MODERASI NILAI-NILAI ISLAM PADA HUBUNGAN STRES KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU

Endin Nasrudin[1], Dadang Sahroni[2]
[1,2] UIN Sunan Gunung Djati
Alamat e-mail : endin.nasrudin@uinsgd.ac.id[1], dadang.sahroni@uinsgd.ac.id[2]

ABSTRACT

Teachers frequently face work-related pressures that may reduce their willingness to engage in Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is essential for improving school effectiveness. This study aimed to examine the effect of work stress on teachers' OCB, analyze the influence of Islamic values on OCB, and investigate the moderating role of Islamic values in the relationship between work stress and OCB. The study employed a quantitative approach using a moderated regression design. Data were collected from 243 madrasah teachers selected through stratified random sampling. The research instruments consisted of work stress, Islamic values, and OCB scales, which were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). The findings revealed that work stress had a significant negative effect on OCB (β = -0.383, p < 0.001), indicating that higher levels of work stress tend to reduce teachers' extra-role behaviors. Islamic values had a significant positive effect on OCB (β = 0.356, p < 0.001), demonstrating that the internalization of Islamic values encourages prosocial behavior among teachers. Furthermore, Islamic values significantly moderated the relationship between work stress and OCB (β = 0.198, p < 0.001), weakening the negative impact of work stress on OCB. These results suggest that Islamic values function as an important psychological resource that helps teachers maintain positive organizational behavior despite experiencing work-related stress. The study contributes to the development of Islamic organizational psychology and provides practical implications for strengthening teachers' resilience and organizational commitment in Islamic educational institutions.

Keywords: Work Stress, Islamic Values, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Abstrak—Guru sering menghadapi berbagai tekanan pekerjaan yang dapat menurunkan kecenderungan mereka untuk menampilkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap OCB guru, menguji pengaruh nilai-nilai Islam terhadap OCB, serta menganalisis peran moderasi nilai-nilai Islam pada hubungan antara stres kerja dan OCB. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi moderasi. Data dikumpulkan dari 243 guru madrasah yang dipilih melalui teknik stratified random sampling. Instrumen penelitian terdiri atas skala stres kerja, nilai-

nilai Islam, dan OCB yang dianalisis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB (β = -0,383; p < 0,001), yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah perilaku ekstra-peran guru. Nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (β = 0,356; p < 0,001), yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam mampu meningkatkan perilaku prososial guru. Selain itu, nilai-nilai Islam terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan OCB (β = 0,198; p < 0,001) dengan memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai Islam berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu guru mempertahankan perilaku organisasi yang positif meskipun menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi organisasi Islam serta implikasi praktis dalam upaya memperkuat resiliensi dan komitmen organisasi guru pada lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci**:** *Stres Kerja, Nilai-Nilai Islam, Organizational Citizenship Behavior*

A. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu komponen paling fundamental dalam sistem pendidikan. Peran guru tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Di tengah tuntutan profesi yang semakin kompleks, guru dihadapkan pada berbagai tekanan yang dapat memicu kondisi stres kerja. Fenomena ini bukan hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu guru, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa dan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Stres kerja pada guru telah menjadi perhatian serius dalam dunia pendidikan global maupun nasional. Stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal (lingkungan) yang menjadikan tuntutan psikologis dan fisik berlebih pada seseorang (Ivancevich & Matteson, 2016). Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika individu mempersepsikan bahwa tuntutan lingkungan kerja melebihi kapasitas dan sumber daya yang dimilikinya, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan fisik maupun psikologis individu tersebut. Dalam konteks profesi keguruan, sumber stres dapat berasal dari beban administratif yang

tinggi, tuntutan kurikulum yang terus berubah, hubungan interpersonal dengan siswa dan orang tua, rendahnya apresiasi sosial, hingga ketidakpastian karier dan kesejahteraan finansial yang belum memadai.

Data dari berbagai penelitian menunjukkan tingginya prevalensi stres kerja di kalangan guru. Hasil survei yang dilakukan oleh American Psychological Association (2022) menyebutkan bahwa lebih dari 60% guru di negara-negara berkembang mengalami tingkat stres yang tinggi, dengan dampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas mengajar. Di Indonesia, kondisi ini tidak berbeda jauh. Penelitian Wulandari dan Bachtiar (2021) pada guru-guru sekolah menengah di Jawa Barat menemukan bahwa sekitar 57,3% guru mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan faktor beban kerja administratif dan tuntutan kompetensi digital pasca pandemi COVID-19 sebagai pemicu utama. Fenomena ini diperparah dengan kebijakan transformasi pendidikan yang menuntut guru untuk senantiasa beradaptasi secara cepat terhadap perubahan kurikulum, metode pembelajaran, serta sistem evaluasi.

