

## KESAN SPIRITUAL SEBAGAI MODERATOR KE ATAS KEPINTARAN EMOSI DAN TINGKAH LAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Junaidah Yusof<sup>a\*</sup>, Siti Aisyah Abdul Rahman<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Faculty of Social Sciences, Quest International University, 30250 Ipoh, Perak, Malaysia

<sup>b</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

\*Corresponding author junaidah.yusof@qiup.edu.my

Received: 7 Nov 2018

Received in revised form: 22 April 2019

Accepted: 29 May 2019

Published : 1 June 2019

### Abstrak

Kajian yang dijalankan adalah mengenai kepintaran emosi, tingkah laku kewargaan organisasi dan spiritual. Secara khususnya, kajian ini mengenalpasti hubungan antara kepintaran emosi dan tingkah laku kewargaan organisasi. Seterusnya, kajian ini juga mengenalpasti kesan spiritual sebagai moderator dalam hubungan kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Seramai 102 orang guru-guru yang beragama Islam di Sekolah Menengah Kebangsaan Bandar Baru Uda telah menjawab soalan selidik. Statistik korelasi Pearson digunakan bagi mengenalpasti hubungan antara kepintaran emosi dan tingkah laku kewargaan organisasi dan ianya adalah signifikan. Manakala, dengan menggunakan regresi hierarki didapati organisasi perlu meningkatkan tahap spiritual pekerja kerana ianya memberi kesan moderator yang positif terhadap hubungan kepintaran emosi dan tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian ini memberi implikasi terhadap pembangunan institusi perguruan supaya lebih berdaya saing melalui pembangunan modal insan yang sejahtera secara dalaman dan luaran diri.

**Kata Kunci:** Kepintaran emosi, tingkah laku kewargaan organisasi, spiritual, guru-guru

### Abstract

This study focuses on emotional intelligence, organizational citizenship behavior and spiritual. To be specified, this research identify the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. Furthermore, this research also aim to identify the effect of spiritual as a moderator in relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. A total of 102 Muslim teachers from Sekolah Menengah Kebangsaan Bandar Baru Uda were responded to the questionnaires. Statistic Pearson correlation was used to identify the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior and it is significant. Meanwhile, using hierarchical regression is found that organizations need to increase the level of employee's spiritual level as it gives the impression of a positive moderator on the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior. This study implies the development of a teaching institute to be more competitive through the development of human capital that is prosperous internally and externally.

**Keywords:** Emotional intelligence, organizational citizenship behavior, spiritual, teachers

© 2019 Penerbit UTM Press. All rights reserved

### 1.0 PENGENALAN

Kajian terhadap kepintaran emosi telah mendapat perhatian dikalangan pengkaji terutamanya dalam organisasi (Yusof, 2005). Pertumbuhan ekonomi yang pesat dan kehidupan yang semakin kompleks telah meningkatkan permintaan dalam organisasi untuk mempunyai pekerja yang bukan sahaja tinggi intelektualnya tetapi juga tinggi kepintaran emosi. Kebanyakan organisasi kini telah mula mengenal pasti kepentingan kepintaran emosi sebagai kemahiran kritikal yang perlu ada pada setiap pekerja bagi memastikan keseimbangan emosi wujud (Ciarrochi, Forgas, & Mayer, 2001). Kepintaran emosi menurut Mayer dan Cobb (2000) ialah kebolehan untuk memproses maklumat emosi yang bersesuaian dengan persepsi, ekspresi, pengawalan dan pengurusan emosi. Kepintaran emosi yang tinggi di tempat kerja membolehkan seseorang itu dapat memahami, mentafsir dan menunjukkan ekspresi emosi yang bersesuaian dan sekali gus menjadi penanda aras sama ada pekerja berjaya atau sebaliknya dalam kerjayanya (Ciarrochi, et al., 2001).

