

**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan  
Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY Selama Pandemi:  
Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator**

**Dosen Pembimbing Skripsi**

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si**

**NIP. 19750514 200501 2 004**



**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

**Disusun oleh:**

**Ervyana Tri Agustina**

**NIM 17107010127**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN JUDUL**

**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan  
Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY Selama Pandemi:  
Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator**

**Dosen Pembimbing Skripsi**

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si**

**NIP. 19750514 200501 2 004**



**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

**Disusun oleh:**

**Ervyana Tri Agustina**

**NIM 17107010127**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Eryyana Tri Agustina

NIM : 17107010127

Prodi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY selama Pandemi: Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 November 2021

Yang menyatakan,

A 5000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '5000', and 'METERAI TEMPEL'. The serial number '7C3AJX594155960' is visible at the bottom of the stamp.

Eryyana Tri Agustina

NIM. 17107010127

## NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir  
Lamp : -

Kepada  
Yt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Ervyana Tri Agustina  
NIM : 17107010127  
Prodi : Psikologi  
Judul : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY selama Pandemi: Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 12 November 2021

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-921/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY Selama Pandemi: Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ERVYANA TRI AGUSTINA  
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010127  
Telah diujikan pada : Sabtu, 27 November 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 61aec0f7df34f



Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 61aec9e755415



Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 61aa3babd7903



Yogyakarta, 27 November 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 61b96d980ee06

## **MOTTO**

*“Hidup itu keras, terbentur dan terbiasa, pilihanmu hanyalah menjadi lebih kuat”*

(Ervyana Tri Agustina)

*“Orang yang sukses adalah orang yang mampu mengatasi situasi dan diri sendiri”*

(Bapak & Ibu)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan karunia-Nya sehingga atas izin-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sebagai wujud rasa syukur atas terselesaikannya skripsi ini, saya persembahkan skripsi ini kepada:

### **BAPAK & IBU**

Kepada kedua orang tua saya,  
Bapak Irvantoro & Ibu Rini Supratiwi

### **ALMAMATER**

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi Psikologi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

### **KELUARGA**

Kepada orang tua, saudara, dan keponakan yang saya sayangi,  
Bapak Irvantoro, Ibu Rini, Mbak Tyas, Mas Rivani, Mas Pur, Mbak Ririn,  
Arsakha, dan Aqila

### **DOSEN PEMBIMBING**

Kepada yang terhormat,  
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si

### **SAUDARA SEPERJUANGAN**

Teman-teman Psikologi Angkatan 2017 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya dan mempermudah segala urusan dalam proses penelitian ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

Penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungan, doa, dan pertolongan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY selama Pandemi: Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator” sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Terlaksananya skripsi ini tidak luput dari dukungan beberapa pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membimbing, mendukung, mengarahkan, dan mencurahkan ilmu bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
5. Ibu Rita Setyani Hadi Sukirno, M.Psi., Psi, selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing, peduli, dan membantu penulis sehingga dapat menjalankan studi perkuliahan dengan lancar.
6. Dosen Penguji I dan II, yaitu Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi dan Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. Terima kasih telah memberikan dukungan dan masukan membangun agar penelitian ini menjadi lebih baik.



7. Seluruh Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing dan membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis untuk saat ini hingga seterusnya.
8. Seluruh staff bidang Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mempermudah penulis dalam membuat surat izin dan administrasi lain dalam penelitian ini.
9. Kementrian Agama Kanwil DIY yang telah mendukung, membantu, dan mempermudah penulis dalam mengakses data yang dibutuhkan serta memberikan perizinan untuk melaksanakan penelitian di seluruh MTs Negeri wilayah DIY.
10. Kepala Madrasah di seluruh MTs Negeri Kabupaten Sleman, Bantul, Gunung Kidul, Kulon Progo, dan Kotamadya Yogyakarta. Terima kasih telah mendukung dan memberikan izin pengambilan data penulis sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar.
11. Seluruh Guru Honorer MTs Negeri di DIY yang telah berkenan membantu mengisi kuisioner penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar. Terima kasih, semoga Allah memudahkan segala urusan dan Allah kabulkan doa Bapak/Ibu.
12. Orang tua saya yang sangat saya sayangi, Ibu Rini Supratiwi dan Bapak Irvantoro. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang begitu besar terhadap penulis. Terima kasih atas segala dukungan, upaya, perjuangan, dan pengorbanan agar penulis memiliki kehidupan yang lebih baik. Semoga Allah limpahkan berkah, rezeki, sehat, dan kebahagiaan bagi Bapak dan Ibu.
13. Kakak-kakak saya, Mbak Tyas, Mas Rivan, Mas Pur, dan Mbak Ririn. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan doa terhadap penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah limpahkan berkah dan kebahagiaan bagi kalian dan keluarga.

