

## PERAN BERSYUKUR TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PADA GURU DENGAN DUKUNGAN ATASAN SEBAGAI MEDIATOR

Amelia Dewi Santika & Rostiana

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara  
Korespondensi: amelia.705190277@stu.untar.ac.id

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the role of Gratitude in Organizational Citizenship Behavior by considering the Supervisor Support as mediator. The participants of this study were 100 teachers at junior high schools and senior high schools in DKI Jakarta using a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. This study uses a non-experimental quantitative design with a correlational approach with the help of the SPSS program. Data was collected by distributing questionnaires using the Gratitude at Work Scale (GAWS), Teachers' Organizational Citizenship Behavior, Survey of Perceived Supervisor Support (SPSS). The results of this study indicate that being grateful contributes to PKO. Furthermore, PSS proved to play a role as a mediator between Gratitude and OCB, in which case it was proven that the role of Gratitude for OCB increased when employees felt support from the supervisor (PSS).*

**Keywords:** *gratitude, organizational citizenship behavior, supervisor support*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran bersyukur terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional dengan mempertimbangkan dukungan atasan sebagai mediator. Partisipan penelitian ini adalah 100 guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Jakarta menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan korelasional melalui bantuan program SPSS. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini antara lain *Teachers Organizational Citizenship Behavior* (Somech & Drach-Zahavy, 2000, dalam Harmalina, 2019), *Gratitude at Work Scale* (GAWS) oleh (Cain, 2018), dan *Survey of Perceived Supervisor Support* oleh (Kottke & Sharafinski, 1988, dalam Venesia, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bersyukur berkontribusi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO). Selanjutnya, Persepsi Dukungan dari Atasan (PSS) terbukti berperan sebagai mediator antara Bersyukur dengan PKO, di mana dalam hal ini terbukti bahwa peran Bersyukur terhadap PKO semakin meningkat ketika guru merasakan dukungan dari atasan.

**Kata kunci:** bersyukur, perilaku kewarganegaraan organisasional, dukungan atasan

### PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki era bonus demografi di mana penduduk dengan usia produktif lebih

unggul dibandingkan penduduk dengan usia non-produktif. Hal tersebut didukung oleh Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada 2021 yang menyebutkan bahwa *Employment to Population* (EPR) atau rasio penduduk bekerja terhadap jumlah penduduk usia kerja di Indonesia adalah sebesar 63.82% yang berarti dari 100 orang penduduk berumur 15 tahun ke atas, terdapat 64 orang yang bekerja. Ketika hal itu terjadi, kerja sama dari seluruh stratifikasi sosial seperti lembaga terkait sangat diperlukan terutama dalam memaksimalkan potensi mereka untuk menghadapi bonus demografi.