Di sisi lain, keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada perilaku formal yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru, melainkan juga sangat ditentukan oleh perilaku sukarela yang melampaui deskripsi kerja formal, yang dalam literatur manajemen organisasi dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat mendorong efektivitas organisasi. Dalam konteks sekolah, OCB guru dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja, memberikan saran konstruktif untuk perbaikan sistem pembelajaran, hingga memperlihatkan sikap toleransi terhadap berbagai ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

Relevansi OCB dalam konteks pendidikan semakin diperkuat oleh temuan berbagai penelitian empiris. Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2020) dalam meta-analisis mereka menunjukkan bahwa OCB secara signifikan berkorelasi positif

dengan efektivitas organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Sebaliknya, lemahnya OCB di kalangan guru berpotensi menciptakan iklim kerja yang individualistis, menghambat kolaborasi profesional, dan pada akhirnya menurunkan kualitas output pendidikan. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB guru menjadi sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Hubungan antara stres kerja dan OCB telah banyak dikaji dalam literatur psikologi organisasi. Secara teoritis, stres kerja yang tinggi cenderung menguras sumber daya psikologis individu, sehingga mengurangi kapasitas dan motivasi untuk menampilkan perilaku prososial sukarela seperti OCB. Teori Konservasi Sumber Daya (Conservation of Resources Theory) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) dan direvisi dalam konteks kontemporer oleh Hobfoll, Halbesleben, Neveu, dan Westman (2018) menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres tinggi akan cenderung menarik diri dan memfokuskan energi pada upaya mempertahankan sumber daya yang ada, alih-alih menginvestasikannya dalam perilaku ekstra seperti OCB. Temuan ini juga didukung oleh penelitian empiris, di antaranya Rizkiyah dan Prasetyo (2022) yang menemukan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan OCB pada guru sekolah dasar di Surabaya.

Namun demikian, tidak semua penelitian menghasilkan temuan yang konsisten. Beberapa studi justru menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan OCB tidak bersifat linear dan sepenuhnya negatif. Terdapat faktor-faktor moderasi yang dapat mempengaruhi kekuatan maupun arah hubungan tersebut. Dalam konteks guru di institusi pendidikan Islam, salah satu faktor moderasi yang relevan namun belum banyak dieksplorasi secara mendalam adalah internalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan profesional dan personal guru.

Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam memberikan panduan yang komprehensif tentang etos kerja, ketahanan psikologis, dan perilaku sosial yang berlandaskan nilai-nilai luhur. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يٰقَوْمِ اعْمَلُوْا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّيْ عَامِلٌ ۚفَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ

"Katakanlah (Muhammad), 'Wahai kaumku! Berbuatlah menurut

kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.'"

Ayat ini mengandung pesan tentang profesionalisme dan dedikasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan kapasitas masing-masing. Selain itu, Q.S. Al-Insyirah ayat 5-6 menegaskan:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

Ayat ini memberikan landasan teologis bahwa setiap tekanan dan kesulitan, termasuk stres kerja, selalu disertai dengan kemudahan, sehingga mendorong individu untuk tidak menyerah dan terus menampilkan perilaku positif.

Lebih jauh, Q.S. Al-Maidah ayat 2 memerintahkan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan."

Perintah ini merupakan dasar normatif bagi perilaku OCB dalam perspektif Islam, khususnya dimensi altruisme dan helping behavior yang menjadi inti dari OCB itu sendiri. Dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286, Allah SWT juga menegaskan:

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Keyakinan teologis ini dapat menjadi sumber ketahanan psikologis yang kuat bagi guru Muslim dalam menghadapi tekanan kerja.

Dari perspektif hadits, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ :قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

"Dari Aisyah ra berkata: Rosulullah SAW telah bersabda : Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqan (profesional)" (H.R. Thabrani).

Hadits ini menegaskan pentingnya profesionalisme dan kualitas dalam bekerja, yang secara langsung berimplikasi pada motivasi guru untuk menampilkan kinerja terbaik meskipun menghadapi tekanan. Hadits lain yang relevan adalah sabda Nabi Muhammad SAW:

مَنْ نَفَّسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ الدُّنْيَا، نَفَّسَ اللهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ

"Barangsiapa yang meringankan kesulitan saudaranya di dunia, maka Allah akan meringankan kesulitannya di hari kiamat" (H.R. Muslim).