14. Keponakan-keponakan saya, Arsakha dan Aqila. Terima kasih sudah memberikan warna indah dan menjadi penghibur hati bagi penulis di kala mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah memudahkan cita-cita mulia kalian.
15. Sahabat-sahabat saya di bangku perkuliahan, Intan, Sausan, Azka, Hanum, Ida, dan Tiwi. Terima kasih karena selalu bersedia dengan ikhlas membantu penulis.
16. Pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu proses penelitian yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih telah mendukung dan membantu penulis sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.
17. Seluruh rekan-rekan Psikologi 2017 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas pengalaman dan cerita indah yang penulis dapatkan di bangku perkuliahan. Semoga Allah memudahkan cita-cita kita semua.

Yogyakarta, 17 November 2021

Penulis,



Ervyana Tri Agustina

171071010127

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>INTISARI</b> .....	xviii
<b>ABSTRACT</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	11
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	12
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis.....	12
<b>E. Keaslian penelitian</b> .....	13
1. Keaslian Teori .....	24
2. Keaslian Alat Ukur.....	24

3. Keaslian Topik .....	26
4. Keaslian Subjek .....	28
<b>BAB II DASAR TEORI</b> .....	29
<b>A. Perilaku Kewargaan Organisasi</b> .....	29
1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi .....	29
2. Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi .....	31
3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi.....	32
<b>B. Persepsi Dukungan Organisasi</b> .....	34
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi .....	34
2. Aspek Persepsi Dukungan Organisasi.....	35
<b>C. Kesejahteraan Psikologis</b> .....	36
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	36
2. Aspek Kesejahteraan Psikologis .....	37
<b>D. Dinamika antar Variabel</b> .....	38
<b>E. Hipotesis</b> .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	44
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	44
<b>B. Identifikasi Variabel Penelitian</b> .....	44
<b>C. Definisi Operasional</b> .....	45
1. Perilaku Kewargaan Organisasi .....	45
2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	45
3. Kesejahteraan Psikologis.....	45
<b>D. Subjek Penelitian</b> .....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel.....	46

<b>E. Metode Pengumpulan Data</b> .....	47
1. Skala Perilaku Kewargaan Organisasi .....	48
2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	49
3. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	51
<b>F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas</b> .....	53
1. Validitas.....	53
2. Seleksi Aitem .....	55
3. Reliabilitas.....	56
<b>G. Metode Analisis Data</b> .....	56
1. Uji Normalitas .....	56
2. Uji Linieritas.....	57
3. Uji Heteroskedastisitas (Uji <i>Glejser</i> ) .....	58
4. Uji Multikolonieritas .....	58
5. Uji Hipotesis.....	59
<b>BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN</b> .	62
<b>A. Orientasi Kanchah dan Persiapan</b> .....	62
1. Orientasi Kanchah.....	62
2. Persiapan Penelitian.....	63
<b>B. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	82
<b>C. Hasil Penelitian</b> .....	83
1. Kategorisasi.....	83
2. Uji Asumsi .....	87
3. Uji Hipotesis.....	91
<b>D. Pembahasan</b> .....	97
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	103

<b>A. Kesimpulan Penelitian</b> .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	106
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	118



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Keaslian Penelitian.....	14
Tabel 2. Jumlah Populasi .....	46
Tabel 3. Sebaran Aitem Final Perilaku Kewargaan Organisasi.....	48
Tabel 4. Sebaran Aitem Final Persepsi Dukungan Organisasi .....	50
Tabel 5. Sebaran Aitem Final Kesejahteraan Psikologis .....	51
Tabel 6. Kategori Validitas .....	54
Tabel 7. Jumlah Aitem Gugur dan Lolos .....	55
Tabel 8. Sebaran Data Guru Honorer MTs Negeri DIY .....	62
Tabel 9. Sebaran Aitem Awal Perilaku Kewargaan Organisasi .....	65
Tabel 10. Sebaran Aitem Awal Persepsi Dukungan Organisasi .....	67
Tabel 11. Sebaran Aitem Awal Kesejahteraan Psikologis.....	68
Tabel 12. Seleksi Aitem Skala Perilaku Kewargaan Organisasi .....	72
Tabel 13. Sebaran Aitem Final Perilaku Kewargaan Organisasi.....	73
Tabel 14. Seleksi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	75
Tabel 15. Sebaran Aitem Final Persepsi Dukungan Organisasi .....	76
Tabel 16. Seleksi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis.....	77
Tabel 17. Sebaran Aitem Final Kesejahteraan Psikologis .....	78
Tabel 18. R-Tabel Signifikansi 5% .....	80
Tabel 19. Perbandingan Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 20. Perbandingan Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 21. Perbandingan Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 22. Jumlah Sampel Penelitian.....	82
Tabel 23. Sampel yang tidak mengisi kuisisioner .....	83
Tabel 24. Rumus Kategorisasi Subjek .....	84
Tabel 25. Perbandingan Nilai Hipotetik dan Nilai Empirik.....	85
Tabel 26. Frekuensi Kategori PDO .....	86
Tabel 27. Frekuensi Kategori PKO .....	86
Tabel 28. Frekuensi Kategori KP.....	87
Tabel 29. Uji Normalitas.....	88
Tabel 30. Uji Linieritas .....	88

