

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB) ORGANISASI SANTRI**

**(Studi Kasus PPP. Al-Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang)**

Septian Ragil Anandita<sup>1</sup> Della Rachmadani P. R<sup>2</sup>, Khotim Fadhli<sup>3</sup>

Universitas KH. Abd. Wahab Hasbullah, Jombang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [ragil@unwaha.ac.id](mailto:ragil@unwaha.ac.id)<sup>1</sup>, [dellarachmadani09@gmail.com](mailto:dellarachmadani09@gmail.com)<sup>2</sup>, [khotim@unwaha.ac.id](mailto:khotim@unwaha.ac.id)<sup>3</sup>,

Informasi	Abstract
Volume : 2	<i>This research aims to determine the influence of emotional intelligence and interpersonal communication on organizational citizenship behavior. The research method used is a quantitative method with a cross-section approach and data is obtained from the results of the distribution of questionnaires or questionnaires. The sampling technique used saturated sampling and the number of samples used was 60 respondents. In the hypothesis of this study, it is to determine the influence of independent and bound variables both partially and simultaneously, so that the tests that are rigorously tested are descriptive analysis of classical assumption tests and multiple linear regression analysis using the SPSS Statistics 23 application. The results of the study showed that: 1) Emotional intelligence had a positive but insignificant effect on the organizational citizenship behavior of the student organization 2) Interpersonal communication had a positive and significant effect on the organizational citizenship behavior of the student organization 3) Emotional intelligence and interpersonal communication had a simultaneous effect on the organizational citizenship behavior student organizations.</i>
Nomor : 2	
Bulan : Februari	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

**Keywords:** Emotional Intelligence, Interpersonal Communication, Organizational Citizenship Behaviour

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-section* dan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner atau angket. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan jumlah sampel yang digunakan sebesar 60 responden. Dalam hipotesis penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan terikat baik secara parsial dan simultan, sehingga pengujian yang dilakukan yakni analisis deskriptif uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS Statistics 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* organisasi santri 2) komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* organisasi santri 3) kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* organisasi santri.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, *Organizational Citizenship Behaviour*

## A. LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan sebuah kesatuan dari beberapa anggota yang secara sistematis terkoordinasi dengan sadar dalam batasan ruang lingkup tertentu yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Fithriyyah, 2021:1). Organisasi yang sukses sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, unggul serta mampu memberikan kinerja melebihi harapan dari suatu organisasi atau instansi untuk meningkatkan kehidupan dimasa depan.

Sumber daya manusia merupakan bagian kursial dalam organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting agar organisasi bisa mencapai tujuan serta mengalami perubahan dan kemajuan. Dalam pengelolaan, organisasi membutuhkan perilaku antar anggota organisasi yang mempunyai sikap solidaritas tinggi, dalam artian masing-masing anggota mempunyai rasa peduli yang tinggi kepada anggota lain dan memberikan yang terbaik dalam organisasi tanpa ada perintah maupun paksaan dari atas. Perilaku organisasi disini bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang bersifat formal.

Pada saat ini, organisasi menuntut badan pengurus untuk tidak hanya memenuhi kewajiban dalam menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tetapi juga berkontribusi melalui perilaku ekstra peran. Perilaku ini, dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Dalam hal ini, keberhasilan sebuah organisasi bisa terjadi ketika seluruh anggota badan pengurus saling mendukung dan memiliki keterikatan yang kuat satu sama lain, di mana setiap individu dengan sukarela menunjukkan perhatian dan dedikasi terhadap kesuksesan organisasi tanpa memerlukan instruksi atau tekanan dari pimpinan. Perilaku ini muncul secara alami dan tidak diatur dalam tugas resmi, namun merupakan bentuk kontribusi yang diarahkan oleh semangat kesamaan tujuan. Keberhasilan organisasi melalui upaya sukarela ini haruslah dapat beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang terus berubah.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) sendiri merupakan perilaku seseorang yang melebihi tanggungjawab yang diberikan, memberikan kontribusi positif pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal (D. W. Organ, 2015). Maka dari itu, penting bagi sebuah lembaga dapat mengambil berbagai langkah untuk mengetahui faktor terjadinya perilaku “*Citizenship*” terhadap badan pengurus, seperti kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal. Kedua faktor ini memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan tugas dan aktivitas yang telah direncanakan.