Tahap kepintaran emosi yang rendah dikalangan pekerja dan pengurus juga akan menghasilkan pekerja yang mempunyai tingkah laku kewargaan organisasi yang rendah (Novliadi, 2007). tingkah laku kewargaan organisasi membawa maksud pekerja melakukan tugas tambahan yang tidak dinyatakan di dalam deskripsi kerja secara sukarela (Dennis & Organ, 2006). Kajian yang dijalankan oleh Van Dyne et al. (1994) menunjukkan tingkah laku kewargaan organisasi merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi kerana tingkah laku kewargaan organisasi dapat mengeratkan hubungan sesama rakan sekerja, menjadikan pekerja patuh pada tugas yang diberi dan merasakan dirinya penting dalam organisasi. Kajian yang dijalankan oleh Carmeli (2003), Modassir dan Singh (2008), Carmeli dan Josman (2006), Salarzahi et al. (2011) dan James, Velayudhan dan Gayatrivedi (2010) mendapati bahawa apabila tahap kepintaran emosi meningkat, tingkah laku kewargaan organisasi juga akan meningkat di kalangan pekerja. Ini menunjukkan bahawa kepintaran emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Kajian ini dijalankan kerana masih kurang kajian kepintaran emosi dijalankan di Malaysia dan kebanyakan kajian adalah daripada perspektif negara Barat seperti kajian yang dilakukan oleh Chrusciel (2006), Goleman (1999) dan Mayer dan Salovey (1990). Selain itu kajian ini dilakukan kerana kebanyakan kajian hanya berkisar tentang kesan spiritual dalam hubungan kepintaran emosi dan tingkah laku

kewargaan organisasi dikalangan mereka yang menganut agama yang berlainan dan masih kurang difokuskan dikalangan responden yang beragama Islam (Ashkanasy, Hartel, & Daus, 2002; Ciarrochi, et al., 2001; Cooper & Sawaf, 1997; Joseph & Newman, 2010). Justeru, kajian ini dilakukan dikalangan guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan Bandar Baru Uda yang beragama Islam. Kajian ini dilakukan dikalangan guru-guru kerana profesion perguruan terdedah kepada tekanan dan bebanan kerja yang memerlukan mereka untuk sentiasa mempunyai kestabilan emosi yang tinggi (Iskandar et al., 2009).

## ■2.0 KAJIAN LEPAS

### *Kepintaran Emosi*

Menurut Mayer dan Salovey (1997), kecerdasan emosi adalah keupayaan untuk mengawal emosi diri dan orang lain, memahami emosi orang di sekitar dan menggunakan maklumat kefahaman itu untuk memantau pemikiran dan tindakan diri. Manakala, Gardner (1993) menyatakan kecerdasan emosi adalah gabungan kecerdasan intrapersonal dan interpersonal seperti yang terdapat dalam teori kecerdasan pelbagai. Dulewicz dan Higgs (1999) menyatakan kecerdasan emosi sebagai kecerdasan mengenai kesedaran dan mengurus perasaan dan emosi diri, sensitif dan mempengaruhi orang lain, memotivasikan dan mengimbangkan motivasi dan memantau diri supaya mencapai intuisi, ketelitian dan tingkah laku yang beretika.

Teori kepintaran emosi telah diperkenalkan oleh Goleman (1995) yang menyarankan lima faktor atribusi iaitu kesedaran sendiri (self-awareness), pengawalan sendiri (self-regulation), motivasi sendiri (self-motivation), empati dan kemahiran sosial (social skills) yang digunakan dalam kajian ini. Kesedaran sendiri bermaksud kebolehan seseorang untuk mengetahui perasaan mereka dalam sesuatu situasi dan keupayaan mereka untuk memilih keutamaan informasi tersebut dalam membuat keputusan. Pengawalan sendiri pula adalah kebolehan seseorang dalam mengurus emosi bagi memudahkan segala urusan harian. Motivasi sendiri ialah keupayaan individu menggunakan kehendak utama hati dalam membuat keputusan. Seterusnya, empati dapat membantu seseorang mengesan perasaan orang di sekitar dan mampu memahami sudut pandangan orang lain daripada perspektif mereka. Terakhir, kemahiran sosial adalah kebolehan seseorang mengurus pelbagai emosi secara efektif dalam perhubungan dan mereka mempunyai kemahiran dalam menafsir situasi sosial secara tepat, kemahiran memujuk dan kepimpinan yang tinggi.

### *Tingkah Laku Kewargaan Organisasi*

Tingkah laku kewargaan organisasi behavior membawa erti tingkah laku organisasi yang berfaedah, dilaksanakan secara sukarela dan tingkah laku tersebut tidak dinyatakan dalam organisasi (Bateman & Organ, 1983). Menurut Robbins (2005) pula, tingkah laku kewargaan organisasi ialah tugas sukarela yang tidak termasuk dalam tanggungjawab formal seorang pekerja tetapi boleh menjadi fungsi di dalam organisasi lebih efektif. William dan Anderson (1991) membahagikan tingkah laku kewargaan organisasi kepada dua jenis iaitu tingkah laku yang menjurus kepada individu dalam suatu organisasi yang dikenali sebagai tingkah laku kewargaan organisasi individu (OCBI) dan tingkah laku kewargaan organisasi organisasi (OCBO). OCBI lebih kepada bantuan yang diberikan tertumpu kepada individu dalam organisasi seperti rakan sekerja manakala OCBO pula lebih tertumpu kepada organisasi.