Bonus demografi tersebut berhubungan dengan munculnya kesempatan yang harus dimanfaatkan agar meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang disebut dengan kesempatan atau jendela peluang (*the window of opportunity*) (LIPI, 2013, April 3). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KEMENPPPA, 2018) menyatakan bahwa jendela peluang ini diperkirakan akan terjadi ketika rasio ketergantungan mencapai 45.4% atau sekitar periode tahun 2019 sampai dengan 2024. Namun, empat tahun setelah ulasan mengenai bonus demografi mencuat, seorang profesor Ilmu Bisnis dari Universitas Akron bernama John W. Goodell menyebutkan bahwa Indonesia justru menghadapi kondisi yang sulit terutama pada bidang pendidikan. Padahal dunia pendidikan dirasa menjadi hal yang paling utama untuk menghadapi bonus demografi. Pasalnya, agar bonus demografi dapat memberikan pengaruh yang positif tentunya perlu diimbangi oleh pendidikan yang berkualitas di mana salah satu faktor yang paling penting adalah kualitas peran tenaga pendidik. Sehingga sebagai bentuk kesiapan ketika menghadapi fenomena jendela peluang, diperlukan kontribusi aktif dari para tenaga pendidik untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan terampil. Namun tidak hanya peran dari mereka, organisasi atau institusi pendidikan juga berperan penting dalam membantu merealisasikan hal tersebut dengan memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kesejahteraan para tenaga pendidik. Hal tersebut dilakukan dengan alasan bahwa ketika sumber daya manusia dipersiapkan dengan baik, maka mereka akan dapat mengoptimalkan kinerja mereka untuk memberikan dampak positif bagi suatu organisasi, seperti meningkatkan produktivitas dan juga menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Salah satu bentuk kinerja yang optimal adalah *Organizational Citizenship Behavior* atau diterjemahkan sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO). Perilaku Kewarganegaraan Organisasional disebut juga dengan istilah *Extra-Role Behavior* (ERB) merupakan suatu perilaku yang melebihi dari persyaratan peran yang telah ditentukan oleh organisasi, dan diarahkan pada individu (siswa), kelompok (rekan kerja), serta organisasi secara langsung sebagai satu kesatuan unit untuk mencapai tujuan organisasi. (Drach-Zahavy (2000). Mengacu pada pernyataan dari John W. Goodell mengenai kondisi pendidikan Indonesia yang problematis, tentu saja tenaga pendidik memiliki peran krusial untuk bertindak lebih proaktif tidak hanya dengan menjalankan tugas pokok, namun juga bisa melalui PKO. Hal tersebut dikarenakan PKO ini memberikan banyak manfaat untuk organisasi. Menurut Podsakoff et al. (2000) beberapa manfaat yang diberikan dari PKO pada organisasi diantaranya dapat meningkatkan stabilitas organisasi melalui produktivitas atasan dan rekan kerja, sehingga dapat sekaligus meningkatkan beberapa kemampuan organisasi seperti dalam hal adaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya, serta kemampuan organisasi untuk dapat menyeleksi dan juga mempertahankan pekerja terbaik yang dimiliki sehingga menghemat sumber daya secara keseluruhan. Tidak hanya itu, PKO juga bermanfaat dalam membantu memelihara fungsi yang dimiliki oleh setiap kelompok kerja, sehingga dapat menciptakan efektivitas dalam bekerja terutama ketika diperlukan koordinasi antar kelompok kerja tersebut terkait dengan kegiatan organisasi (Podsakoff et al., 2000). Mempertimbangkan hal tersebut,

maka PKO perlu sekali untuk dikaji, khususnya pada pekerja di bidang penyedia jasa, seperti guru yang profesinya berkaitan erat dengan PKO. Melihat banyaknya tanggung jawab utama yang dimiliki oleh seorang guru, maka dari itu diperlukannya perilaku peran ekstra dari mereka sehingga kebutuhan akan bentuk kinerja di luar deskripsi pekerjaan yang melebihi tugas pokok tersebut dapat ditunjukkan melalui PKO. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara kepada enam guru mata pelajaran yang berbeda di tiga SMP dan satu SMA yang ada di Jakarta dengan rata-rata lama bekerja di atas lima tahun, dan didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa perilaku guru yang menunjukkan PKO.