Pentingnya memperhatikan kecerdasan emosional karena memiliki peran dalam meningkatkan kinerja badan pengurus, Dimana seseorang bisa memahami, mengenali dan mengelola emosinya dengan baik atas kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan tanggungjawab yang ia hadapi. Menurut (Susilowati, 2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan yang berfokus pada memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin emosi diri sendiri serta orang lain, dan mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial. Dalam hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari (Goller & Dewi, 2020) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* (OCB). Semakin baik kecerdasan emosional, maka akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan OCB badan pengurus.

Di samping kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut (Ngalimun, 2018) komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran, dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikasi maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling mengerti, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan suatu organisasi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian (Setiasih, 2019) bahwa komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian sebelumnya, terdapat indikasi adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) pada penelitian ini terkait hubungan antar variabel, yaitu menurut (Asthenu, 2017) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan menurut (Chaerunnissa et al., 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan penelitian dari (Safitri, 2021) membuktikan hal yang sama bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selanjutnya menurut Uu Saeful Mikdar (2020) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) kemudian dari penelitian (Setiasih, 2019) memaparkan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan menurut (Fitriadi & Nugraha, 2022) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berdampak positif serta tidak signifikan terhadap *organizational citizenship*

*behavior.*

Dari uraian ketiga aspek diatas, peneliti tertarik untuk meneliti salah satu institusi yang berada di kota Jombang yaitu Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah. Pesantren ini merupakan Pondok Pesantren semi salaf yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Dari tahun ke tahun, PPP. Al-Fathimiyyah semakin dikenal oleh masyarakat baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Salah satu faktor internal yang sangat penting dari pesantren itu sendiri adalah kompetensi dalam membina para santri. Anggota pengurus dikenal sangat konsisten dalam membimbing dan mengayomi para santri. Organisasi kepengurusan ini terus melalukan rehabilitas dari waktu ke waktu demi terwujudnya organisasi yang baik, sehingga para anggota pengurus selalu dididik untuk bertanggungjawab, berkomitmen tinggi dan didukung secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu menciptakan lingkup tersebut.

Tingkah laku manusia selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, namun setiap individu memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda dalam hal fisik, intelektual, waktu, tempat, pendidikan dan berbagai faktor lainnya. Demikian pula, dalam lingkup organisasi dipondok pesantren, pengurus memiliki latar belakang keluarga, tradisi, pendidikan, bakat, dan watak yang beragam, yang dapat menimbulkan masalah dalam keberlangsungan organisasi. Permasalahan yang muncul dari perbedaan tersebut termasuk kesalahpahaman konflik, bahkan permusuhan antar individu, hilangnya percaya rasa egoisme, dan bekerja seenaknya sendiri. Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah juga tidak luput dari kesalahpahaman antar anggota terkait tugas atau sikap, dengan tingkat kepedulian yang masih minim, yang mengganggu kegiatan pengurus. Menurut teori organisasi sebuah organisasi harus mampu menjaga lingkungan internal anggotanya, yang mencakup faktor bawaan seperti sifat pribadi, bakat, dan mental, serta faktor yang diperoleh selama proses seperti pengetahuan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang semuanya dapat mempengaruhi perilaku setiap anggota.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organisasi Santri***”.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman seorang ahli psikolog menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur

keadaan jiwa atau mental. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dengan porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati (Ramadhani, 2022). Sedangkan pengertian kecerdasan emosional menurut (Doho et al., 2023) merupakan suatu kemampuan seseorang dalam memahami, mengelola juga dalam mengekspresikan emosi dengan baik, serta mampu mengenali dan memahami emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Berdasarkan pemaparan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mempengaruhi dalam mengelola atau mengontrol emosi diri sendiri maupun orang lain. Berdasarkan teori Salovey dan Mayer dalam (Ariesta, 2016) indikator kecerdasan emosional terdiri dari 5 hal yaitu yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

