

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Unit Bisnis PT X di Kota Batam

M. Iqbal¹, Fuad Arif Rahman²

muiqbal2032@gmail.com¹, fuadar@polibatam.co.id²

Politeknik Negeri Batam, Jurusan Manajemen Bisnis, Kota Batam, Indonesia

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku kerja sukarela yang dilakukan karyawan di luar kewajiban formalnya, yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi. Perilaku ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor individu, di antaranya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap OCB pada karyawan Unit Bisnis PT X di Kota Batam dengan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 127 responden. Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta regresi linear berganda yang dilengkapi uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil studi memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki dampak positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap OCB. Maka dari itu, peningkatan kedua aspek kecerdasan tersebut mampu mendorong munculnya perilaku kerja yang lebih sukarela, konstruktif, dan produktif dalam organisasi.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *Organizational Citizenship Behavior*, karyawan, perilaku organisasi

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a form of voluntary work behavior exhibited by employees beyond their formal duties, which contributes to enhancing organizational effectiveness and performance. This behavior can be influenced by various individual factors, including emotional intelligence and spiritual intelligence. This study aims to examine the influence of these two variables on OCB among employees of PT X's Business Unit in Batam City using a quantitative approach through a survey of 127 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, normality tests, as well as multiple linear regression supplemented with t-tests, F-tests, and using SPSS. The results indicate that emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on OCB. Thus, enhancing these two aspects of intelligence can foster more voluntary, constructive, and productive work behavior within the organization.

Keywords: Emotional intelligence, spiritual intelligence, *Organizational Citizenship Behavior*, employees, organizational behavior

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur paling krusial dalam sebuah organisasi dikarenakan berperan penting secara strategis dalam mencapai sasaran organisasi sekaligus menjaga kelangsungan aktivitas operasional melalui kontribusi kerja serta partisipasi aktif para pegawai yang berlangsung secara berkesinambungan (Pahira & Rinaldy, 2023). Pencapaian organisasi tidak semata ditentukan oleh keahlian teknis pegawai, melainkan turut dipengaruhi oleh kondisi mental dan karakter psikologis individu yang berperan dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari (Yolanda et al., 2025). Faktor psikologis tersebut mencakup Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual yang dianggap memiliki kontribusi besar dalam membangun sikap dan perilaku kerja yang konstruktif pada karyawan.

Kecerdasan Emosional dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, serta mengendalikan perasaan pribadi dan emosi pihak lain dengan cara yang tepat dan efisien. Seseorang dengan tingkat Kecerdasan Emosional yang tinggi umumnya mampu menjaga kestabilan perasaan, menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan, mengatasi stres secara efektif, serta menjalin interaksi sosial yang harmonis dalam lingkungan kerja (Goleman, 1995). Di samping itu, Kecerdasan Emosional melibatkan kecakapan dalam menggunakan emosi secara proporsional pada berbagai kondisi sehingga mampu memperbaiki mutu komunikasi serta kolaborasi antarpegawai (Mukhlisa et al., 2024).

Selain Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual juga memiliki kedudukan yang signifikan sebagai faktor yang memengaruhi pembentukan sikap kerja individu untuk menjalankan tanggung jawab serta tugasnya, di mana kecerdasan ini berkaitan dengan kemampuan memahami tujuan hidup, kesadaran terhadap nilai etika, serta melihat pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab yang memiliki arti mendalam (King & DeCicco, 2009). Seseorang dengan tingkat Kecerdasan Spiritual yang tinggi umumnya mampu mengambil keputusan secara arif, memahami persoalan hidup secara lebih reflektif, serta menampilkan perilaku kerja yang penuh sikap positif (Muttaqin et al., 2025).

Kapasitas pegawai dalam mengendalikan perasaan serta memahami makna pekerjaan melalui Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dapat terlihat dalam tindakan kerja yang positif, termasuk perilaku sukarela yang membantu kelancaran aktivitas organisasi. Fenomena tersebut diidentifikasi sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB), yakni tindakan inisiatif individu pekerja yang dilaksanakan melampaui kewajiban resmi tanpa memperoleh imbalan

