

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERSEPSI  
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) PADA SMK YADIKA MANADO**

***THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PERCEPTION OF  
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT  
YADIKA VOCATIONAL HIGH SCHOOL MANADO***

Oleh:

**Aprilia Uria Patila<sup>1</sup>**

**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Imelda W.J. Ogi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[<sup>1</sup>apriiliapatila062@student.unsrat.ac.id](mailto:apriiliapatila062@student.unsrat.ac.id)

[<sup>2</sup>luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[<sup>3</sup>ogi\\_imelda@unsrat.ac.id](mailto:ogi_imelda@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan hal penting untuk organisasi yang perlu diperhatikan dan seharusnya dianggap sebagai perilaku yang berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi maupun perusahaan, karena tingkat OCB pada pegawai akan berdampak signifikan terhadap hasil dan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional dan persepsi dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru pada SMK Yadika Manado. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Yadika Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden dengan menggunakan yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Fleksibilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

**Abstract:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an important thing for organizations that needs to be considered and should be considered as behavior that influences the activities of an organization or company, because the level of OCB in employees will have a significant impact on the results and goals of an organization or company. This research aims to determine the influence of work flexibility, emotional intelligence and perceptions of organizational support on Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Yadika Vocational High School. The population used in this research were all Yadika Vocational High School teachers with the total sample used in this research being 37 respondents using a questionnaire which was processed using the SmartPLS 4.0 application. Based on the research results obtained, Work Flexibility has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Perception of Organizational Support has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords:** *Work Flexibility, Emotional Intelligence, Perception Of Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Dalam beberapa dekade terakhir, perubahan dinamika dunia kerja telah menciptakan tantangan baru bagi organisasi di berbagai sektor. Perubahan teknologi, globalisasi, dan pergeseran demografi tenaga kerja telah memaksa organisasi untuk beradaptasi dengan cepat dan efisien. Di sektor pendidikan, terutama di sekolah-sekolah menengah kejuruan (SMK), tantangan ini semakin kompleks dengan adanya tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, sekolah-sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Di tengah kompleksitas tersebut, perilaku kerja yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi semakin penting. Di sektor pendidikan, OCB guru sangat krusial karena dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan kerjasama antar guru, dan pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di kalangan guru menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas sekolah.

Penelitian ini mengambil objek pada SMK Yadika Manado dengan alasan yang kuat. Pertama, sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan terkemuka di Manado, SMK Yadika memiliki peran penting dalam mencetak tenaga kerja terampil yang siap bersaing di pasar kerja. Kedua, guru-guru di SMK ini menghadapi berbagai tantangan dalam proses pengajaran, mulai dari kurikulum yang kompleks hingga tuntutan untuk terus memperbarui kompetensi mereka sesuai dengan perkembangan industri. Selain itu, pemilihan SMK Yadika Manado juga didasarkan pada karakteristik unik dari sekolah ini. SMK Yadika memiliki beragam program kejuruan yang menuntut pendekatan pengajaran yang berbeda-beda. Hal ini menambah kompleksitas dalam manajemen sumber daya manusia, di mana guru harus mampu beradaptasi dan berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di sekolah ini dapat membantu dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif.

Dalam konteks pendidikan, OCB guru dapat berkontribusi pada penciptaan iklim sekolah yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan prestasi siswa. Data ini menunjukkan pentingnya penelitian tentang OCB, khususnya di lingkungan sekolah yang memiliki tantangan unik seperti SMK Yadika Manado. Fleksibilitas kerja merupakan salah satu variabel yang diidentifikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Fleksibilitas kerja dapat berupa fleksibilitas waktu, tempat, dan cara kerja yang memungkinkan guru untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Studi oleh Muktamar dkk (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kecerdasan emosional (EI) juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi OCB. Guru yang memiliki EI tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi efektif, dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan siswa. Penelitian oleh Fityana dkk (2020) menunjukkan bahwa EI berhubungan positif dengan OCB karena individu dengan EI tinggi lebih mampu memahami dan merespon kebutuhan orang lain. Dalam lingkungan sekolah, EI dapat membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang supportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendorong perilaku OCB.

Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah variabel ketiga yang relevan dalam penelitian ini. POS merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks SMK Yadika Manado, POS dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas guru, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku OCB.

Ketiga variabel ini - fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional, dan persepsi dukungan organisasi - memiliki relevansi yang kuat dengan OCB karena semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan memahami bagaimana variabel-variabel ini mempengaruhi OCB, sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Hal ini penting mengingat peran sentral guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

## Tujuan Penelitian

- Untuk Mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada SMK Yadika Manado
- Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada SMK Yadika Manado
- Untuk Mengetahui Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada SMK Yadika Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Fleksibilitas Kerja

Menurut Setiawan (2021), fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan.

### Kecerdasan Emosional

Fitriani (2021) memaparkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi.

### Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) menurut Arifin dan Darmawan (2022) adalah kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawannya melalui pekerjaan mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

### *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Elsi (2024), OCB merupakan perilaku yang fungsional, extra-role, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Sihombing dan Sitanggang, 2019).

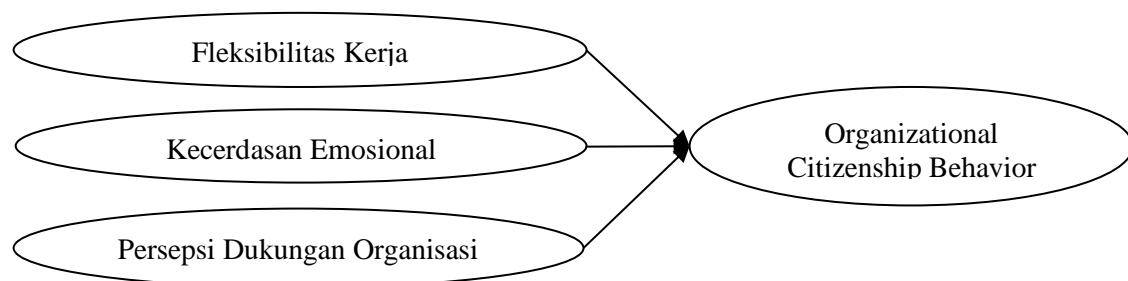
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Lansart, Tewal, dan Dotulong (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian Kaligis, Trang, dan Saerang (2022) bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, self esteem dan dampaknya terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dan berdasarkan formula Slovin, sampel yang diambil berjumlah 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, self esteem baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior dengan kategori pengaruh sangat kuat.

Penelitian Shulfiyati (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada guru UPT SMP Negeri 13 Gresik. Populasi Dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 35 orang sehingga teknik pengambilan sampel diambil secara keseluruhan dengan metode purposive sampling pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis data uji hipotesis menggunakan linear sederhana untuk digunakan agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada UPT SMP Negeri 13 Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karena semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi dari guru.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, 2024

**Hipotesis Penelitian**

H1: Diduga Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Guru SMK Yadika Manado

H2: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Guru SMK Yadika Manado

H3: Diduga Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Guru SMK Yadika Manado

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktural, sistematis dan akurat.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Yadika Manado yang berjumlah 37. Peneliti menggunakan teknik *probability sampling* atau sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 37 orang.

**Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka/numerik dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian, dan data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data kusioner.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan wawancara (interview) dan menyebarkan kuisioner (angket). Penggunaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu untuk mendapatkan informasi data awal dan juga mendapatkan informasi lebih detail mengenai objek penelitian. Penggunaan kuisioner yaitu untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Guru dan Pegawai SMK Yadika Manado mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian****Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Fleksibilitas Kerja	Fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan (Carlson dkk, 2010)	1) Kapan ( <i>Time Flexibility</i> ) 2) Berapa Lama ( <i>Timing Flexibility</i> ) 3) Dimana ( <i>Place Flexibility</i> ) (Setiawan, 2021)	Skala Likert
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. (Goleman, 2009)	1) Kesadaran Diri ( <i>Self Awareness</i> ) 2) Pengaturan Diri ( <i>Self Management</i> ) 3) Motivasi ( <i>Motivation</i> ) 4) Empati ( <i>Sosial Awarness</i> ) 5) Keterampilan Sosial ( <i>Relationship Management</i> ) (Goleman, 1995)	Skala Likert
Persepsi Dukungan Organisasi	Persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawannya melalui pekerjaan mereka dan	1) Penghargaan 2) Pengembangan 3) Kondisi Kerja 4) Kesejahteraan Karyawan	Skala Likert

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. (Rhoades dan Einsenberger, 2002)	terhadap (Einsenberger dkk, 1986)
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsiya organisasi tersebut secara efektif. (Robbins, 2006)	1) Perilaku membantu 2) Kepatuhan terhadap organisasi 3) <i>Sportmanship</i> 4) Loyalitas terhadap organisasi 5) Inisiatif individual 6) Kualitas sosial 7) Pengembangan diri (Podsakoff dkk, 2000)
		Skala Likert

## Teknik Analisis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persaman struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut Santoso (2018) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk. Analisa pada PLS di lakukan dengan 3 tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), 2. Evaluasi Model Structural (*Inner Model*), 3. Pengujian Hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

##### Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading dari masing-masing indikator yaitu  $> 0,7$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (FK)	FK.1	0.954	Valid
	FK.2	0.854	Valid
	FK.3	0.767	Valid
	KE.1	0.768	Valid
	KE.2	0.788	Valid
Kecerdasan Emosional (KE)	KE.3	0.766	Valid
	KE.4	0.762	Valid
	KE.5	0.751	Valid
	PDO.1	0.747	Valid
	PDO.2	0.745	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi (PDO)	PDO.3	0.727	Valid
	PDO.4	0.734	Valid
	OCB1	0.748	Valid
	OCB2	0.745	Valid
	OCB3	0.845	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	OCB4	0.765	Valid
	OCB5	0.805	Valid
	OCB6	0.738	Valid
	OCB7	0.767	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa setiap item yang mewakili indikator memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dianggap layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE). Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai  $i$  (AVE)  $> 0,5$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,743	$>0,5$	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	0,589	$>0,5$	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,599	$>0,5$	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,545	$>0,5$	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional, persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant Validity*.

#### **Composite Reliability**

*Composite Reliability* merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel sebesar  $> 0,7$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite reliability	Kriteria	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,897	$>0,7$	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,826	$>0,7$	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,895	$>0,7$	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,724	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

#### **Cronbach Alpha**

Kriteria dari penelitian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel  $> 0,7$  maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,825	$>0,7$	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,831	$>0,7$	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,888	$>0,7$	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,723	$>0,7$	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variable  $> 0,7$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan *R-square* (R2) untuk setiap variable laten endogen

sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi (R2) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai *R-square* 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

**Tabel 6. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.556	0.515

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan kriteria model, nilai *R-square* (R2) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,556 atau 55,6% dengan sisanya sebesar 44,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

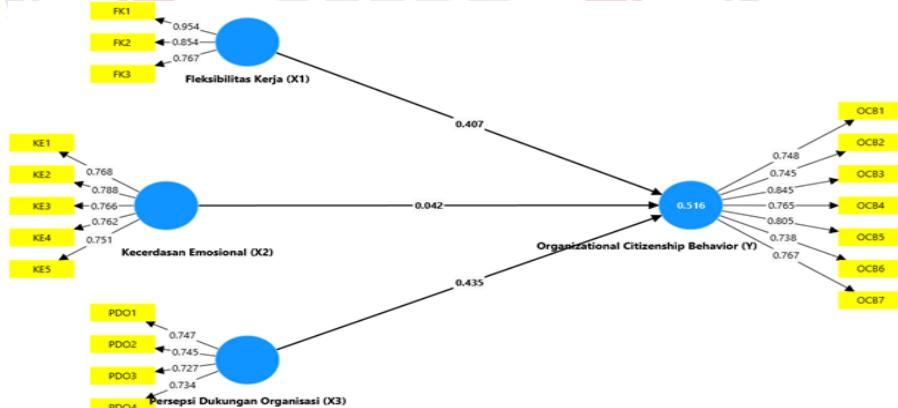
### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