Tabel 31. Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 32. Uji Multikolonieritas.....	90
Tabel 33. Koefisien Korelasi.....	90
Tabel 34. Model Summary.....	93
Tabel 35. Koefisien Jalur 1 .....	93
Tabel 36. Model Summary.....	94
Tabel 37. Koefisien Jalur 2 .....	94
Tabel 38. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Total .....	95





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peran Variabel Mediator dalam Hubungan VB dengan VT .....	43
Gambar 2. Diagram Kategorisasi 3 Skala .....	84
Gambar 3. Hubungan VT dan VB melalui Variabel Mediasi .....	92



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Validitas Isi Alat Ukur.....	118
Lampiran 2. Alat Ukur Uji Coba dan Penelitian.....	139
Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba.....	157
Lampiran 4. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas.....	179
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	186
Lampiran 6. Uji Asumsi.....	222
Lampiran 7. Uji Hipotesis (Analisis Jalur).....	228
Lampiran 8. Surat-Surat.....	232



**Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan  
Organisasi pada Guru Honorer MTs Negeri di DIY Selama Pandemi:  
Kesejahteraan Psikologis sebagai Mediator**

**Ervyana Tri Agustina**

**1710701027**

**INTISARI**

Pandemi Covid-19 berdampak besar pada dunia pendidikan yang menyebabkan adanya perubahan pada sistem pembelajaran. Sistem pembelajaran harus tetap terlaksana selama pandemi sehingga dibutuhkan guru yang mampu memberi kinerja lebih bagi sekolah, khususnya guru honorer. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi melalui mediasi dari kesejahteraan psikologis. Populasi penelitian ini, yaitu guru honorer MTs Negeri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini, yaitu 113 guru honorer dengan menyertakan seluruh sampel pada populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur menggunakan *IBM SPSS 25 for windows*. Analisis dilanjutkan dengan *sobel test* untuk menguji peran variabel mediasi. Hasil analisis jalur dan *sobel test* menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan memiliki peran mediasi sebesar 29,484%. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi sehingga hipotesis diterima.

*Kata kunci : guru honorer, kesejahteraan psikologis, perilaku kewargaan organisasi, persepsi dukungan organisasi.*

**The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior of Honorary Teachers in MTs Negeri DIY during Pandemic: Psychological Well-Being as a Mediator**

**Ervyana Tri Agustina**

**1710701027**

**ABSTRACT**

The pandemic covid-19 has had a major impact for education, causing several changes for education systems. In order to implement the education system during the pandemic, resources who are able to provide an “extra-role” are needed for school, especially honorary teachers. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior within the mediating role of psychological well-being. The population of this study were the honorary teachers in Special Region of Yogyakarta. There were 113 samples of honorary teachers by including all samples in the population. This study used quantitative approach and path analysis as an analysis technique by IBM SPSS 25 for windows. Subsequently, this study used sobel test to examine the role of psychological well-being as an intervening variable. Path analysis and sobel test proved that psychological well-being significantly had 29,484% mediating role. According to the result the hypotesis that psychological well-being mediating the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior was accepted.