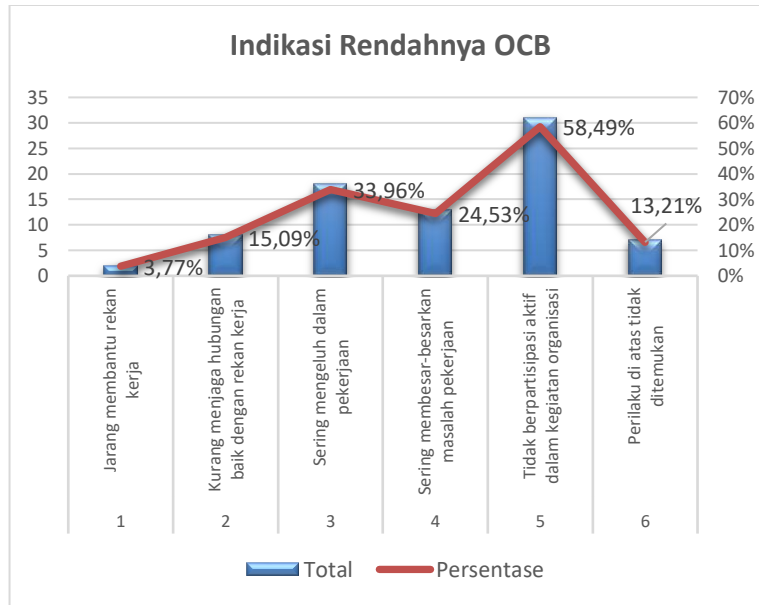
eksplisit dari institusi, namun tetap berperan signifikan dalam menunjang kinerja organisasi secara menyeluruh (Organ, 1997). Organizational Citizenship Behavior juga dimaknai sebagai partisipasi ekstra dari tenaga kerja yang bersifat sukarela dalam rangka menjaga kelancaran proses operasional organisasi secara berkesinambungan (Sihombing & Sitanggang, 2019). Keberadaan OCB menjadi penting karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui meningkatnya kerja sama, loyalitas, serta kepedulian karyawan terhadap organisasi (Setiawan et al., 2022).

Pada kenyataannya, implementasi Organizational Citizenship Behavior tidak senantiasa menunjukkan perkembangan yang maksimal di berbagai organisasi, sehingga guna memperoleh ilustrasi awal terkait situasi tersebut, peneliti melaksanakan studi pendahuluan kepada 53 pegawai di unit usaha PT X yang berlokasi di Kota Batam yang hasilnya disajikan pada tabel 1 yang menunjukkan beberapa indikator rendahnya perilaku OCB berdasarkan pandangan (Walz & Niehoff, 2000).

Tabel 1. Hasil Pra-Survei

Indikasi rendahnya OCB	Bidang Unit Kerja						Total	Persentase
	Adm Log	Pembangkit	Transmisi	SCADA	Operasi Sistem	K3L		
Jarang membantu rekan kerja	1	1	0	0	0	0	2	3,77%
Kurang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	3	2	1	1	1	0	8	15,09%
Sering mengeluh dalam pekerjaan	1	8	4	2	3	0	18	33,96%
Sering membesar-besarkan masalah pekerjaan	1	6	1	1	1	3	13	24,53%
Tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi	2	11	9	3	2	4	31	58,49%
Perilaku pada pernyataan di atas tidak ditemukan	1	0	2	1	3	0	7	13,21%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survei
Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pra-survei mengungkapkan indikator tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi memiliki persentase tertinggi yaitu sejumlah 58,49%. Selain itu masih ditemukan karyawan yang sering mengeluh dalam pekerjaan sejumlah 33,96% serta membesar-besarkan permasalahan pekerjaan sejumlah 24,53%. Temuan tersebut mengungkapkan “perilaku Organizational Citizenship Behavior pada karyawan unit bisnis PT X belum berkembang secara optimal sehingga memerlukan perhatian dari organisasi”.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan “kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior”. Penelitian yang dilakukan oleh (Hedrian & Anggawira, 2023), mengungkapkan “kecerdasan emosional memberikan kontribusi sejumlah 73% terhadap Organizational Citizenship Behavior”. Temuan tersebut mengungkapkan “masih terdapat sekitar 27% faktor lain yang memengaruhi Organizational Citizenship Behavior yang belum dijelaskan dalam penelitian tersebut”. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, riset ini mengikutsertakan kecerdasan spiritual sebagai variabel tambahan yang diproyeksikan memiliki peran dalam terbentuknya perilaku Organizational Citizenship Behavior pada tenaga kerja.

Mengacu pada uraian sebelumnya, penelitian ini diarahkan guna mengkaji “Pengaruh dari Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan unit bisnis PT X yang berlokasi di Kota Batam”.