### *Spiritual*

Spiritual adalah interaksi jiwa manusia pada persekitaran dan bertindak sebagai respon yang mempengaruhi perilaku manusia walau di mana sahaja dan dalam keadaan apa sahaja (Sarmani & Tajudin, 2008). Spiritual dapat membentuk seseorang untuk mengekspresikan dan memberi makna dalam setiap tindakannya, sehingga individu tersebut menghasilkan hasil kerja yang baik (Munir, 2000). Walaupun manusia terdiri daripada komponen fizikal dan spiritual, namun tumpuan al-Ghazali lebih kepada aspek spiritual dalaman yang selaras dengan konsep ilmu beliau iaitu ilmu zahir dan batin. Ilmu zahir berkaitan dengan ibadat dan adat kebiasaan yang berlaku pada tubuh badan. Ilmu batin pula adalah ilmu mukasyafah yang berkait dengan soal hati.

### *Spiritual sebagai Moderator dalam Hubungan Kepintaran Emosi dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi*

Kajian lepas telah menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepintaran emosi dengan spiritual, spiritual dengan tingkah laku kewargaan organisasi, dan kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Sebagai contoh, Turnipseed (2018) mendapati terdapat hubungan yang positif antara kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Hal ini membuktikan bahawa seseorang yang mempunyai kepintaran emosi yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk melakukan tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian ini selari dengan hasil kajian Ali, Mahmood dan Mehdi (2016) yang mendapati terdapat kesan antara kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi di tempat. Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Shazia Faiz (2017) mendapati terdapat hubungan yang positif antara spiritual dan tingkah laku kewargaan organisasi para doctor di Pakistan. Spiritual memberi kesan kepada kebolehan pekerja untuk menjadi lebih memahami rakan sekerja dan sekali gus meningkatkan tingkah laku kewargaan organisasi di tempat kerja. Kajian spiritual terhadap tingkah laku kewargaan organisasi menunjukkan corak yang sama di mana Kim dan Hunsaker (2018) mendapati terdapat kesan yang positif antara dua pemboleh ubah ini. Tambahan pula, apabila seseorang pekerja lebih memahami dan menghargai pekerjaan mereka, ini akan membuatkan mereka lebih menghargai dan membantu rakan sekerja (Akgunduz et al., 2018). Akhir sekali, kajian yang dijalankan oleh Subramaniam dan Panchanatham (2014) menunjukkan terdapat hubungan antara kepintaran emosi dengan spiritual. Apabila seseorang mempunyai kepintaran emosi yang tinggi, ia meningkatkan peluang untuk seseorang itu menghasilkan spiritual yang tinggi juga. Hasil kajian lepas ini telah menunjukkan bahawa spiritual boleh diuji sebagai moderator dalam hubungan antara kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

### ■3.0 METODOLOGI

Populasi kajian terdiri daripada guru-guru yang beragama Islam di SMK Bandar Baru Uda Johor Bahru iaitu seramai 142 orang. Pengkaji telah melibatkan seramai 102 orang responden dalam kajian ini kerana mengikut jadual Krejcie dan Morgan (1970), sekurang-kurangnya seramai 102 orang responden diperlukan. Jenis kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan rawak mudah. Jumlah keseluruhan item di dalam soal selidik ini adalah sebanyak 73 item dan setiap item menggunakan skala likert '1' mewakili sangat tidak setuju hingga skor '5' yang mewakili sangat setuju. Setiap bahagian dalam soal selidik dihuraikan seperti berikut:

*Kepintaran emosi*: Soal selidik kepintaran emosi diambil daripada Carson, Philips dan Birkenmeier (2000) yang diadaptasi daripada soal selidik kepintaran emosi Goleman (1995). Soalan di dalam bahagian ini terbahagi kepada lima dimensi iaitu Cronbach alpha bagi instrumen kepintaran emosi dalam kajian ini adalah .90.

*Tingkah laku kewargaan organisasi*: Alat ukur diambil daripada William dan Anderson (1991). Ia terbahagi kepada dua dimensi utama iaitu OCBI dan OCBO. Cronbach alpha bagi instrumen tingkah laku kewargaan organisasi dalam kajian ini adalah .92.