Namun dari hasil wawancara tersebut juga masih didapati tiga guru yang belum sepenuhnya melakukan PKO, seperti tidak semua guru menitipkan materi ataupun tugas kepada guru piket ketika sedang tidak hadir untuk mengajar di ruang kelas, sehingga beberapa guru piket akan menggantikan peran tersebut dengan memaparkan mata pelajaran sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Selain itu, tidak semua guru juga berada di kelas untuk memberikan dukungan ataupun membantu untuk mendekorasi ruang kelas ketika terdapat kegiatan sekolah tertentu, seperti penilaian ruang kelas terindah, melainkan hanya guru-guru yang diberikan tanggung jawab untuk menjadi wali kelas saja yang membantu, bahkan beberapa wali kelas ya mengkoordinir saja tanpa membantu menghias ruang kelas. Sehingga dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun PKO diharapkan untuk dilakukan oleh para guru, namun ternyata tidak semua guru bersedia untuk melakukannya. Selain itu dapat dilihat bahwa beberapa perilaku dari hasil wawancara tersebut sebetulnya telah menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan guru yang diberikan oleh organisasi, dalam hal ini instansi pendidikan, sehingga dirasa ada hal-hal rancu antara deskripsi pekerjaan dengan PKO. Namun, Organ et al. (2006) dalam bukunya menjelaskan terdapat dimensi diskresi untuk mengetahui sejauh mana individu mematuhi pengaturan tata kelola dari instansi pendidikan tempat individu bekerja, misalnya secara deskripsi pekerjaan kehadiran individu di dalam organisasi sangat diperlukan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa individu juga akan tidak hadir dengan beberapa alasan, seperti sakit, kondisi cuaca yang buruk, hingga keadaan darurat lainnya yang berhubungan dengan keluarga, sehingga aspek diskresi dari tugas-tugas pokok guru dalam situasi ini adalah sejauh mana mereka menganggap bahwa penyakit atau keadaan tidak pasti di luar kuasa dirinya tersebut cukup mendesak untuk mereka dapat pulang kerja lebih awal, atau izin untuk tidak dapat hadir. Sebagai contoh, mungkin bagi sebagian guru yang melakukan PKO merasa bahwa mereka tetap akan melakukan yang terbaik selama mereka tidak pingsan ketika memutuskan untuk bekerja dalam kondisi yang kurang sehat, sementara bagi sebagian guru lainnya yang belum melakukan PKO mungkin menganggap bahwa kondisi sakit kepala ringan cukup untuk menjadi alasan ketidakhadiran mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti mengkaji kembali mengenai pentingnya PKO untuk dilakukan oleh para guru dalam upaya persiapan menuju era bonus demografi.

Beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat faktor-faktor baik dari lingkungan organisasi maupun individual yang dapat mengoptimalkan PKO. Dari faktor lingkungan organisasi, penelitian menemukan bahwa dukungan dari atasan yang lebih tinggi dapat meningkatkan PKO pada karyawan organisasi (Podsakoff et al., 2000; Yadav & Rangnekar, 2015; Muldoon et al., 2018, dalam Kaur & Randhawa, 2021). Dijelaskan lebih lanjut bahwa ketika atasan memberikan dukungannya kepada karyawan, mereka akan merasa puas kemudian mengembalikannya dalam bentuk PKO yang memenuhi kebutuhan dari atasan mereka (Eisenberger et al., 2001, dalam Kaur & Randhawa, 2021).

Sedangkan dari faktor individual, ditemukan bahwa bersyukur berhubungan dengan PKO. Bersyukur itu sendiri didefinisikan sebagai kecenderungan umum yang dimiliki individu berupa perasaan takjub untuk mengenali dan membalas manfaat positif yang didapatkannya (Emmons et al., 2002). Terdapat penelitian yang menemukan bahwa bersyukur memiliki hubungan dengan dimensi *Conscientiousness* dari PKO yang memiliki korelasi paling tinggi (Danish, 2015). Dimensi *Conscientiousness* ini juga merupakan aspek yang terkait dengan deskripsi pekerjaan, sehingga secara teoretis terbukti bahwa tidak seluruh PKO terlepas dari deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tempat individu bekerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Grant & Gino (2010) bahwa terdapat mekanisme psikologis yang memediasi efek rasa syukur terhadap perilaku proaktif, misalnya ketika individu berterima kasih atas upayanya, mereka akan mengalami efikasi diri dan nilai sosial yang lebih kuat sehingga mendorong mereka untuk terlibat ke dalam perilaku prososial. Salah satu perilaku inti yang terkait dengan perilaku prososial di dalam organisasi disebut juga dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional atau PKO (Yaakobi & Weisberg, 2020).

Terdapat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa rasa syukur (*state gratitude*) merupakan prediktor yang signifikan namun berkontribusi rendah ( $R^2 = 0,15$ ) terhadap PKO (Spence et al., 2013). Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Jawentinus & Rostiana (2022) menyatakan bahwa rasa syukur terbukti mempengaruhi PKO secara langsung namun dengan kontribusi yang rendah ( $R^2 = 0,249$ ). Penelitian lainnya juga telah dilakukan oleh Mulyadin (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel rasa syukur terhadap PKO namun dengan kontribusi yang rendah ( $R^2 = 0,231$ ). Dapat dilihat bahwa kontribusi relatif masih rendah, sementara secara konseptual dikatakan bahwa bersyukur menimbulkan perilaku prososial, dengan demikian seharusnya bersyukur memiliki kontribusi yang besar terhadap PKO. Mempertimbangkan hal tersebut diasumsikan hubungan antara kedua variabel tersebut membutuhkan variabel lain yang turut berperan menguatkan hubungan tersebut.