**Tabel 7. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Fleksibilitas Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.073	0.064	0.130	0.563	0.574
Kecerdasan Emosional -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.459	0.458	0.114	4.043	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.378	0.407	0.145	2.608	0.009

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

**Gambar 2. Skema Model Partial Least Square**

Sumber: SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dinyatakan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut.

- Ada pengaruh positif antara Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai original sampel 0.073 dan besarnya nilai t-statistic di bawah atau  $<1,96$  yaitu 0.563 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai  $>0,05$  yaitu 0.574 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

2. Ada pengaruh positif antara Kecerdasan emosional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai original sampel sebesar 0.459 dan besarnya nilai t-statistic untuk X2 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 4.043 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai  $< 0,05$  yaitu 0.000 sehingga hipotesis diterima karena disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Ada pengaruh positif antara Persepsi Dukungan Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai original sampel sebesar 0.378 dan besarnya nilai t-statistic untuk X3 terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 2.608 dan pada Probability Values (P-Values) bernilai  $< 0,05$  yaitu 0.009 sehingga hipotesis diterima karena disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## Pembahasan

### Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Yadika Manado dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan yang berarti jika Fleksibilitas Kerja meningkat atau tidak maka belum tentu OCB akan meningkat. Hal ini disebabkan karena kebijakan fleksibilitas kerja tidak diterapkan dengan jelas atau konsisten, pegawai mungkin tidak merasakan manfaat nyata dari fleksibilitas tersebut, sehingga tidak mempengaruhi OCB mereka dan juga mungkin karena masih ada faktor pendukung lain yang dapat mempengaruhi tingkat OCB seseorang dalam bekerja. Hasil ini tidak searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arredondo-Trapero dkk (2021) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara fleksibilitas kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tugas-tugas di SMK Yadika Manado mungkin memerlukan kehadiran fisik yang tinggi, sehingga fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau jam kerja yang fleksibel, tidak relevan atau tidak memungkinkan dan juga guru tidak melihat fleksibilitas kerja sebagai sesuatu yang penting atau menguntungkan dalam konteks pekerjaan mereka, maka fleksibilitas kerja tidak akan mempengaruhi OCB mereka.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Yadika Manado dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shulfiyati (2021) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kecerdasan Emosional yang dimiliki maka tingkat OCB seseorang akan semakin meningkat. Dilihat dari nilai angket tertinggi pada Kecerdasan Emosional yaitu "Saya dapat mengenali emosi saya sendiri dengan baik" pernyataan tersebut masuk dalam indikator Self Awareness. Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola dan mengatur emosi mereka sendiri. Ini memungkinkan mereka untuk tetap tenang dan berpikir jernih dalam situasi stres, yang dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk membantu rekan kerja dan menunjukkan perilaku OCB. Di SMK Yadika Manado, guru mampu mengelola stres dan emosi negatif sehingga dapat menunjukkan sikap positif dan membantu orang lain, yang merupakan bagian dari OCB. Guru lebih peka terhadap kebutuhan siswa dan rekan kerja mereka, mendorong mereka untuk memberikan dukungan tambahan dan berperilaku pro-sosial. Serta komunikasi yang baik antara guru, staf, dan siswa yang dapat meningkatkan kolaborasi dan meminimalisir konflik.

### Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan Smart PLS 4.0 pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Yadika Manado dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pengaruh yang diberikan adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB seseorang. Dapat dilihat dari nilai angket tertinggi ada pada Persepsi Dukungan Organisasi yaitu "Saya merasa organisasi menghargai kontribusi

saya" pernyataan tersebut masuk pada indikator Penghargaan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk OCB. Di SMK Yadika Manado, guru merasa didukung oleh manajemen, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar tugas utama mereka, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Guru juga merasa bahwa organisasi mendukung mereka dan merasa lebih terikat dan setia kepada sekolah. Hal ini yang mendorong mereka untuk berperilaku secara positif dan proaktif, seperti berinisiatif dalam memperbaiki proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan.

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

1. Fleksibilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Guru pada SMK Yadika Manado.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Guru pada SMK Yadika Manado.
3. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Guru pada SMK Yadika Manado.

### **Saran**

1. SMK Yadika Manado dapat menyediakan opsi fleksibilitas waktu dan tempat kerja untuk membantu Guru menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Pihak SMK Yadika Manado juga dapat memastikan kebijakan fleksibilitas kerja jelas dan konsisten, serta mudah diakses oleh semua Guru.
2. SMK Yadika Manado dapat menerapkan program mentoring dan coaching untuk membantu Guru agar dapat lebih mengembangkan keterampilan interpersonal dan emosional mereka. Sehingga dalam hal ini juga akan dapat meningkatkan tingkat OCB Guru yang ada di SMK Yadika Manado.
3. SMK Yadika Manado juga harus mempertahankan dan meningkatkan tingkat penghargaan terhadap Guru secara teratur untuk kontribusi dan upaya Guru baik yang terkait langsung dengan pekerjaan maupun di luar tugas formal. Dan juga memastikan bahwa Guru merasa didukung dalam pekerjaan mereka, termasuk memberikan sumber daya yang diperlukan dan dukungan emosional.
4. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variable lainnya berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arredondo-Trapero, F.G., Vázquez-Parra, J.C., & González-Arredondo, A.S. (2021). Organizational Citizenship Behavior And Job Flexibility In Family-Responsible Companies: A Study From The Perspective Of Employee Family Situation. *International Journal of Social Economics*, 49(2), 251-267. <https://ideas.repec.org/a/eme/ijsepp/ijse-05-2021-0269.html>. Diakses pada 27 Juni 2024
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/3727>. Diakses pada 27 Juni 2024
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Kacmar, K.M. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work–Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355. [https://www.researchgate.net/publication/242019986\\_The\\_Relationship\\_of\\_Schedule\\_Flexibility\\_and\\_Outcomes\\_via\\_the\\_Work–Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/242019986_The_Relationship_of_Schedule_Flexibility_and_Outcomes_via_the_Work–Family_Interface). Diakses pada 27 Juni 2024
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://psycnet.apa.org/record/1986-31507-001>. Diakses pada 27 Juni 2024

Elsi, U. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sap Express Cabang Tanjungpinang. (Skripsi, STIE Pembangunan Tanjungpinang). <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/451/>. Diakses pada 27 Juni 2024

Fitriani, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non-Manager PT. Sinar Sosro Kantor Cabang Tasikmalaya). (Skripsi, Universitas Siliwangi). <http://repositori.unsil.ac.id/3156/>. Diakses pada 27 Juni 2024

Gilbert, K., Trang, I., & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank SulutGO Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1857-1868. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44215>. Diakses pada 27 Juni 2024

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books, Inc.

Lansart, T.A., Tewal, B., & Dotulong, L.O.H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks. Kelompok Gramedia.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://psycnet.apa.org/record/2002-15406-008>. Diakses pada 27 Juni 2024

Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 191–208. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JRAK/article/view/533>. Diakses pada 27 Juni 2024

Shulfiyati, H. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru UPT Unit Pelaksana Teknis SMP Negeri 13 Gresik. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/27480/1/17410041.pdf>. Diakses pada 27 Juni 2024

Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/272>. Diakses pada 27 Juni 2024

Setiawan, D. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Komopnsasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Ponorogo. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo). <http://eprints.umpo.ac.id/6760/>. Diakses pada 27 Juni 2024