*Spiritual*: Soal selidik spiritual diambil Paloutzian dan Ellison (1982) dan diadaptasi oleh Syed, Noor Harun, Nor Radziah dan Nor Ehsaniah (2009) yang mempunyai 20 item. Terdapat dua dimensi dalam soal selidik ini iaitu dimensi ketuhanan dan dimensi psikososial. Cronbach alpha bagi instrumen spiritual dalam kajian ini adalah .94.

### ■4.0 ANALISIS DATA

#### *Demografi*

Data menunjukkan seramai 16 orang guru lelaki dan 86 orang guru perempuan telah terlibat dalam kajian ini. Kaum Melayu pula mencatatkan seramai 102 responden (100%). Taburan umur responden menunjukkan bilangan guru yang paling banyak menyertai kajian ini adalah guru yang berumur diantara 25 hingga 30 tahun (50%) dan diikuti 31 hingga 35 tahun (21.6%). Manakala, guru yang berumur dalam lingkungan 36 hingga 40 tahun, 41 hingga 45 tahun dan 51 tahun dan ke atas mempunyai peratusan yang sama iaitu 6.9 peratus. Ini diikuti dengan guru yang berumur 46 hingga 50 tahun (5.9%) dan hanya 2 peratus guru yang berumur 24 tahun dan ke bawah terlibat dalam kajian ini. Pengkaji mendapati sebanyak 53.9 peratus daripada responden kajian telah bekerja sebagai guru kurang daripada enam tahun dan sebanyak 26.5 peratus telah berkhidmat selama 11 tahun dan ke atas. Nilai peratusan yang terendah adalah mereka yang telah bekerja di antara 6 tahun hingga 10 tahun iaitu sebanyak 19.6 peratus.

#### *Analisis Korelasi*

Analisis korelasi dilakukan bagi mengenalpasti hubungan kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Secara keseluruhan kajian mendapati kepintaran emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCBI ( $\beta = .49, p < 0.01$ ) dan OCBO ( $\beta = .49, p < 0.01$ ). Manakala, secara spesifik tingkah laku kewargaan organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan dimensi kepintaran emosi iaitu empati ( $\beta = .44, p < 0.01$ ), kemahiran interpersonal ( $\beta = .39, p < 0.01$ ), motivasi dalaman ( $\beta = .50, p < 0.01$ ), kesedaran sendiri ( $\beta = .36, p < 0.01$ ) dan pengawalan emosi ( $\beta = .21, p < 0.05$ ).

#### *Analisis Regresi Hierarki*

Analisis inferensi regresi hierarki dilakukan bagi mengenalpasti kesan spiritual sebagai moderator dalam hubungan antara kepintaran emosi dan tingkah laku kewargaan organisasi. Jadual 1 menunjukkan spiritual hanya memberi kesan kepada hubungan pengawalan perasaan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Ini bermakna sebanyak tujuh peratus hubungan kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi akan meningkat apabila kehadiran spiritual sebagai moderator. Secara keseluruhannya, hanya dimensi pengawalan sahaja yang mempunyai kesan interaksi spiritual dalam hubungan pengawalan perasaan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Manakala, empat dimensi kepintaran emosi yang lain tidak terdapat kesan kehadiran spiritual sebagai moderator dalam hubungan kepintaran emosi dan OCB.

**Jadual 1:** Ringkasan Regresi Hierarki Kesan Spiritual Terhadap Kepintaran Emosi

Pembolehubah	Tingkah Laku Kewargaan Organisasi		
	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
<b>Langkah 1</b>		.35**	.35**
Empati (E)	.23*		
Pengawalan Perasaan (PP)	-.04		
Kemahiran interpersonal (KI)	.11		
Motivasi dalaman (MD)	.30*		
Kesedaran sendiri (KK)	.16		
<b>Langkah 2</b>		.36**	.16**
Spiritual (SP)	.15		
<b>Langkah 3</b>		.43**	.07**
E x SP	-.07		
PP x SP	.31*		
KI x SP	-.12		
MD x SP	-.11		
KK x SP	.10		

\*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

## 5.0 PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Hasil kajian ini disokong dengan kajian lepas dimana kepintaran emosi mempunyai hubungan yang positif dengan tingkah laku kewargaan organisasi tetapi ditahap yang sederhana (Chin et al., 2010; Harmer, 2005; Jain, 2012; Modassir & Singh, 2008; Salarzahi et al., 2011; Shaiful, 2009). Ketinggian kepintaran emosi para pekerja membolehkan mereka memahami perasaan rakan sekerja dan memberi respon yang lebih berbanding dengan pekerja yang mempunyai kepintaran emosi yang rendah serta memudahkan seseorang individu menukar daripada emosi negatif kepada emosi yang positif mengikut kesesuaian persekitaran (Abraham, 1999). Staw, Sutton dan Pelled (1994) menyatakan bahawa mengawal perasaan mampu membuatkan pekerja menjadi lebih sosial interaktif dan lebih berpuas hati dengan kerja mereka dan juga organisasinya.