Mengingat PKO turut dipengaruhi oleh faktor organisasi, maka diasumsikan variabel yang memediasi hubungan antara bersyukur dengan PKO adalah aspek organisasi. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa rasa syukur memiliki hubungan yang kuat dengan dukungan sosial, di mana ketika individu dengan tingkat rasa syukur yang lebih tinggi umumnya lebih banyak mendapatkan dukungan sosial (Luo & Mu, 2017; You et al., 2020). Dalam hal ini, dukungan dari atasan sebagai pemegang peranan tertinggi dapat meningkatkan dengan PKO dari karyawan (Podsakoff et al., 2000). Persepsi Dukungan Atasan (PSS) diartikan sebagai pandangan karyawan secara umum mengenai sejauh mana atasan mereka menghargai usaha kerjanya, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka selama bekerja, serta memberikan dukungan yang dapat memenuhi kebutuhan sosio-emosional mereka sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Venesia, 2018). Pada penelitian Uzun (2018) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari persepsi dukungan atasan terhadap PKO di mana memberikan nilai koefisien regresi senilai 0.46, yang dapat disimpulkan bahwa hubungan individu dengan atasan yang semakin baik maka akan semakin tinggi individu tersebut melakukan PKO. Mempertimbangkan adanya bukti penelitian empirik antara bersyukur dengan dukungan atasan di organisasi, lalu juga terbukti adanya hubungan antara dukungan atasan dengan PKO, serta hubungan bersyukur dengan PKO, maka hubungan ketiga variabel tersebut perlu dibuktikan secara empirik dalam model hubungan mediasi. Dalam hal ini diasumsikan dukungan atasan akan memediasi hubungan antara PKO dengan bersyukur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif non eksperimental dengan pendekatan korelasional. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Partisipan penelitian sebanyak 100 orang yang merupakan guru-guru SMP dan SMA yang bekerja di instansi pendidikan berbeda di Jakarta namun berada dalam satu yayasan yang sama, sehingga kemungkinan memiliki PKO yang sama adalah benar. Partisipan juga memiliki rentang usia 20-60 tahun dan tidak sedang cuti kerja. Pengumpulan data dilakukan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Form* secara langsung atau dibantu oleh kepala sekolah dan juga guru Bimbingan Konseling.

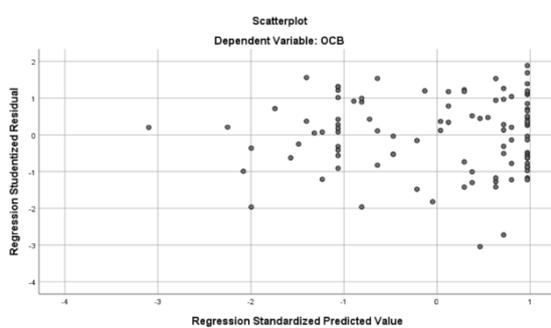
Alat ukur yang digunakan untuk mengukur bersyukur adalah *Gratitude at Work Scale* atau GAWS oleh Cain et al. (2018) dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Alat ukur terdiri dari 10 butir yang diukur menggunakan lima poin skala Likert, dimana semakin tinggi skor variabel bersyukur, maka bersyukur pada guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor variabel bersyukur, maka bersyukur pada guru akan semakin rendah. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, alat ukur yang digunakan oleh peneliti memiliki reliabilitas yang dapat diterima, yaitu  $\alpha = 0.933$ .