2. KAJIAN LITERATUR

Kajian ini didasarkan pada teori perilaku organisasi yang menekankan peran individu dalam mendukung efektivitas organisasi. Perilaku organisasi mencakup bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi tindakan di tempat kerja yang dipengaruhi oleh persepsi, emosi, dan motivasi (Robbins & Judge, 2024). Lebih lanjut, pendekatan Field Theory pada perilaku individu menjelaskan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil interaksi antara faktor personal dan lingkungan, yang mengungkapkan keadaan emosional individu memegang peran penting dalam membentuk perilaku kerja (Lewin, 1936). Selanjutnya, teori kecerdasan majemuk (*Multiple Intelligences Theory*) menyatakan bahwa individu memiliki berbagai macam kecerdasan, misalnya kecerdasan interpersonal dan intrapersonal, yang terkait dengan kapasitas memahami diri sendiri dan orang lain dalam membentuk perilaku individu di lingkungan kerja Howard Gardner dalam (Syarifah, 2019).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang dilakukan di luar tugas formalnya namun memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Mengacu pada Dennis W. Organ, OCB diartikan sebagai “perilaku individu yang tidak memiliki kaitan langsung dengan sistem penghargaan formal, tetapi tetap mampu meningkatkan efektivitas organisasi”. OCB memiliki beberapa indikator utama yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* (Kusumajati, 2014).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional berasal dari teori kecerdasan majemuk yang diperkenalkan oleh Howard Gardner melalui dua aspek utama yaitu kecerdasan interpersonal dan intrapersonal yang menekankan kemampuan memahami diri dan orang lain dalam (Syarifah, 2019). Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Peter Salovey dan John D. Mayer yang memperkenalkan istilah *emotional intelligence* (Salovey & Mayer, 1990). Selanjutnya, konsep ini dipopulerkan Daniel Goleman menyatakan bahwasanya “kecerdasan emosional terdiri dari beberapa indikator yaitu *self-awareness*, *self-management*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*” (Goleman, 1995).

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual memiliki keterkaitan dengan kecerdasan eksistensial menurut Howard Gardner yang menyoroti kapasitas individu dalam memahami makna kehidupan dalam (Syarifah, 2019). Pemikiran tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Ian Marshall dan Danah Zohar melalui pengenalan konsep Spiritual Quotient yang digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat kecerdasan spiritual individu dalam (Matwaya & Zahro, 2020). Pengukuran kecerdasan spiritual selanjutnya dikembangkan oleh Teresa L. DeCicco dan David B. King yang terdiri dari indikator “*critical existential thinking, personal meaning production, transcendental awareness, dan conscious state expansion*” (King & DeCicco, 2009).

Hubungan Antar Variabel

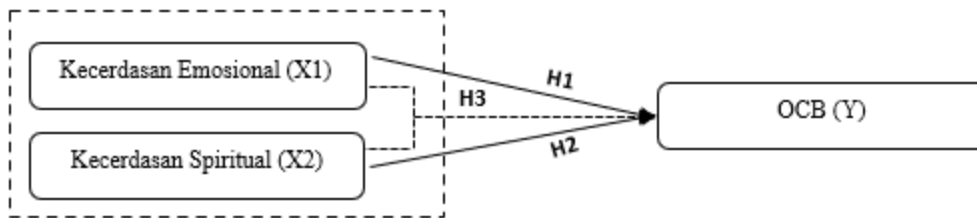
Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa “kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior”. Penelitian (Hedrian & Anggawira, 2023), memperlihatkan bahwasanya “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap OCB”. Temuan dari (Fala et al., 2021), (Hsieh et al., 2024). Dan (Wulandari & Wijono, 2022), juga menemukan bahwa “kecerdasan emosional yang baik mendorong perilaku membantu rekan kerja dan kontribusi sukarela dalam organisasi”. Selain itu, penelitian (Alamanda et al., 2021), (Selanno et al., 2023), serta (Zacharias, 2022). Mengungkapkan bahwa “kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior”. Temuan dari (Kandias et al., 2023). juga menunjukkan bahwasanya “kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior”.

Merujuk dari kajian teoritis yang sudah dilakukan serta didukung oleh temuan terdahulu, sehingga hipotesis pada penelitian ini dirumuskan secara sistematis:

H1: Kecerdasan emosional berdampak positif kepada Organizational Citizenship Behavior.

H2: Kecerdasan spiritual berdampak positif kepada Organizational Citizenship Behavior.

H3: Kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual secara simultan berdampak positif kepada Organizational Citizenship Behavior.