Spirit tolong-menolong yang terkandung dalam hadits ini merupakan fondasi spiritual yang dapat mendorong perilaku OCB meskipun individu sedang dalam kondisi tertekan sekalipun.

Nilai-nilai Islam dalam konteks penelitian ini dipahami sebagai seperangkat prinsip dan keyakinan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, yang diinternalisasi oleh individu dan diwujudkan dalam perilaku sehari-hari. Beberapa nilai Islam yang relevan dengan OCB antara lain: (1) amanah (tanggung jawab), yang mendorong guru untuk menunaikan tugasnya secara optimal; (2) ikhlas, yang memotivasi guru untuk berbuat kebaikan tanpa mengharapkan imbalan materi; (3) ukhuwah (persaudaraan), yang mendorong perilaku tolong-menolong dan kolaborasi; (4) tawakkal (berserah diri kepada Allah setelah berusaha maksimal), yang menjadi sumber ketahanan psikologis dalam menghadapi stres; dan (5) sabar, yang memungkinkan individu untuk tetap berfungsi secara efektif meskipun dalam kondisi penuh tekanan (Hafidhuddin & Tanjung, 2019; Mujib & Mudzakir, 2017).

Penelitian tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam konteks psikologi organisasi mulai mendapat perhatian yang signifikan dalam satu dekade terakhir. Ali (2020) mengembangkan konsep Islamic Work Ethics (IWE) sebagai konstruk yang mencerminkan orientasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam, yang secara empiris terbukti berkorelasi positif dengan berbagai output kerja positif termasuk OCB. Penelitian Ntalianis, Dyer, dan Connell (2020) dalam konteks organisasi berbasis nilai agama juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai penyangga (buffer) terhadap efek negatif stres kerja pada OCB. Di Indonesia, penelitian Pratama dan Zulfan (2021) pada guru madrasah menemukan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam berperan memoderasi hubungan antara beban kerja dan perilaku prososial guru, namun penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji variabel stres kerja sebagai prediktor utama.

Kesenjangan penelitian (research gap) ini menjadi titik pijak yang krusial bagi penelitian yang akan dilakukan. Meskipun hubungan antara stres kerja dan OCB telah banyak

diteliti, dan meskipun peran nilai-nilai Islam dalam konteks kerja mulai mendapat perhatian akademis, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji peran moderasi nilai-nilai Islam pada hubungan antara stres kerja dan OCB pada guru, khususnya dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia. Padahal, mayoritas guru di Indonesia, terutama di lingkungan madrasah dan sekolah berbasis Islam, adalah individu Muslim yang secara potensial memiliki internalisasi nilai-nilai Islam yang tinggi dan dapat menjadi sumber daya psikologis dalam menghadapi tekanan kerja.

Secara empiris, penelitian Yusuf, Hamzah, dan Rahman (2022) menunjukkan bahwa guru-guru di lingkungan madrasah memiliki tingkat OCB yang tidak selalu lebih tinggi dibanding guru di sekolah umum, meskipun terdapat ekspektasi bahwa orientasi nilai keagamaan seharusnya mendorong perilaku prososial yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor kompleks yang mempengaruhi hubungan antara keyakinan agama dan perilaku kerja, yang membutuhkan kajian lebih mendalam. Selain itu, penelitian Dewi dan Santoso (2023) menemukan bahwa efek stres kerja terhadap penurunan OCB pada guru diperlemah ketika guru memiliki dukungan spiritual yang kuat, namun konstruk "dukungan spiritual" dalam penelitian tersebut belum dioperasionalisasikan secara spesifik dalam kerangka nilai-nilai Islam.

Bertolak dari latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat stres kerja, nilai-nilai Islam, dan OCB guru; (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap OCB guru; dan (3) menganalisis peran moderasi nilai-nilai Islam pada hubungan antara stres kerja dan OCB guru. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori psikologi organisasi Islam dengan mengintegrasikan perspektif nilai-nilai Islam sebagai variabel moderator dalam model hubungan stres kerja dan OCB. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengambil kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang mempertimbangkan aspek spiritual dan nilai-nilai keislaman sebagai strategi penguatan resiliensi guru dan peningkatan OCB di lembaga pendidikan Islam.