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur perilaku kewarganegaraan organisasional adalah *Teachers' Organizational Citizenship Behavior* oleh Drach-Zahavy (2000) dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Harmalina (2019). Alat ukur terdiri dari 24 butir dengan keseluruhan isi butir yang merupakan butir positif. Namun mengacu pada hasil adaptasi alat ukur tersebut terhadap guru-guru di Indonesia, penelitian ini hanya menggunakan 21 butir positif karena tiga butir lainnya memiliki nilai korelasi item total kurang dari 0.25, sehingga butirnya tidak memuaskan. Selain itu, Harmalina (2019) juga telah mengubah dua butir untuk menyesuaikan dengan tugas-tugas guru di Indonesia. Alat ukur ini memiliki enam poin skala Likert dimana semakin tinggi skor variabel PKO, maka PKO pada guru semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor variabel PKO, maka semakin rendah pula PKO pada guru. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, alat ukur yang digunakan oleh peneliti memiliki reliabilitas yang dapat diterima, yaitu  $\alpha = 0.925$ .

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan atasan adalah *Survey of Perceived Supervisor Support* atau SPSS oleh Kottke dan Sharafinski (1988) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Venesia (2018) dari Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Alat ukur terdiri dari delapan butir yang diukur menggunakan empat poin skala Likert dimana semakin tinggi skor variabel persepsi dukungan atasan, maka persepsinya semakin tinggi bahwa atasannya memberikan dukungan di tempat kerja, seperti memberikan penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan, peduli pada kesejahteraannya, memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan di tempat kerja, menindaklanjuti keluhan dan masukan yang disampaikan kepada atasan, serta memaafkan kesalahan yang dilakukan secara tidak sengaja. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, alat ukur ini memiliki reliabilitas yang dapat diterima, yaitu  $\alpha = 0.933$  dengan mengeluarkan dua butir negatif yang memiliki skor  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel sehingga hanya enam butir yang digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan uji asumsi terhadap ketiga variabel penelitian, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasional, bersyukur, dan persepsi dukungan atasan. Uji asumsi pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Uji normalitas yang digunakan melalui proses *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan uji normalitas dengan proses tersebut, residu data yang diperoleh berdistribusi normal. Uji asumsi kedua, yaitu uji heteroskedastisitas dengan melihat pola yang terbentuk pada grafik scatterplot. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit, maka dapat dikatakan terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah, serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini terlihat bahwa data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1.** Uji heteroskedastisitas

Peneliti juga melakukan analisis data utama. Pertama, peneliti melakukan uji regresi linear untuk mengetahui peran bersyukur terhadap PKO. Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Bersyukur secara signifikan memprediksi PKO dengan hasil uji regresi linier, yaitu  $r = 0.264$ ,  $t = 2.708$ ,  $p = 0.008$  ( $p < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa bersyukur berperan positif terhadap PKO dengan besar peran, yaitu 7% ( $R^2 = 0.070$ ). Kemudian peneliti melakukan uji regresi linear untuk mengetahui peran bersyukur terhadap persepsi dukungan atasan. Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Bersyukur secara signifikan memprediksi persepsi dukungan atasan dengan hasil uji regresi linear, yaitu  $r = 0.501$ ,  $t = 5.734$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa bersyukur berperan positif terhadap persepsi dukungan atasan dengan besar peran, yaitu 25.1% ( $R^2 = 0.251$ ). Terakhir, peneliti melakukan uji regresi linear untuk mengetahui peran PKO terhadap persepsi dukungan atasan. Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. PKO secara signifikan memprediksi persepsi dukungan atasan dengan hasil uji regresi linier, yaitu  $r = 0.359$ ,  $t = 3.813$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa PKO berperan positif terhadap persepsi dukungan atasan dengan besar peran, yaitu 12.9% ( $R^2 = 0.129$ ).