## 2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah interaksi antara dua orang atau lebih secara langung (*face to face*), yang memungkinkan setiap individu untuk menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan oleh komunikator, baik secara verbal maupun nonverbal (Sarmiati, 2019). Sedangkan Little John (1999) mendefinisikan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara individu-individu. Menurut Agus M. Hardjana (2003), komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antara dua orang atau lebih, di mana pengirim pesan dapat menyampaikan informasi secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara langsung pula (Icha Nadiya, 2020). Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses percakapan langsung antara dua orang atau lebih secara *face to face*, yang sering terjadi dan melibatkan seseorang saling memberikan tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Menurut (Rukmana Maman, 2021;31) ada 5 indikator dalam komunikasi internasional yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

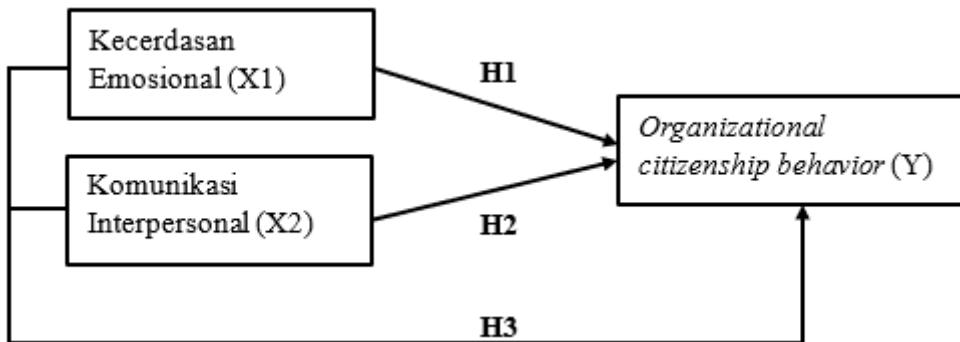
## 3. *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ (2015) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku anggota yang melampaui tugas yang diberikan, memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017) perilaku warga organisasi atau disebut dengan *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara sukarela oleh anggota dan tidak termasuk dalam tugas-tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Maupun demikian, tindakan ini tetap memberikan dampak positif bagi organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu perilaku loyalitas yang memiliki dampak positif bagi sebuah organisasi, dimana perilaku tersebut muncul atas kehendak pribadi tanpa adanya paksaan dan tidak ada kaitannya dengan sistem imbalan guna

kepentingan organisasi. Beberapa indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ et al (2006) dalam (Ashlan Said, 2022) ada 5 yaitu *Altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### Kerangka Konseptual



Sumber: Olahan dari peneliti melalui berbagai konseptual

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka numerik dan menggunakan analisis statistik. Disamping informasi numerik yang menjadi bahan dalam penelitian kuantitatif, terdapat pula data berupa informasi kualitatif yang digunakan. Metode penelitian kuantitatif juga dinamakan metode tradisional, positivistik, dan ilmiah (*scientific*) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh antara variabel independen (kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behaviour*).

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota badan pengurus pondok pesantren putri Al-Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang yang berjumlah 60 santri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sering disebut sensus karena sampel yang diteliti adalah jumlah total dari populasi yang ada. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis data. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan-pernyataan mengenai kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal dan *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan data skunder diperoleh dari sumber tidak langsung.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product koment melalui aplikasi IBM SPSS versi 23.0 dan didasarkan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 maka data tersebut bisa dikatakan valid.