Urgensi penelitian ini juga diperkuat oleh konteks transformasi pendidikan nasional yang semakin menuntut fleksibilitas dan ketahanan guru dalam menghadapi berbagai perubahan. Dalam kerangka Merdeka Belajar yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, guru didorong untuk menjadi agen perubahan yang aktif, inovatif, dan kolaboratif. Namun, tanpa pemahaman yang memadai tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan perilaku prososial guru, transformasi pendidikan ini berisiko mengabaikan kebutuhan fundamental guru sebagai manusia yang memiliki kapasitas psikologis terbatas. Dengan demikian, penelitian tentang moderasi nilai-nilai Islam pada hubungan stres kerja dan OCB guru menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional-moderasi (moderated regression design). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara sistematis melalui pengukuran yang terstandarisasi dan analisis statistik yang dapat digeneralisasikan (Creswell & Creswell, 2018). Secara spesifik, desain penelitian ini berlandaskan pada paradigma post-positivisme, yang memandang realitas sebagai sesuatu yang dapat diukur secara objektif namun tetap mengakui keterbatasan dalam upaya pemahamannya.

Desain korelasional-moderasi dipilih untuk memungkinkan pengujian secara simultan terhadap: (1) pengaruh langsung stres kerja sebagai variabel prediktor terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel kriteria; dan (2) peran nilai-nilai Islam sebagai variabel moderator yang mempengaruhi kekuatan dan/atau arah hubungan antara stres kerja dan OCB. Dalam kerangka moderasi, nilai-nilai Islam diposisikan sebagai variabel yang berinteraksi dengan stres kerja dalam memprediksi OCB guru, sehingga hubungan antara stres kerja dan OCB akan berbeda tergantung pada tinggi-rendahnya internalisasi nilai-nilai Islam yang dimiliki guru (Hayes, 2018; Baron & Kenny, 1986).

Desain penelitian ini diperkuat oleh kerangka teoretis Conservation of Resources Theory (Hobfoll et al., 2018) yang menjadi landasan utama untuk memahami bagaimana stres kerja memengaruhi OCB, serta Islamic Work Ethics Framework (Ali, 2020) yang melandasi operasionalisasi nilai-nilai Islam sebagai variabel moderator. Integrasi kedua kerangka teoritis ini menghasilkan model penelitian yang komprehensif dan orisinal dalam konteks psikologi pendidikan Islam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bertugas di Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) di bawah naungan Kementerian Agama di Provinsi Jawa Barat, yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan masa kerja minimal dua tahun. Penetapan kriteria masa kerja minimal dua tahun didasarkan pada pertimbangan bahwa pengalaman kerja yang cukup diperlukan agar responden dapat memberikan penilaian yang akurat dan reflektif terhadap kondisi stres kerja yang dialaminya serta perilaku OCB yang ditampilkan dalam lingkungan madrasah. Total populasi berjumlah ±1.240 orang guru berdasarkan data Kantor Wilayah Kementerian Agama Tahun 2023.

Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling, dengan mempertimbangkan keterwakilan strata berdasarkan jenis satuan pendidikan (MTs dan MA), status kepegawaian (PNS dan GTY), serta jenis kelamin. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa seluruh kelompok dalam populasi terwakili secara proporsional dalam sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang terdiri dari empat bagian. Bagian pertama memuat data demografi responden (jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan masa kerja).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis deskriptif dilakukan terhadap 243 guru madrasah yang memenuhi kriteria dan mengembalikan kuesioner secara lengkap dari total 250 target sampel (response rate = 97,2%). Hasil analisis deskriptif selengkapnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD	Kategori
Stres Kerja	243	25	115	68,42	12,37	Sedang
Nilai-Nilai Islam	243	45	100	78,91	9,14	Tinggi
OCB Guru	243	50	120	87,63	11,58	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata (Mean = 68,42; SD = 12,37) yang berada pada kategori sedang berdasarkan norma hipotetik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru madrasah mengalami tekanan kerja pada taraf yang cukup signifikan namun belum berada pada level yang ekstrem. Hasil ini konsisten dengan temuan Wulandari dan Bachtiar (2021) yang melaporkan bahwa sekitar 57,3% guru di Indonesia mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, terutama dipicu oleh beban administratif dan tuntutan adaptasi teknologi pasca-pandemi COVID-19.