Kajian ini menunjukkan hanya dimensi pengawalan perasaan sahaja yang mendapat kesan hasil daripada interaksi spiritual dan ini sekali gus meningkatkan tingkah laku tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian yang dijalankan oleh Fabiola (2005) menunjukkan secara umumnya spiritual memberi kesan positif kepada peningkatan tingkah laku tingkah laku kewargaan organisasi. Secara dasarnya dapat dilihat apabila seseorang pekerja dapat mengimbangkan penggunaan emosi, perasaan dan kekuatan dalaman serta luarannya, ianya akan meningkatkan tingkah laku kewargaan organisasi walau dalam apa situasi yang dihadapi sekalipun. Kajian yang dijalankan oleh Wiersma (2002) mendapati apabila seseorang mempunyai spiritual yang tinggi, ianya akan mempengaruhi tujuan dan matlamat kerja yang cenderung kepada tingkah laku positif seperti bersungguh-sungguh dalam kerja dan mendokong misi organisasi.

Cadangan bagi pengkaji pada masa akan datang supaya menambah bilangan responden yang ada. Ini bagi membolehkan hasil keputusan yang menjadi lebih tepat dan jelas. Selain itu, pengkaji juga menyarankan agar pengkaji akan datang dapat membuat perbezaan tahap kepintaran emosi dan spiritual antara lelaki dan perempuan. Bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih baik, faktor demografik seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan perlu dikawal agar faktor ini tidak memberi kesan kepada hasil kajian. Bilangan setiap jenis faktor demografik sebaiknya adalah sama. Bagi mendapatkan skop yang lebih luas, pengkaji menyarankan agar kajian dibuat kepada populasi kajian selain daripada guru. Dengan cara ini, kita boleh membezakan tahap perbezaan kepintaran emosi, tingkah laku kewargaan organisasi dan spiritual yang berlaku diantara para guru dan pekerjaan lain.

Kesimpulan kajian ini mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi tetapi hanya ditahap yang sederhana. Kajian ini juga mendapati terdapat kesan kehadiran spiritual sebagai moderator dalam hubungan kepintaran emosi dengan tingkah laku kewargaan organisasi tetapi hanya signifikan bagi dimensi pengawalan perasaan sahaja. Ini bermakna apabila spiritual berada ditahap yang tinggi, ianya akan memberi kesan kepada pengawalan perasaan yang lebih baik dan sekali gus dapat meningkatkan tahap OCB dalam kalangan pekerja.

## Rujukan

- Abraham, R. (1999). EI in organizations: A conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125(2), 209-224.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gok, O. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Ali, S., Mahmood, S., & Mehdi, S. (2016). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors of employees among private banks in Zahedan. *Electronic Journal of Biology*, 1-12.
- Ashkanasy, N., Hartel, C., & Daus, C. (2002). Diversity and emotion: the new frontiers in organizational behavior research. *Journal of Management*, 28(3), 307-338.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 324-350.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Human Performance*, 19(4), 403-419.
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M., & Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78.