Gambar 2. Model Penelitian
Sumber: Data diolah peneliti (2026)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang bertumpu pada analisis statistik inferensial untuk menelaah “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)” dalam konteks perilaku kerja individu. Studi ini dilakukan pada karyawan Unit Bisnis PT X yang berlokasi di Kota Batam dengan total populasi sebanyak 127 orang yang tersebar di berbagai divisi kerja. Sampel diambil dengan menggunakan sampling jenuh, yang nantinya semua populasi menjadi responden dalam penelitian ini (Sugiyono, 2023).

Data pada penelitian ini meliputi 2 kategori, yakni data sekunder dan primer, di mana data primer didapat lewat penyebaran kuesioner ke responden, observasi langsung yang bersifat partisipatif, serta pelaksanaan pra-survei sebagai tahap awal pengumpulan informasi, sementara itu data sekunder dihimpun melalui dokumen internal organisasi seperti catatan mengenai total karyawan yang tersedia dalam arsip perusahaan. Instrumen pengukuran yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai 5 sebagai acuan guna mengevaluasi sejauh mana tingkat persetujuan responden terhadap seluruh pernyataan yang disusun dalam angket penelitian secara sistematis. Variabel dalam penelitian ini meliputi “Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), serta Organizational Citizenship Behavior (Y)” yang diukur melalui sejumlah indikator yang telah diperlihatkan di Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Self-awareness, Self-management, Motivation, Empathy, Social skills	(Goleman, 1995).	Likert 1–5
Kecerdasan Spiritual (X2)	Critical Existential Thinking, Personal Meaning Production, Transcendental Awareness, Conscious State Expansion	(King & DeCicco, 2009)	Likert 1–5
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness	(Organ, 1997).	Likert 1–5

Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS V.25 melalui sejumlah pengujian, dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, lalu dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi multikolinearitas, normalitas, serta heteroskedastisitas. Berikutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t secara parsial, uji F secara simultan, serta analisis R^2 (koefisien determinasi) untuk menghasilkan temuan penelitian yang komprehensif dan terukur.

Perumusan model regresi pada penelitian ini dirancang sebagai gambaran matematis yang menunjukkan keterkaitan antar variabel yang dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif secara sistematis:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

X1 = Kecerdasan emosional

X2 = Kecerdasan spiritual

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

e = error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Karakteristik Responden

Bagian ini menyajikan paparan hasil analisis data penelitian yang menitikberatkan pada “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)” karyawan unit bisnis PT X yang berlokasi di Kota Batam. Informasi penelitian ini diperoleh dari 127 responden melalui proses distribusi kuesioner, di mana hasil analisis meliputi pemaparan karakteristik responden, pengujian alat ukur penelitian, pengujian asumsi klasik, serta pengujian hipotesis yang disajikan secara rinci dalam tabel-tabel yang ditampilkan berikut ini.

Tabel 3. Menurut Usia

No	Kategori Usia	Jumlah	Persentase
1	20–30 tahun	2	1,57%
2	31–40 tahun	41	32,28%
3	41–50 tahun	58	45,67%
4	51–56 tahun	26	20,47%
Total		127	100%

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Merujuk dari data tabel tersebut, mayoritas responden berada di rentang usia 41 sampai 50 tahun melalui jumlah 58 orang atau setara 45,67%. Setelah itu, kelompok usia 31–40 tahun menempati urutan berikutnya dengan total 41 responden atau sekitar 32,28%. Sementara itu, usia 51 - 56 tahun berjumlah 26 orang (20,47%), dan usia 20 sampai 30 tahun merupakan yang paling sedikit sebanyak 2 orang (1,57%).

Tabel 4. Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1–5 tahun	1	0,79%
2	6–10 tahun	36	28,35%
3	11–15 tahun	41	32,28%
4	>15 tahun	49	38,58%
Total		127	100%

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Merujuk dari data masa kerja yang diperlihatkan di tabel tersebut, kelompok responden didominasi oleh mereka yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 49 orang (38,58%). Selanjutnya, responden dengan masa kerjanya 11 sampai 15 tahun sebanyak 41 orang (32,28%). Adapun kelompok bermasa kerja 6 sampai 10 tahun tercatat 36 orang (28,35%). Selain itu, responden bermasa kerja 1-5 tahun termasuk kelompok paling sedikit, yakni hanya 1 orang

(0,79%). Oleh karenanya, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kebanyakan responden mempunyai pengalaman kerja yang relatif panjang di perusahaan tersebut.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Uji Validitas EQ