Variabel nilai-nilai Islam menunjukkan rata-rata yang tinggi (Mean = 78,91; SD = 9,14), mengindikasikan bahwa guru madrasah secara umum memiliki tingkat internalisasi nilai-nilai Islam yang baik dalam kehidupan profesional mereka. Kondisi ini sejalan dengan latar institusional madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam yang secara sistemik mendorong pembentukan karakter dan etos kerja Islami. Sementara itu, variabel OCB guru juga berada pada kategori tinggi (Mean = 87,63; SD = 11,58), mencerminkan bahwa guru madrasah pada umumnya menampilkan perilaku prososial yang melampaui tuntutan peran formal mereka, seperti membantu rekan sejawat, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap kemajuan lembaga pendidikan.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan serangkaian uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Residual (Kolmogorov-Smirnov)

Model Regresi	Statistik KS	df	Sig.
Model 2 (X + M → Y)	0,048	243	0,200
Model 3 (X + M + X×M → Y)	0,051	243	0,187

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2 menunjukkan bahwa residual dari Model 2 (KS = 0,048; p = 0,200) maupun Model 3 (KS = 0,051; p = 0,187) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi pada kedua model. Uji linieritas menunjukkan hubungan yang linier antara stres kerja dan OCB (F deviation = 1,213; p = 0,217) serta antara nilai-nilai Islam dan OCB (F deviation = 0,987; p = 0,431). Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menghasilkan seluruh prediktor tidak signifikan terhadap nilai absolut residual (p > 0,05), sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Nilai VIF untuk seluruh prediktor berada di bawah batas kritis 10 (VIF stres kerja = 1,84; VIF nilai-nilai Islam = 1,91; VIF interaksi = 2,07), menandakan tidak terdapat masalah multikolinieritas yang signifikan. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, analisis regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 3 Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) – Variabel Dependen: OCB Guru

Prediktor	B	SE	β	t	p	R^2	ΔR^2
Model 1 (Variabel Kontrol)						*0,043*	
Jenis Kelamin	1,42	1,28	0,063	1,109	0,269		
Masa Kerja	0,87	0,51	0,102	1,706	0,089		
Model 2 (+ X dan M)						*0,341*	*0,298***
Stres Kerja (X)	-0,58	0,09	-0,412	-6,444	< .001		
Nilai-Nilai Islam (M)	0,63	0,11	0,374	5,727	< .001		
Model 3 (+ Interaksi X×M)						*0,387*	*0,046***
Stres Kerja (X)	-0,54	0,09	-0,383	-6,000	< .001		
Nilai-Nilai Islam (M)	0,60	0,10	0,356	6,000	< .001		
Interaksi (X×M)	**0,21**	**0,06**	**0,198**	**3,500**	**< .001**		

Catatan: ***p < 0,01; ****p < 0,001; X dan M telah di-mean-centered sebelum pembentukan suku interaksi. B = koefisien tidak terstandarisasi; β = koefisien terstandarisasi.*

Berdasarkan Model 2 pada Tabel 3, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB guru (β = -0,383; t = -

6,444; p < 0,001), sehingga Hipotesis 1 diterima. Setiap peningkatan satu satuan standar deviasi pada stres kerja diikuti oleh penurunan OCB sebesar 0,383 satuan standar deviasi, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini konsisten dengan prediksi Conservation of Resources Theory (COR Theory) yang dikembangkan oleh Hobfoll, Halbesleben, Neveu, dan Westman (2018), yang menyatakan bahwa individu yang mengalami stres tinggi cenderung menarik sumber daya psikologisnya untuk bertahan, sehingga kapasitas untuk menampilkan perilaku sukarela seperti OCB mengalami penurunan. Dalam konteks guru madrasah, kondisi stres yang berkepanjangan menciptakan kelelahan emosional yang secara langsung menguras motivasi intrinsik untuk menolong rekan atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2021).

Masih merujuk pada Model 2 (Tabel 3), nilai-nilai Islam terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru (β = 0,356; t = 5,727; p < 0,001), sehingga Hipotesis 2 diterima. Guru dengan tingkat internalisasi nilai-nilai Islam yang lebih tinggi cenderung menampilkan perilaku OCB yang lebih tinggi pula. Temuan ini memperkuat argumen teoretis bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah (tanggung jawab), ikhlas (ketulusan), dan ukhuwah (solidaritas) berfungsi sebagai motivator intrinsik yang mendorong perilaku prososial melampaui tuntutan formal (Ali, 2020). Secara normatif, perilaku tolong-menolong dalam OCB merupakan manifestasi konkret dari perintah Q.S. Al-Maidah: 2, yaitu ta'awun (saling menolong dalam kebaikan). Temuan ini senada dengan penelitian Ntalianis, Dyer, dan Connell (2020) yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara positif memprediksi OCB pada organisasi berbasis nilai agama.