- Carson, K. D., Philips, P. C., & Birkenmeier, B. J. (2000). Measuring emotional intelligence: Development and validation of an instrument. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 2(1), 29-32.
- Chin, S. T. S., Anantharaman, R. N., & Tong, D. Y. K. (2010). Emotional intelligence and organizational citizenship behavior of manufacturing sector employees: An analysis. *Journal of Management Behavior*, 6(2), 107-125.
- Chiu, S. S. F., & Chen, H. H. L. (2005). Relationship between job characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social and Behavioral Personality*, 33(6), 523-540.
- Chrusciel, D. (2006). Considerations of emotional intelligence (EI) in dealing with change decision management. *Management Decision*, 44(5), 644-657.
- Ciarrochi, J., Forgas, J. P., & Mayer, J. D. (2001). *Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry*. Psychology Press, Philadelphia, PA.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in business*. London: Orion Business Books.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe, New York, NY.
- Dennis, & Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (1999). Can emotional intelligence be measured and developed? *Leadership and Organization Development Journal*, 20(5).
- Fabiola, R. A. (2005). Analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Universitas Diponegoro.
- Gardner, H. (1993). Finding cognition in the classroom: an expanded view of human intelligence: Salomon.
- Ghafar, M. N. (2000). Kestabilan emosi guru: Perbandingan antara penyarah dan pelajar. *Jurnal Teknologi*, 32(E), 1-10.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books, New York, NY.
- Goleman, D. (1999). Emotional Competence. *Executive Excellent*, 16(4), 19.
- Harmer, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior, emotional intelligence and spirituality: What's the relationship? *Journal of Applied Psychology*, 34, 182-196.
- Hogon, T. P. (2007). *Psychological testing: A practical introduction* (2nd ed): USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Iskandar, Rohaty, M. M., & Zuria, M. (2009). Kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan penyarah universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1), 173- 186.
- Kim, Y. J., & Hunsaker, W. D. (2018). The Effect of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Job Engagement. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(2), 67-74.
- Jain, A. K. (2012). Moderating effect of impression management on the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 86-108.
- James, J. K., Velayudhan, A., & Gayatri Devi, S. (2010). Organizational citizenship behavior and emotional intelligence of corporate executives. *The Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 262-267.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence and job performance: The importance of emotion regulation and emotional labour context. *Journal of Society for Industrial and Organizational Psychology*, 3, 159-164.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence: Basic Books*, New York, NY.
- Mayer, J. D., & Cobb, C. D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: does it make sense? *Educational Psychology Review*, 12, 163-183.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?*: New York: Basic, Inc.
- Modassir, A., & Singh, T. (2008). Relationship of emotional intelligence with transformational leadership and organizational citizenship behavior. *International Journal of Leadership Studies*, 4(1), 3-21.
- Noriah, M. I., Zuria, M., Siti Rahayah, A., & Manisah, M. A. (1999). Hubungan antara tanggungjawab kepada sendiri, pelajaran, pelajar dan masyarakat di kalangan guru-guru. *Jurnal Pendidikan*, 24, 548-555.
- Novliadi, F. (2007). Organizational Citizenship Behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan, bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Journal of Organizational Citizenship Behavior*, 1-36.
- Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
- Paloutzian, R. F., & Ellison, C. W. (1982). *Manual for the Spiritual Well-being Scale*. Nyack, NY: Life Advance, Inc.
- Porter, M. (1998). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: The Free Press.
- Richard, H. (2008). *Organisational Citizenship behavior, emotional intelligence and spirituality*. Australian Catholic University.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*: Prentice Hall Inc.
- Salarzahi, H., Yaghoubi, N. M., Naroee, M., & Sin, L. G. (2011). A survey of the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in Iran. *Journal of International Business and Management*, 3(1), 130-136.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sarmani, Y., & Tajudin, M. N. (2008). Teori kaunseling Al-Ghazali: PTS Fikrah.
- Shaiful, A. K. (2009). Emotional intelligence and Organizational Citizenship Behavior as antecedents of students' deviance. *Universiti Teknologi Mara, Perlis*.
- Shazia Faiz, K. (2017). Impact of spiritual intelligence on employee task performance and OCB: Mediating role of self-efficacy moderating role of collectivist culture of Pakistan. *Journal Business Review*, 5(1), 24-45.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51-71.
- Subramaniam, M., & Panchanatham, N. (2014). Relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence and wellbeing of management executives. *Global Journal for Research Analysis*, 92-95.
- Syed, S. I., Noor Harun, A. K., Nor Radziah, J., & Nor Ehsanah, M. (2009). Malay version of spiritual well-being scale: Is Malay spiritual well-being scale a psychometrically sound instrument? *Journal of Behavioral Science*, 4(1), 59-69.
- Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *Journal of Social Psychology*, 158(3), 322-336.
- Van Dyne, L., Graham, J., & Dienesch, R. (1994). Organisational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Wiersma, M. L. (2002). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497-520.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of Organizational Citizenship Behavior and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yusof, Y. (2005). Kecerdasan Emosi. *Jurnal Akademik*, 1, 1-21.

**\*Dedikasi:**

Terima kasih diucapkan kepada Quest International University dan Universiti Teknologi Malaysia di atas peluang penerbitan ini.