*Keywords : honorary teacher, organizational citizenship behavior, perceived organizational support, psychological well-being.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 sejak pertama kali melanda dunia hingga saat ini tentu menimbulkan dampak bagi seluruh aspek kehidupan manusia. Hal ini menyebabkan manusia secara tidak langsung dituntut untuk bisa menyesuaikan diri demi kelangsungan hidup. Dampak terbesar dari pandemi Covid-19 sangat terasa pada sektor pendidikan, terutama membuat adanya perubahan baru dalam sistem pengajaran mulai dari “luar jaringan” atau sistem belajar tatap muka menjadi “dalam jaringan” (Kidd & Murray, 2020; Flores & Swennen, 2020; König et al., 2020; Flores & Gago, 2020). Indonesia menerapkan kebijakan adaptasi baru sebagai bentuk penyesuaian terhadap Covid-19 ini, khususnya dalam bidang pendidikan. Pelajar-pelajar mulai dirumahkan untuk memutus rantai persebaran virus ini serta sistem pembelajaran dilakukan secara jarak jauh, yaitu dari rumah. Hal ini tentu bukan sesuatu yang mudah untuk dilakukan mengingat tidak adanya persiapan yang matang sebelumnya karena pandemi Covid-19 ini merupakan hal yang baru. Penyesuaian terhadap sistem pembelajaran yang baru ini tentu menimbulkan berbagai kendala pada sarana dan pra-sarana meliputi keterbatasan penguasaan teknologi oleh guru atau siswa, keterbatasan dalam mendapatkan akses internet yang memadai, dan bertambahnya beban kerja guru dan siswa (Syah, 2020, p.397).

Sistem pembelajaran “dalam jaringan” (*daring*) tentu menyita cukup banyak waktu dan tenaga guru. Guru dituntut untuk meningkatkan kompetensi dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guna terciptanya pembelajaran yang efektif dan mudah dimengerti oleh siswa. Guru harus meningkatkan kreativitas serta memberikan inovasi baru pada pemberian materi setiap harinya agar siswa mampu memahami dengan baik, serta membangun komunikasi dua arah dengan siswa (Mastura & Santaria, 2020, p.292). Mempersiapkan materi untuk pembelajaran *daring* tentu menyita tenaga dan waktu guru. Kebutuhan kuota internet yang terus berjalan juga menjadi salah satu kendala yang harus dihadapi. Selain itu, kegiatan lain di luar mengajar, seperti rapat, melakukan penilaian, melakukan presensi ke sekolah setiap harinya, mempertahankan keefektifan fungsi sekolah, serta tugas tambahan di luar deskripsi pekerjaan guru tentu tidak mudah untuk dijalani dan membutuhkan rasa sukarela. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa selama pembelajaran *daring* ini tugas guru bertambah.

Terwujudnya efektivitas kinerja dan tujuan sekolah selama pandemi membutuhkan sumber daya yang berkemauan untuk bekerja melebihi tugas yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru di luar deskripsi pekerjaan yang ditetapkan dan melebihi jam kerja ini merupakan bentuk dari perilaku kewargaan organisasi atau dapat disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kesuksesan organisasi, yaitu perilaku

kewargaan organisasi (Nandan et al., 2015, p.152). Keberadaan perilaku kewargaan organisasi pada suatu organisasi meningkatkan efektivitas dari segi produktivitas sumber daya, fleksibilitas organisasi, dan meningkatkan kinerja organisasi (Sharma & Mahajan, 2017; Mahembe & Engelbrecht, 2014). Bentuk-bentuk perilaku kewargaan organisasi, seperti membantu rekan kerja, inovatif, serta meningkatkan produktivitas dan performa sekolah. Semua bentuk perilaku kewargaan organisasi ini termasuk dalam perilaku “*extra-role*”. Perilaku kewargaan organisasi penting bagi organisasi karena deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan dalam organisasi tidak akan bisa mencakup semua tujuan yang ingin dicapai organisasi (VanYperen et al., 1999, p.387). Ketika guru merasa nyaman dan bahagia terhadap pekerjaan, lingkungan, serta tanggung jawabnya maka secara natural mereka akan merasa berguna dan akan memberikan respon positif (optimis) pada perusahaan, yaitu sekolah. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku prososial yang sifatnya opsional di luar dari uraian pekerjaan yang ditetapkan, tetapi menguntungkan bagi organisasi (sekolah) dan orang lain (Organ et al., 2006, p.295). Perilaku kewargaan organisasi merupakan aktivitas inisiatif dari karyawan di luar dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan yang sifatnya sukarela dan tidak terkait langsung dengan penghargaan formal, tetapi berperan dalam perkembangan organisasi (Podsakoff et al., 2000, p.513). Oleh karena itu, karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi sangat berperan bagi kesuksesan perusahaan.