Analisis data utama yang kedua adalah uji peran mediasi. Pada penelitian ini, peran mediasi akan dianalisis menggunakan PROCESS v4.2 yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Melalui analisis ini akan didapatkan peran dari bersyukur terhadap PKO, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi dukungan atasan. Berdasarkan hasil perhitungan, hasil analisis data terbukti mendukung hipotesis penelitian. Persepsi dukungan atasan secara signifikan berperan sebagai mediator hubungan antara bersyukur dengan PKO. Uji peran

mediasi ini menghasilkan nilai efek total  $p = 0.0080$  ( $p < 0.05$ ) sehingga dapat dinyatakan signifikan. Hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Persepsi Dukungan Atasan sebagai mediator antara Bersyukur dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional**

Efek	Koefisien	p	Keterangan
Efek Total	0.4047	0.0080	
Efek Langsung	-0.788	0.6477	Signifikan
Efek Tidak Langsung	0.1667	0.0005	

Selanjutnya, Hasil bootstrap memiliki interval kepercayaan (*Confidence Interval*) BootLLCI (*lower level for CI*) = 0.0149 sampai dengan BootULCI (*upper level for CI*) = 0.3508. Berdasarkan hasil analisis di atas, nilai efek tidak langsung bootstrap adalah sebesar 0.1667, dengan interval kepercayaan 95% yang berkisar antara 0.0149 hingga 0.3508. Karena nilai nol (0) tidak termasuk ke dalam interval kepercayaan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek tidak langsung dari persepsi dukungan atasan sebagai mediator hubungan antara bersyukur terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 terbukti.

Hasil pengujian data utama menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan (PSS) merupakan mediator dalam hubungan bersyukur terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan atasan berperan signifikan menjadi mediator untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional apabila ada bersyukur. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel PSS secara signifikan mampu memberikan efek mediasi ( $t > 1.96$  dan  $p < 0.05$ ). Keberadaan PSS ditemukan dapat meningkatkan peran bersyukur terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional. Hal ini dapat dilihat dari koefisien R<sup>2</sup> yang meningkat dari 0.0696 atau 6.96% (tanpa mediator) menjadi 0.2422 atau 24.22% ketika PSS masuk dalam model penelitian. Hal tersebut membuktikan bahwa hasil yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka dan Ediaty (2015), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara bersyukur dengan kecenderungan individu untuk melakukan perilaku prososial, yang memberikan nilai koefisien regresi senilai 11.8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi individu memiliki rasa syukur, maka akan semakin tinggi individu tersebut untuk melakukan perilaku prososial. Begitu juga sebaliknya, ketika individu memiliki rasa syukur yang rendah, maka akan semakin rendah individu tersebut untuk melakukan perilaku prososial.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel independen, yaitu bersyukur, berperan terhadap variabel independen, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya adalah semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi guru tersebut untuk

menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional di tempat kerjanya. Lebih lanjut, hubungan bersyukur dan perilaku kewarganegaraan organisasional yang telah terjadi ini akan semakin meningkat apabila terdapat peran dari mediator, yaitu persepsi dukungan atasan.

Dengan terbuktinya persepsi dukungan atasan sebagai mediator terhadap hubungan bersyukur pada perilaku kewarganegaraan organisasional pada penelitian ini, masih didapati hal-hal yang perlu dikembangkan pada penelitian selanjutnya. Pertama, mengingat terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepribadian dengan PKO di mana semakin baik kepribadian individu maka individu tersebut akan lebih tinggi untuk menunjukkan PKO. Maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melibatkan kepribadian sebagai variabel prediktor yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepribadian berperan signifikan menjadi mediator untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional apabila ada bersyukur. Kedua, berbeda dengan penelitian ini yang tidak menggunakan subyek dari generasi usia tertentu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat dilakukan pada Generasi Y atau Generasi Milenial. Hal tersebut dikarenakan adanya fenomena bonus demografi, dan ketika hal itu terjadi, Generasi Y sebagai penduduk terbesar usia produktif memegang peranan yang sangat vital terutama dalam mengoptimalkan potensi mereka saat menghadapi bonus demografi. Namun, ternyata di Amerika Serikat ditemukan bahwa Generasi Y terutama karyawan yang bekerja penuh waktu merupakan generasi yang kurang tertarik untuk melakukan PKO, dibandingkan dengan kelompok generasi lainnya. Selain itu, Kemendikbud juga melaporkan bahwa mayoritas guru sekolah di Indonesia merupakan Generasi Y yang memiliki rentang usia 30 hingga 39 tahun. Sehingga hal tersebut dirasa perlu dikaji kembali pada penelitian selanjutnya untuk mengetahui apakah Generasi Y di Indonesia tertarik untuk melakukan PKO mengingat peran mereka sangat penting terutama hingga tahun puncak fenomena bonus demografi yang terjadi. Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan pada guru di SMP dan SMA yang berada dibawah yayasan dari salah satu institusi pendidikan swasta di DKI Jakarta, yang mana beberapa sekolah tersebut hanya tersebar di tiga kota administrasi dengan penduduk terbanyak. Sementara berdasarkan data jumlah guru yang mengajar di jenjang Sekolah Dasar (SD) lebih banyak.