Variabel	Indikator	Kode	Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	<i>self-awareness</i>	X1.1	0,000	0,608	0,174	Valid
		X1.2	0,000	0,553	0,174	
	<i>self-management</i>	X1.3	0,000	0,590	0,174	
		X1.4	0,000	0,324	0,174	
	<i>Motivation</i>	X1.5	0,000	0,573	0,174	
		X1.6	0,000	0,539	0,174	
	<i>Empathy</i>	X1.7	0,000	0,523	0,174	
		X1.8	0,000	0,48	0,174	
	<i>Social Skill</i>	X1.9	0,000	0,426	0,174	
		X1.10	0,000	0,537	0,174	

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Tabel 6. Uji Validitas SQ

Variabel	Indikator	Kode	Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	<i>Critical existential thinking</i>	X2.1	0,000	0,482	0,174	Valid
		X2.2	0,000	0,347	0,174	
	<i>Personal meaning production</i>	X2.3	0,000	0,569	0,174	
		X2.4	0,000	0,493	0,174	
	<i>Transcendental awareness</i>	X2.5	0,000	0,46	0,174	
		X2.6	0,000	0,514	0,174	
	<i>Conscious state expansion</i>	X2.7	0,000	0,454	0,174	
		X2.8	0,000	0,544	0,174	

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Tabel 7. Uji Validitas OCB

Variabel	Indikator	Kode	Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	<i>Altruism</i>	Y.1	0,000	0,538	0,174	Valid
		Y.2	0,000	0,621	0,174	
	<i>Courtesy</i>	Y.3	0,000	0,515	0,174	
		Y.4	0,000	0,487	0,174	
	<i>Sportsmanship</i>	Y.5	0,000	0,486	0,174	
		Y.6	0,000	0,530	0,174	
	<i>Civic virtue</i>	Y.7	0,000	0,543	0,174	
		Y.8	0,000	0,438	0,174	
	<i>Conscientiousness</i>	Y.9	0,000	0,449	0,174	
		Y.10	0,000	0,534	0,174	

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan pengujian keabsahan instrumen, seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel X1 yang merepresentasikan kecerdasan emosional, variabel X2 yang mencerminkan kecerdasan spiritual, serta variabel Y yang menggambarkan organizational citizenship behavior terbukti memenuhi kriteria validitas, dikarenakan nilai probabilitas di bawah 0,05 serta koefisien korelasi empiris melebihi r tabel sejumlah 0,174, yang nantinya keseluruhan indikator tersebut dinilai pantas untuk dipakai dalam tahap analisis lanjutan secara lebih mendalam.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,892	28

(Sumber: Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan proses evaluasi reliabilitas internal yang telah dilakukan secara menyeluruh, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,892 dari keseluruhan 28 item pernyataan yang diteliti secara sistematis, nilai tersebut menunjukkan posisi yang jauh melampaui batas minimal 0,70, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya instrumen pada penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak dijadikan alat pengumpulan data karena mampu menghasilkan informasi yang konsisten serta akurat.

C. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,70901565
	Absolute	0,071
Most Extreme Differences	Positive	0,071
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Hasil pengujian normalitas menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi 0,187 melebihi 0,05. Kondisi ini mengungkapkan data penelitian mempunyai pola sebaran yang berdistribusi normal, sehingga persyaratan asumsi normalitas sudah terpenuhi secara memadai dan model regresi layak dimanfaatkan dalam proses analisis berikutnya yang lebih mendalam dan menyeluruh.

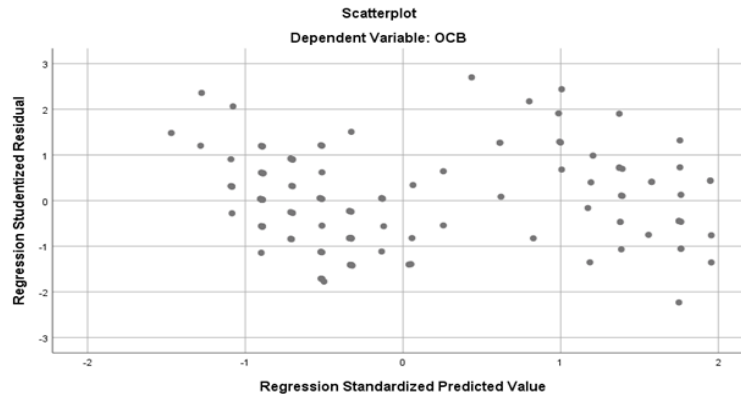
Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EQ	0,474	2,11
	SQ	0,474	2,11