**Tabel 1  
Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$ (Pearson Correlation)	$r_{tabel}$	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,318	0,254	Valid
	X1.2	0,643	0,254	Valid
	X1.3	0,648	0,254	Valid
	X1.4	0,567	0,254	Valid
	X1.5	0,534	0,254	Valid
	X1.6	0,535	0,254	Valid
	X1.7	0,470	0,254	Valid
	X1.8	0,790	0,254	Valid
	X1.9	0,560	0,254	Valid
	X1.10	0,478	0,254	Valid
	X1.11	0,576	0,254	Valid
	X1.12	0,691	0,254	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	X2.1	0,482	0,254	Valid
	X2.2	0,631	0,254	Valid
	X2.3	0,603	0,254	Valid
	X2.4	0,699	0,254	Valid
	X2.5	0,582	0,254	Valid
	X2.6	0,690	0,254	Valid
	X2.7	0,740	0,254	Valid
	X2.8	0,512	0,254	Valid
	X2.9	0,659	0,254	Valid
	X2.10	0,694	0,254	Valid
	X2.11	0,649	0,254	Valid
	X2.12	0,601	0,254	Valid
<i>Organizational Citizenship Behaviour (X3)</i>	Y.1	0,593	0,254	Valid
	Y.2	0,579	0,254	Valid
	Y.3	0,566	0,254	Valid
	Y.4	0,436	0,254	Valid
	Y.5	0,654	0,254	Valid
	Y.6	0,550	0,254	Valid
	Y.7	0,518	0,254	Valid
	Y.8	0,603	0,254	Valid
	Y.9	0,479	0,254	Valid
	Y.10	0,477	0,254	Valid
	Y.11	0,607	0,254	Valid
	Y.12	0,739	0,254	Valid
	Y.13	0,641	0,254	Valid
	Y.14	0,652	0,254	Valid

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian pada semua item pernyataan dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,254$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pernyataan pada kuesioner variabel dinyatakan valid artinya setiap butir dalam instrument penelitian menghasilkan data yang relevan.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian dalam uji reliabilitas ini menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* dan dihitung menggunakan aplikasi IBM *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 23.0 dengan cara membandingkan antara nilai koefisien *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $>$  nilai alpha ( $0,70$ ) seperti pada tabel dibawah ini yakni sebagai berikut:

**Tabel 2  
Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0,808	0,70	Reliabel
2	Komunikasi Interpersonal (X2)	0,875	0,70	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X3)	0,848	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dijelaskan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel, karena memiliki hasil koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,70$ .

## 3. Profil Demografis

**Tabel 3  
Demografi Responden**

Demografi Variabel	Frekuensi	Prosentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	60	100%
<b>Usia</b>		
15-18 tahun	31	51,7%
19-22 tahun	21	35%
23-26 tahun	8	13,3%
<b>Lama Berorganisasi</b>		
< 2 tahun	22	36,7%
2-5 tahun	27	45%
> 5 tahun	11	18,3%
<b>Pendidikan Saat Penelitian</b>		
SMA	41	68,3%
S1	19	31,7%

Profil demografis pada 60 responden yang dipaparkan dalam tabel 3 demografi responden terdiri dari 60 perempuan karena yang dijadikan responden adalah badan pengurus santriwati pondok pesantren putri alfathimiyah. Dalam pengelompokan berdasarkan usia

menunjukkan sebanyak 31 responden dengan prosentase 45% berusia 15-18 tahun, 21 responden dengan prosentase 35% berusia 19-22 tahun, 8 responden dengan prosentase 13,3% berusia 23-26 tahun. Kemudian pengelompokan berdasarkan lama berorganisasi menunjukkan sebanyak 22 responden dengan prosentase 36,7% bermasa <2 tahun, 27 responden dengan prosentase 45% bermasa 2-5 tahun, 11 responden dengan prosentase 18,3% bermasa >5 tahun. Selanjutnya pengelompokan berdasarkan Pendidikan pada saat penelitian menunjukkan sebanyak 41 responden dengan prosentase 68,3% berada ditingkat SMA, 19 responden dengan prosentase 31,7% berada ditingkat S1.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menilai dampak dari dua atau lebih variabel independent terhadap suatu variabel dependen. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memahami sejauh mana pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, serta memiliki kemampuan untuk meramalkan nilai variabel dependen jika semua nilai variabel independent telah diketahui (Sa'adah Lailatus, 2021). Adapun rumus persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.138	4.415		2.296	.025
	Kecerdasan Emosional	.159	.119	.140	1.329	.189
	Komunikasi Interpersonal	.764	.115	.704	6.659	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang tertera dalam tabel 4.17 pada masing-masing variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ) memperoleh nilai koefisien regresi. Adapun nilai koefisian regresi tersebut akan membentuk sebuah persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 10,138 + 0,159EQ + 0,764KI$$