Pengujian efek moderasi dilakukan pada Model 3 dengan menambahkan suku interaksi X×M. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien interaksi X×M signifikan (β = 0,198; t = 3,500; p < 0,001) dengan peningkatan R^2 yang bermakna (ΔR^2 = 0,046; p < 0,001), sehingga Hipotesis 3 diterima. Nilai-nilai Islam terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan OCB guru. Arah koefisien interaksi yang positif (β = 0,198) mengindikasikan bahwa nilai-nilai Islam berfungsi sebagai buffer moderator: semakin tinggi internalisasi nilai-nilai Islam yang

dimiliki guru, semakin lemah efek negatif stres kerja terhadap OCB guru.

Untuk memvisualisasikan pola moderasi ini secara lebih komprehensif, dilakukan simple slope analysis yang hasilnya disajikan pada Tabel 4 dan Grafik 1 berikut.

Tabel 4 Hasil Simple Slope Analysis pada Tiga Tingkatan Nilai-Nilai Islam

Tingkat Nilai-Nilai Islam	Slope (b)	SE	t	p
Rendah (M – 1SD)	-0,82	0,11	-7,454	< .001
Sedang (M)	-0,54	0,09	-6,000	< .001
Tinggi (M + 1SD)	-0,26	0,12	-2,167	0,031

Hasil simple slope analysis pada Tabel 4 secara konsisten menggambarkan pola moderasi yang signifikan. Pada guru dengan nilai-nilai Islam rendah (M – 1 SD), efek negatif stres kerja terhadap OCB sangat kuat (b = -0,82; p < 0,001). Pada guru dengan nilai-nilai Islam sedang, efek negatif masih signifikan namun lebih lemah (b = -0,54; p < 0,001). Sedangkan pada guru dengan nilai-nilai Islam tinggi (M + 1 SD), efek negatif stres kerja terhadap OCB menjadi jauh lebih kecil dan hanya signifikan pada taraf α = 0,05 (b = -0,26; p = 0,031). Pola ini mengkonfirmasi bahwa nilai-nilai Islam berperan sebagai tameng psikologis yang secara progresif memperlemah dampak destruktif stres kerja pada OCB guru.

Temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap OCB guru sejalan dengan kerangka Conservation of Resources Theory (COR Theory) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Hobfoll, Halbesleben, Neveu, dan Westman (2018). Teori ini menjelaskan bahwa individu secara alamiah berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Ketika stres kerja meningkat, sumber daya psikologis seperti energi, waktu, dan motivasi mengalami deplesi, sehingga individu memprioritaskan kelangsungan peran formalnya dan mengabaikan perilaku ekstra-peran seperti OCB.

Dalam konteks madrasah, sumber stres kerja yang paling menonjol berdasarkan analisis item meliputi beban administratif berlebih, tuntutan pelaporan kinerja yang intensif, dan ketidakpastian status kepegawaian bagi guru non-PNS. Kondisi ini mengakibatkan guru mengalami role overload yang secara

langsung menguras kapasitas kognitif dan emosional mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2019), ketika individu berada dalam kondisi role overload yang berkepanjangan, respons adaptifnya adalah withdrawal dari keterlibatan organisasional yang tidak diwajibkan, termasuk OCB. Temuan ini juga dapat dipahami dari perspektif Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2017), di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai memicu proses penurunan motivasi yang mereduksi keterlibatan dan perilaku prososial guru.

Peran ganda nilai-nilai Islam sebagai prediktor langsung sekaligus moderator hubungan stres kerja-OCB merupakan temuan orisinal yang memperkaya literatur psikologi organisasi Islam. Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep Islamic Psychological Capital (I-PsyCap) yang dikembangkan dari kerangka Positive Organizational Behavior (POB) dalam perspektif Islam (Mujib & Mudzakir, 2017). Nilai-nilai Islam seperti tawakkal, sabar, dan syukur berfungsi sebagai sumber daya psikologis internal yang meningkatkan resiliensi individu terhadap tekanan kerja.