a. Dependent Variable: OCB

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Merujuk dari hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwasanya variabel EQ dan SQ mempunyai nilai tolerance $0,474 > 0,10$. Selain itu, nilai VIF $2,110 < 10$. Oleh karenanya, kedua variabel tersebut dapat dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas, kondisi ini mengindikasikan tidak terdapat korelasi linear yang berlebihan di antara *independent variable* sehingga model regresi bisa digunakan secara tepat dalam analisis lanjutan.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil analisis pada grafik scatterplot, sebaran titik data terlihat acak di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, baik di bagian atas maupun bawah, serta tidak membentuk pola yang jelas, terstruktur, atau konsisten. Selain itu, sebaran data juga tidak memperlihatkan kecenderungan berbentuk mengerucut, melebar, maupun pola bergelombang. Ini mengindikasikan bahwasanya tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas model regresi, yang nantinya model tersebut bisa dinyatakan telah memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan dalam analisis statistik.

C. Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 11. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,443	2,27		2,398	0,018
1 EQ	0,494	0,071	0,505	6,991	0,000
SQ	0,477	0,089	0,39	5,391	0,000

a. Dependent Variable: OCB

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Temuan dari uji T secara parsial menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai t hitung 6,991 dengan probabilitas 0,000, posisi nilai tersebut melebihi t tabel 1,657 serta juga di bawah 0,05, oleh sebab itu dapat ditegaskan bahwasanya Kecerdasan Emosional berkontribusi secara positif serta signifikan kepada OCB.

Analisis parsial berbasis uji T mengindikasikan variabel Kecerdasan Spiritual mempunyai t hitung 5,391 melalui signifikansi 0,000, angka tersebut melebihi t tabel 1,657 serta tetap berada

di bawah ambang 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Kecerdasan Spiritual memiliki dampak yang positif serta signifikan kepada OCB.

Nilai Konstanta

Besaran konstanta hasil analisis tercatat senilai 5,443, kondisi ini mengandung makna bahwa ketika variabel Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual berada pada posisi 0, maka tingkat Organizational Citizenship Behavior tetap berada pada angka 5,443 sebagai nilai dasar yang terbentuk dalam model penelitian tersebut.

Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional (X_1)

Temuan perhitungan regresi mengindikasikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dengan besaran angka 0,494, yang berarti setiap peningkatan 1 unit Kecerdasan Emosional bisa menaikkan tingkat OCB sebesar 0,494, sementara Kecerdasan Spiritual tidak mengalami perubahan dan berada pada keadaan yang stabil sepanjang proses analisis.

Koefisien Regresi Kecerdasan Spiritual (X_2)

Koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Kecerdasan Spiritual menunjukkan angka positif yaitu 0,477, keadaan tersebut mengartikan bahwa setiap peningkatan sejumlah 1 unit pada Kecerdasan Spiritual akan memberikan sumbangan terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior sejumlah 0,477, dengan Kecerdasan Emosional tetap berada pada kondisi yang tidak berubah.

Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	830,413	2	415,206	139,902	.000 ^b
1 Residual	368,013	124	2,968		
Total	1198,425	126			

a. Dependent Variable: OCB
b. Predictors: (Constant), SQ, EQ

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Output analisis uji F memperlihatkan bahwasanya angka F hitung yang bernilai 139,902 dengan signifikansi 0,000 telah melampaui F tabel 3,07 serta berada pada tingkat signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat dipahami bahwasanya Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual secara kolektif memunculkan dampak yang positif serta signifikan kepada OCB.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	0,693	0,688	1,723
a. Predictors: (Constant), SQ, EQ				

(Sumber : Diolah Peneliti, 2026)

Koefisien Adjusted R Square sebesar 0.688 pada ringkasan model mengungkapkan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual secara bersamaan memberi sumbangsih 68,8% dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior sementara sisanya dipengaruhi dari faktor lainnya di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mengungkapkan individu yang mampu memahami dan mengelola emosinya dengan baik akan cenderung memperlihatkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti membantu rekan kerja, bekerja sama, dan berkontribusi secara sukarela dalam organisasi. Hasil tersebut berkaitan pada teori yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif (Goleman, 1995).