Melalui persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada bilangan constant yang tercantum pada tabel 4.17 adalah sebesar 10,138. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) bernilai 0 atau bernilai konstan, maka *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ) adalah sebesar 10,138.

2. Berdasarkan pada koefisien regresi linier berganda pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,159. Artinya bahwa setiap penambahan satu skor pada variabel kecerdasan emosional( $X_1$ ) akan meningkatkan skor pada *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,159, namun tidak menambah atau mengurangi skor pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan hal ini berlaku juga sebaliknya.
3. Berdasarkan pada koefisien regresi linier berganda pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,764. Artinya bahwa setiap penambahan satu skor pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) akan meningkatkan skor pada *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,764, namun tidak menambah atau mengurangi skor pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan hal ini berlaku juga sebaliknya.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji F (ANOVA)

Uji simultan F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai F hitung yang dihasilkan dengan menggunakan distribusi F, dengan nilai kritis F (F tabel) yang tercantum dalam tabel ANOVA.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1626.113	2	813.057	52.083	.000 <sup>b</sup>
	Residual	889.820	57	15.611		
	Total	2515.933	59			

a. Dependent Variable: OCB  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional

Sumber: Data primer diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0

Nilai F tabel diperoleh melalui tabel titik presentase distribusi F untuk probabilita sebesar 0,05 yaitu dengan perhitungan rumus:

$$F \text{ tabel} = F(n-k)$$

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai F table adalah sebagai berikut:

$$F \text{ table} = F(60-2)$$

$$F \text{ table} = F(58)$$

$$F \text{ table} = F(58) \text{ adalah sebesar } 3,16$$

Hasil uji hipotesis F atau secara simultan pada variable independen yaitu kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap variable dependen yaitu *organizational citizenship behavior* memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $F_{\text{hitng}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $52,083 > 3,16$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dalam artian bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap

*organizational citizenship behavior* (Y).

### b. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0,05 dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh  $df = n-2$ , dapat dilihat nilai  $t_{tabel}$  untuk menguji 2 pihak. Jika nilai signifikansi lebih rendah dari Tingkat kepercayaan tersebut, maka hipotesis alternatif diterima. Hipotesis alternatif ini menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.138	4.415		2.296	.025
	Kecerdasan Emosional	.159	.119	.140	1.329	.189
	Komunikasi Interpersonal	.764	.115	.704	6.659	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0

Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh melalui tabel titik presentase distribusi t yaitu dengan perhitungan:

Perhitungan nilai df pada t tabel yaitu: $t_{tabel} = t(n-2)$ $t_{tabel} = t(60-2)$ $t_{tabel} = t(58)$	Perhitungan nilai probabilita pada t tabel yaitu: $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}\right)$ $t_{tabel} = t\left(\frac{0,05}{2}\right)$ $t_{tabel} = t(0,025)$
--	---

Dengan nilai df dan nilai probabilita pada table titik presentase distribusi t, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,002. Adapun hasil uji hipotesis t atau secara parsial pada variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* pada table 4.19 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,189 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,329 < 2,002$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, dalam artian variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
- 2) Pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,659 > 2,002$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang

berarti komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### c. Uji Koefisian Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan dari pengujian koefisien determinan ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) memengaruhi variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun nilai dari R-square dari setiap variabel laten dapat dilihat melalui table berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis R<sup>2</sup> (Koefisien Detreminan)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.634	3.951
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional				
b. Dependent Variable: OCB				