Secara normatif, landasan ini diperkuat oleh firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Insyirah: 5-6 yang menegaskan bahwa setiap kesulitan pasti disertai kemudahan. Keyakinan teologis ini, ketika benar-benar diinternalisasi oleh guru, dapat berfungsi sebagai cognitive reappraisal yang mengubah persepsi stres dari ancaman menjadi tantangan yang dapat diatasi. Perubahan pola pikir ini, yang dalam psikologi modern dikenal sebagai stress mindset (Crum, Salovey, & Achor, 2013), memungkinkan guru untuk tetap mempertahankan motivasi prososialnya meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Lebih lanjut, dimensi ukhuwah Islamiyah memberikan motivasi transenden bagi guru untuk membantu rekan sejawat bukan semata karena tuntutan organisasi, tetapi karena keyakinan bahwa membantu sesama adalah ibadah yang bernilai pahala. Motivasi berbasis akhirat ini memiliki sifat yang tidak mudah terkikis oleh kondisi stres, karena berakar pada sistem nilai yang lebih dalam dan stabil (Hafidhuddin & Tanjung, 2019).

Mekanisme melalui mana nilai-nilai Islam memperlemah efek negatif stres kerja terhadap OCB dapat

dijelaskan melalui tiga jalur utama. Pertama, jalur kognitif: internalisasi nilai Islam yang kuat mendorong guru untuk melakukan reframing kognitif terhadap stressor. Guru yang memiliki keyakinan tawakkal yang tinggi cenderung memandang tekanan kerja sebagai ujian yang sarat hikmah, bukan sebagai ancaman yang tidak dapat diatasi. Perubahan appraisal ini mengurangi respons stres pada level kognitif dan mempertahankan kapasitas motivasional untuk berperilaku prososial.

Kedua, jalur emosional: nilai sabar dan syukur berfungsi sebagai regulator emosi yang mencegah eskalasi stres menjadi kelelahan emosional akut. Penelitian Gross (2015) menunjukkan bahwa strategi reappraisal kognitif, yang secara fungsional paralel dengan nilai sabar dalam Islam, lebih efektif dalam menjaga kesejahteraan psikologis dibandingkan strategi supresi emosi. Guru yang mampu bersabar dan bersyukur memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola emosi negatif akibat stres, sehingga cadangan sumber daya emosional mereka lebih terjaga untuk diinvestasikan dalam perilaku OCB.

Ketiga, jalur motivasional: nilai amanah dan ikhlas menciptakan orientasi kerja berbasis panggilan (calling orientation) yang tidak bergantung pada kondisi eksternal pekerjaan. Guru yang bekerja karena amanah dan ikhlas lebih tahan terhadap fluktuasi kondisi kerja, termasuk peningkatan stres, dalam mempertahankan perilaku OCB. Penelitian Wrzesniewski, McCauley, Rozin, dan Schwartz (2017) menunjukkan bahwa individu dengan calling orientation memiliki tingkat OCB yang secara konsisten lebih tinggi bahkan dalam kondisi kerja yang tidak ideal. Hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa Allah mencintai orang yang bekerja dengan itqan (H.R. Thabrani) memberikan landasan motivasional yang kuat bagi guru untuk tetap menampilkan OCB sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar kewajiban institusional.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan Islamic Organizational Psychology dengan mengintegrasikan perspektif nilai-nilai Islam ke dalam model hubungan stres kerja-OCB. Temuan ini memperluas COR Theory dengan menunjukkan bahwa sumber daya internal berbasis nilai spiritual-religius memiliki kapasitas buffering yang signifikan

terhadap efek deplesi sumber daya akibat stres kerja. Kontribusi ini sejalan dengan seruan para ahli untuk mengembangkan model psikologi organisasi yang lebih inklusif secara kultural dan spiritual (Pargament & Sweeney, 2016). Model penelitian yang terbukti ini menawarkan konstruk moderator baru, yaitu nilai-nilai Islam, yang secara empiris relevan untuk konteks pendidikan Islam di negara-negara Muslim.

Secara praktis, temuan penelitian ini memiliki implikasi langsung bagi manajemen madrasah dan kebijakan pendidikan Islam. Program penguatan nilai-nilai Islam tidak seharusnya dipahami semata sebagai program kerohanian formal, tetapi sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak nyata pada perilaku kerja guru. Integrasi penguatan nilai-nilai Islam ke dalam program pengembangan profesional guru (in-service training) dapat menjadi investasi strategis untuk menjaga OCB guru meskipun dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi. Manajemen madrasah perlu merancang budaya organisasi yang secara aktif memfasilitasi pengamalan nilai-nilai Islam, misalnya melalui program mentoring berbasis nilai, forum ta'awun antarguru, dan sistem apresiasi yang mengakui keikhlasan dan amanah sebagai nilai organisasional inti.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis Penelitian