Temuan tersebut juga diperkuat oleh studi sebelumnya yang mengungkapkan individu dengan kecerdasan emosional yang baik memiliki kecenderungan lebih besar untuk menunjukkan perilaku ekstra peran dalam organisasi (Hedrian & Anggawira, 2023), Serta selaras dengan penelitian oleh (Fala et al., 2021) dan (Wulandari & Wijono, 2022),. Kondisi ini semakin diperkuat oleh karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai dengan usia yang relatif matang dan masa kerja yang panjang, sehingga memiliki pengalaman serta kematangan emosional yang mendukung terbentuknya perilaku OCB.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian, kecerdasan spiritual terbukti berkontribusi positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang berarti bahwa individu dengan kecerdasan spiritual yang lebih tinggi cenderung semakin menunjukkan perilaku kerja sukarela dalam konteks

organisasi. Fenomena ini memperlihatkan bahwa individu yang mampu menghayati arti pekerjaan serta kehidupannya secara mendalam biasanya memiliki kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Temuan tersebut selaras dengan teori yang menegaskan bahwa kecerdasan spiritual terkait dengan kemampuan seseorang dalam memberi makna luas pada kehidupan dan pekerjaan (King & DeCicco, 2009).

Temuan tersebut konsisten dengan penelitian lain yang memperlihatkan bahwa kecerdasan spiritual mampu menstimulasi perilaku Organizational Citizenship Behavior dalam lingkungan kerja. Ini semakin didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas merupakan pegawai berusia matang dengan masa kerja panjang, sehingga memiliki kedewasaan serta kemampuan memaknai pekerjaan secara lebih optimal. Selain itu, dominasi responden pada divisi operasional utama dengan tuntutan kerja yang tinggi mengungkapkan kecerdasan spiritual menjadi faktor penting dalam membantu individu memberikan makna terhadap pekerjaan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mendorong kontribusi positif dalam organisasi (Alamanda et al., 2021) (Zacharias, 2022).

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Secara Simultan

Beberapa penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang berbeda terkait pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dalam beberapa kasus, kedua variabel tersebut tidak menjadi faktor dominan karena OCB juga banyak dipengaruhi oleh aspek lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, serta budaya organisasi yang kuat (Podsakoff et al., 2000). Ini mengungkapkan variabel kontekstual dalam organisasi dapat memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk perilaku kerja sukarela dibandingkan faktor psikologis semata.

Akan tetapi, temuan penelitian ini menegaskan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan memiliki dampak signifikan pada Organizational Citizenship Behavior. Hasil ini berkaitan pada penelitian (Kandias et al., 2023) menyatakan bahwasanya “kedua variabel tersebut bersama-sama dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior”. Menurut hasil temuan penelitian, “kombinasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi”.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki peran penting dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Unit Bisnis PT X di Kota Batam. Temuan ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik, menjaga hubungan kerja yang positif, serta memahami makna dan nilai dalam pekerjaannya cenderung lebih mudah menunjukkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

Kecerdasan emosional terbukti memberikan pengaruh positif terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengenali emosi diri, mengendalikan diri, berempati, dan membangun hubungan sosial dapat mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap rekan kerja, mau membantu tanpa diminta, serta mampu menjaga suasana kerja yang harmonis. Dengan kondisi tersebut, lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kerja sama tim dapat berjalan lebih baik.

Kecerdasan spiritual juga terbukti berpengaruh positif terhadap OCB. Artinya, karyawan yang memiliki kesadaran nilai, tanggung jawab, serta mampu memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna akan cenderung bekerja dengan lebih tulus, disiplin, dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Sikap ini dapat mendorong munculnya perilaku kerja positif yang dilakukan secara sukarela.

Secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan kontribusi yang kuat terhadap terbentuknya OCB. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan teknis saja belum cukup, tetapi organisasi juga perlu memperhatikan pengembangan aspek emosional dan nilai-nilai pribadi karyawan. Jika kedua aspek tersebut dibangun dengan baik, maka perusahaan berpeluang menciptakan tenaga kerja yang lebih kooperatif, loyal, serta mampu mendukung efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian, organisasi direkomendasikan untuk mengembangkan Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual karyawan guna mendorong terbentuknya Organizational Citizenship Behavior OCB. Upaya peningkatan Kecerdasan Emosional dapat diwujudkan melalui program pelatihan yang berfokus pada pengendalian emosi, peningkatan komunikasi interpersonal, serta penguatan kerja sama tim sehingga karyawan mampu menjalin

hubungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, organisasi juga dapat mendorong pengembangan kecerdasan spiritual dengan menanamkan nilai-nilai etika, tanggung jawab, serta makna kerja sehingga karyawan memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap peran dan kontribusinya dalam organisasi. Dengan demikian, upaya intensifikasi pada kedua aspek tersebut diproyeksikan sanggup menciptakan lingkungan kerja yang stabil, selaras, dan penuh kenyamanan sekaligus menghadirkan dampak konkret terhadap optimalisasi performa organisasi secara komprehensif serta berlangsung secara kontinu dalam jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai kelemahan yang perlu ditinjau lebih lanjut, khususnya karena pada tahap awal hanya memusatkan perhatian pada Kecerdasan Emosional serta Kecerdasan Spiritual sebagai prediktor OCB, sehingga dimungkinkan adanya variabel tambahan yang berpengaruh terhadap OCB tetapi belum dianalisis. Selanjutnya, penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan dalam satu instansi serta lokasi tertentu, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu memiliki tingkat generalisasi yang memadai apabila diterapkan pada organisasi lain maupun sektor yang berbeda. Di sisi lain, proses pengumpulan informasi dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan alat berupa kuesioner yang menyebabkan respons yang disampaikan oleh partisipan sangat bergantung pada persepsi subjektif serta integritas pribadi dari setiap individu yang terlibat, oleh sebab itu penelitian berikutnya diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan serta memperluas cakupan objek agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

Saran

Mengacu pada berbagai keterbatasan yang telah diuraikan, studi selanjutnya disarankan untuk memperkaya model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang terkait dengan OCB seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sehingga hasil pemahaman menjadi lebih luas dan mendalam. Selain itu, penelitian selanjutnya berpeluang memperluas ruang lingkup objek kajian dengan mengikutsertakan beragam organisasi serta sektor yang berlainan sehingga temuan yang dihasilkan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi dan relevan untuk diaplikasikan dalam berbagai situasi. Studi selanjutnya disarankan menggunakan wawancara dan observasi untuk memahami OCB secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, D. T., Ahmad, I., Putra, H. D., & Hashim, N. A. (2021). The role of spiritual intelligence in citizenship behaviours amongst Muslim staff in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 1-5.
- Fala, H., Prayekti, & Kirana, K. C. (2021). Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JIMKES (Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan)*, 11-22.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EQ Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hedrian, A., & Anggawira, A. (2023). Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Padang . *Psyche 165 Journal*, 20-25.
- Hsieh, C. C., Li, H. C., Liang, J. K., & Chiu, Y. C. (2024). Empowering teachers through principals' emotional intelligence: Unlocking the potential of organizational citizenship behavior in Taiwan's elementary schools. *Acta Psychologica*, 243(48)
- Kandias, L., Asmony, T., Nurmayanti, S., & Irhas. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Guru MA Al-Ijtihad Desa Danger Kecamatan Masbagik). *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 339-351.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 68-85.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora* 62-70.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Matwaya, A. M., & Zahro, A. (2020). *Konsep Spiritual Quotient Menurut Danah Zohar dan Ian Marshall Dalam Perspektif Pendidikan Islam*. 3, 41-48.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, 115-127.

- Muttaqin, M. S., Arifin, A. Z., & Fuady, A. S. (2025). Peranan Kecerdasan Spiritual dalam Proses Belajar: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Muharik: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22-31.
- Organ, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 85-97.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 810-817.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*
- Selanno, H., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2023). Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence Through Organizational Citizenship Behavior Towards Employee Performance. *Russian Law Journal*, XI(6), 804–810.
- Setiawan, H., Sulistyowati, L. N., & Sari, S. D. (2022). Organizational Citizenship Behavior toward Organization Effectiveness: An Employee Perspective. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 345-355.
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan)*, 191-208.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syarifah. (2019). Konsep Kecerdasan Majemuk Howard Gardner. *Jurnal Ilmiah Sustainable Vol.*, 2(2), 154–175.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). *Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 24(3), 301–319
- Wulandari, K. D., & Wijono, S. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Petugas Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 1-5.
- Yolanda, Y., Purboyo, & Sanjaya, F. A. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perdana Distribusi Kuala Kapuas. *Benefit: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 755-769.

Zacharias, T. (2022). Spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance: analysis of organizational citizenship behavior as a mediating variable. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 199-207.

LAMPIRAN

[https://drive.google.com/drive/folders/19p6OjL3AY1XMvXQ_RlRGSuVoVWd15F-
?usp=drive_link](https://drive.google.com/drive/folders/19p6OjL3AY1XMvXQ_RlRGSuVoVWd15F-?usp=drive_link)