Sumber: Data primer diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0

Hasil uji hipotesis R Square (koefisien determinasi) yang tertera dalam tabel 4.20 menyatakan bahwa pada kolom R Square menunjukkan angka sebesar 0,646, artinya variasi dari masing-masing variabel independen yaitu kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variasi sebesar 64,4% terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y), sedangkan sisanya ( $100\% - 64,4\% = 35,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini. Nilai R Square sebesar 64,4% terletak diantara 0 – 1 (100%), artinya model regresi linier berganda tersebut memiliki model yang baik karena semua variasi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Sedangkan pada kolom nilai R (nilai korelasi) sebesar 0,804 atau 80,4%. Artinya keeratan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Nilai R terletak diantara nilai -1 sampai 1. Apabila nilai R mendekati nilai -1 atau 1 maka hubungan yang terjadi semakin kuat, sedangkan apabila nilai R mendekati nilai 0 maka hubungan yang akan terjadi semakin lemah.

## D. KESIMPULAN

### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Secara parsial, variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* organisasi santri PPP. Al-Fathimiyyah, karena ketidaksesuaian peran dan kurangnya kesadaran diri anggota badan pengurus terhadap lingkungan dalam mengimplementasikan kemampuan mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mempunyai rasa empati, dan keterampilan sosial, sehingga belum bisa memunculkan perilaku

loyalitas pada organisasi. Oleh karena itu, kecerdasan emosional ini dapat ditingkatkan melalui dari dukungan positif yang diberikan oleh pengasuh Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah kepada badan pengurus dalam pembentukan karakter.

## 2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Secara parsial, variabel komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan melalui analisis yang menunjukkan bahwa anggota badan pengurus Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan perilaku OCB dengan harapan bisa menjaga hubungan yang positif antar departemen.

## 3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Secara simultan, variabel kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap OCB yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja kondusif dan keefektivisan dalam organisasi.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Ashlan Said, A. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Asthenu, J. R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Polibisnis, Jurnal Politeknik Negeri Padang (PNP)*, (9), 76.
- Chaerunnissa, A., Yuniawan, A., & Perdhana, M. S. (2019). *Analisis Pengaruh Emotional Intelligence dan Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BNI Collection Kartu Kredit)*. Fakultas Ekonomika & Bisnis.
- Doho, Y. D. B., Oktara, T. W., Indriana, I. H., Kraugusteeliana, Putri, D. M., Sitio, H., Irwanto, Masruroh, F., Sidik, N. A. H., & Cahyadiana, W. (2023). Kecerdasan Emosional (TEORI DAN APLIKASI). In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. Bandung: Widina Media Utama.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Pekanbaru: iRdev.

- Fitriadi, Y., & Nugraha, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap OCB Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v1i2.73>
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMENI ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p17>
- Icha Nadiya. (2020). *Konsep Komunikasi Interpersonal Pemuda di Lingkungan Ganjar Asri Metro Barat* [IAIN Metro]. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/2935>
- Littlejohn. (1999). *Theories of Human Communication*, Belmont,. California: Wadsworth Publishing Company.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, May, 317–321. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Ramadhani, D. Y. (2022). Monograf Kecerdasan Emosional dan Resiliensi Mahasiswa. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). Purbalingga: CV. EURIKA MEDIA AKSARA.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Rukmana Maman. (2021). *Komunikasi Interpersonal*. Pandeglang: STKIP Babunnajah Pandeglang.
- Sa'adah Lailatus. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Safitri, R. N. (2021). Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen SDM*, Vol. 1 No.(2), 3.
- Sarmiati, E. R. R. (2019). *Komunikasi Interpersonal Elva Ronaning Roem Sarmiati Cv . Irdh*. Malang: CV IRDH.
- Setiasih, R. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Balai Informasi dan Konservasi Kebumian). *Pengaruh Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational*

- Citizenship Behavior (Ocb), 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, R. (2018). Kecerdasan Emosional Anak Usia Dini. *ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, 6(1), 145. <https://doi.org/10.21043/thufula.v6i1.4806>
- Uu Saeful Mikdar. (2020). *Pengaruh Efektivitas Manajerial, Budaya Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Bekasi*. Universitas Negeri Jakarta.