Dengan terbuktinya persepsi dukungan atasan sebagai mediator terhadap hubungan bersyukur pada perilaku kewarganegaraan organisasional pada penelitian ini, maka diharapkan atasan dapat memberikan dukungan secara material maupun secara moril. Dukungan dari atasan yang dapat diberikan kepada para guru, antara lain menciptakan program kerja yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar para guru, seperti pelatihan public speaking yang baik, pelatihan kepemimpinan, mendorong para guru menciptakan karya tulis ilmiah sesuai bidangnya, memberikan sarana dan prasarana untuk mendukung setiap jenis bidang kegiatan dari para guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cain, I. H., Cairo, A., Duffy, M., Meli, L., Rye, M. S., & Worthington, E. L., Jr. (2019). *Measuring gratitude at work. The Journal of Positive Psychology, 14*(4), 440-451. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484936>
- Danish, R. Q., Humayon, A. A., Shahid, A. U., Ahmad, H. W., & Murtaza, G. (2015). Relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior: A study of employees in National Highway Authority of Pakistan. *American Journal of Economics, Finance and Management, 1*(3), 195-199.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). *Gratitude and the science of positive psychology*. In

- C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 459-471). United Kingdom: Oxford University Press.
- Grant, A. M., & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 946-955. <https://doi.org/10.1037/a0017935>
- Harmalina, F. P. (2019). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support (POS) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Berstatus PNS*. Skripsi sarjana. Program Sarjana Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Jawentinus, E. R., & Rostiana (2022). Pengaruh bersyukur terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan di masa masa pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 214-225. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n2.p214-225>
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring the influence of supportive supervisors on organisational citizenship behaviours: Linking theory to practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156-165. doi:10.1016/j.iimb.2021.03.012
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak & Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079. <https://doi.org/10.1177/0013164488484024>  
(<http://lipi.go.id/berita/dekade-2020-2030-indonesia-alami-the-window-of-opportunity/8770>, 3 April 2013, diakses tgl 22 September 2022)
- Luo, X. F., & Mu, S. K. (2017). The influence of high school students' gratitude on psychological well-being: Chain mediating role of perceived social support and basic psychological needs. *Journal of Psychological Science*, 40, 878-884.
- Mulyadin, R. (2021). *Pengaruh Intrinsic Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Gratitude (Studi pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*. Skripsi sarjana. Program Sarjana Universitas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: It's nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, Inc.
- Pitaloka, D. A., & Ediati, A. (2015). Rasa syukur dan kecenderungan perilaku prososial pada mahasiswa fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 4(2), 43-50. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14890>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00012-3](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00012-3)
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2013). Helpful today, but not tomorrow? Feeling grateful as a predictor of daily organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, 67, 705-738. <https://doi.org/10.1111/peps.12051>
- Uzun, T. (2018). A study of correlation between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501-511. <https://doi.org/10.12973/eu->

jer.7.3.501

- Venesia. (2018). *Gambaran Proximal Withdrawal States Ditinjau dari Persepsi Dukungan Atasan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Perbankan)*. Tesis magister. Program Pascasarjana Universitas Tarumanagara, Jakarta.
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). (2020). Organizational citizenship behavior predicts quality, creativity, and efficiency performance: The roles of occupational and collective efficacies. *Frontiers in Psychology, 11*. doi:10.3389/fpsyg.2020.00758
- You, S., Lee, J., & Lee, Y. (2020). Relationships between gratitude, social support, and prosocial and problem behaviors. *Current Psychology, 4*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00775-4>