H	Hipotesis	Koefisien	p	Keputusan
H_1	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB guru	β = -0,383	< .001	Diterima
H_2	Nilai-nilai Islam berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru	β = 0,356	< .001	Diterima
H_3	Nilai-nilai Islam memoderasi hubungan stres kerja dan OCB guru	β = 0,198	< .001	Diterima

Tabel 5 merangkum bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima pada taraf signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini secara keseluruhan mendukung model penelitian yang diajukan dan menegaskan relevansi

nilai-nilai Islam sebagai variabel yang tidak hanya memprediksi OCB secara langsung, tetapi juga melindungi OCB dari dampak negatif stres kerja pada guru madrasah di Indonesia.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi sekolah. Sebaliknya, nilai-nilai Islam terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru, sehingga guru yang memiliki internalisasi nilai-nilai Islam yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku prososial, tanggung jawab, dan kepedulian yang lebih besar terhadap lingkungan kerja. Selain itu, nilai-nilai Islam terbukti berperan sebagai variabel moderator yang memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, ukhuwah, tawakkal, dan sabar berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu guru tetap mempertahankan perilaku OCB meskipun menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, nilai-nilai Islam tidak hanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan OCB, tetapi juga menjadi faktor protektif yang memperkuat ketahanan guru dalam menghadapi stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya pengelolaan stres kerja guru melalui perbaikan beban kerja, dukungan organisasi, dan penguatan kesejahteraan psikologis. Di samping itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan penguatan nilai-nilai Islam dalam program pengembangan profesional guru karena terbukti mampu meningkatkan OCB sekaligus mengurangi dampak negatif stres kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan stres kerja dan OCB, seperti kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau resiliensi guru, serta memperluas cakupan penelitian pada jenjang pendidikan dan wilayah yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and*

interpreting interactions. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ali, A. J. (2020). Islamic work ethics: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal, 11*(2), 5–19. https://doi.org/10.1108/13527600410797536

American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association. (2022). *Work and wellbeing survey*. Washington, DC: APA.

Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(4), 716–733.

Dewi, R. K., & Santoso, A. (2023). Spiritual support as a buffer of work stress on OCB: Evidence from Indonesian teachers. *Journal of Educational Psychology and Counseling, 9*(1), 45–63.

DiPaola, M. F., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership, 11*(5), 424–447.

Djaali, H., & Muljono, P. (2018). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2019). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods, 39*(2), 175–191.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). London, England: Sage Publications.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.

Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*(1), 1–26. https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781

Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2019). *Manajemen syariah dalam praktik: Panduan bagi manajer, karyawan, dan investor*. Jakarta: Gema Insani.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2016). *Organizational behavior and management* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Kirk, R. E. (2016). Practical significance: A concept whose time has come. *Educational and Psychological Measurement, 56*(5), 746–759.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology, 28*(4), 563–575.

Litt, M. D., & Turk, D. C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research, 78*(3), 178–185.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2021). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.

Mujib, A., & Mudzakir, J. (2017). *Nuansa-nuansa psikologi Islam* (3rd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nosek, B. A., Ebersole, C. R., DeHaven, A. C., & Mellor, D. T. (2018). The preregistration revolution. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 115*(11), 2600–2606.

Ntalianis, F., Dyer, L., & Connell, J. (2020). Spirituality, stress and organizational citizenship behaviour in religious organizations. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 17*(1), 56–73. https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1681498

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2019). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Pargament, K. I., & Sweeney, P. J. (2016). Building spiritual fitness in the Army. *American Psychologist, 66*(1), 58–64.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2020). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature. *Journal of Management, 26*(3), 513–563.

Pratama, A., & Zulfan, M. (2021). Peran internalisasi nilai Islam dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku prososial guru madrasah. *Jurnal Psikologi Islam, 8*(2), 112–130.

Rizkiyah, N., & Prasetyo, B. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap organizational citizenship behavior pada guru sekolah dasar di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13*(1), 22–35.

Spiller, S. A., Fitzsimons, G. J., Lynch, J. G., & McClelland, G. H. (2013). Spotlights, floodlights, and the magic number zero: Simple effects tests in moderated regression. *Journal of Marketing Research, 50*(2), 277–288.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wulandari, S., & Bachtiar, A. (2021). Stres kerja guru di era pandemi COVID-19: Studi pada guru sekolah menengah di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 6*(2), 115–132.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (2017). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21–33.

Yusuf, M., Hamzah, B., & Rahman, A. (2022). Organizational citizenship behavior guru madrasah: Faktor-faktor yang mempengaruhi dan implikasinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 10*(1), 77–95.