Perilaku kewargaan organisasi dalam konteks pendidikan berupa guru yang melakukan aktivitas di luar deskripsi pekerjaan yang wajib secara formal dengan tujuan untuk menjaga dan mengembangkan sekolah. Perilaku sukarela yang terdapat pada perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki individu terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi (Sadeghi et al., 2016, p.321). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fitirana et al (2020, p.401) menunjukkan bahwa guru honorer dan PNS memiliki perilaku kewargaan organisasi yang sama di mana hal ini sangat dibutuhkan oleh sekolah. Guru honorer juga memiliki tugas tambahan, seperti menetap sebentar di sekolah setelah jam pelajaran untuk membantu siswa mempelajari materi, membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat, secara sukarela mengerjakan sesuatu yang tidak mendapat imbalan, serta membuat inovasi baru untuk kemajuan sekolah. Maka dari itu, semua tugas tambahan bagi guru merupakan wujud perilaku kewargaan organisasi.

Perilaku kewargaan organisasi memiliki keterkaitan dengan teori “*Social Exchange*” yang memandang karyawan melakukan perilaku kewargaan organisasi sebagai bentuk timbal-balik atas kebaikan yang didapatkan (Coyle-Shapiro et al., 2004, p.87). Perilaku kewargaan organisasi berhubungan dengan rasa tidak aman pada karyawan tidak tetap, hal ini dikarenakan karyawan tidak tetap berusaha untuk mempertahankan posisi dan gaji (Reisel et al., 2010, p.113). Hal ini diperkuat oleh penelitian Fitirana et al (2020, p.82) yang menunjukkan



bahwa perbedaan perilaku kewargaan organisasi antara guru PNS dan honorer terletak pada gaji, tetapi jika ditinjau dari masa kerja, usia, dan jenis kelamin maka tidak ada perbedaan. Ketika organisasi memiliki karyawan-karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi tinggi maka organisasi akan mampu menghadapi berbagai tantangan ketika muncul perubahan pada lingkungan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya perilaku kewargaan organisasi, salah satunya penghargaan. Penghargaan sangat berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan wujud penghargaan paling umum, yaitu berupa gaji serta pujian atau hadiah (McShane et al., 2011; Burke & Cooper, 2007). Faktor penting lain yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, yaitu adanya kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan (Asgari et al., 2019; Linda et al., 2019; Muhammad, 2014; Robbins & Judge, 2013; Gibson et al., 2012; Luthans et al., 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu kepribadian berupa afek atau suasana hati yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan di tempat kerja (Fiftyana & Sawitri, 2018). Faktor eksternal yang mendorong perilaku kewargaan organisasi, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi (Asgari et al., 2019; Nasra & Heilbrunn, 2016). Oleh karena itu, faktor internal dan eksternal juga diperlukan untuk mewujudkan adanya perilaku kewargaan organisasi guru.

Guru merupakan tenaga profesional yang telah memperoleh surat keputusan (SK) untuk mencerdaskan peserta didik baik secara intelektual, emosional, maupun spiritual (Suparlan, 2008, p.12). Mengajar merupakan sesuatu yang kompleks, tidak menentu, dan tidak terbatas hanya pada bidang pedagogis melainkan pada lingkup yang lebih luas bukan hanya di dalam kelas (Somech, 2015, p.15). Profesi guru di Indonesia dikategorikan menjadi dua berdasarkan statusnya, yaitu Guru Tetap (PNS) dan Guru Tidak Tetap (Tenaga Honorer). Sesuai dengan PP Nomor 48 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 bahwa *“Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah”*. Guru honorer masih menjadi problematika besar di Indonesia hingga saat ini terkait dengan kesejahteraannya yang jauh di bawah guru PNS.

Guru tetap dan guru tidak tetap atau honorer memiliki perbedaan dalam hal kompensasi, di mana kompensasi yang didapat guru honorer jauh lebih sedikit dibanding dengan guru tetap. Kemenag memaparkan bahwa guru honorer madrasah di Indonesia masih cukup banyak, yaitu 864.000 orang untuk semua jenjang MI, MTs, dan MA. Data Kemenag menunjukkan jumlah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs) pada tahun ajaran 2020/2021 sebanyak 318.216 guru dengan guru MTs Swasta sebanyak 257.150 dan MTs Negeri sebanyak 61.066 (Kemenag, 2021).

Sementara itu, guru honorer yang belum disertifikasi masih sangat banyak dan tidak sebanding dengan kuota yang disediakan per tahun. Guru madrasah di Indonesia antara honorer dengan PNS menunjukkan perbedaan yang signifikan. Guru honorer madrasah berjumlah 617.544 (82,28%) dan guru PNS madrasah berjumlah 132.907 (17,71%) pada tahun 2021 (Kompasiana, 2021; Republika, 2021). Jumlah honorer madrasah mengalami penurunan dari tahun 2020, yaitu honorer madrasah berjumlah 864.000 dan PNS honorer berjumlah 127.000 (Kemenag, 2020a). Hal ini menyebabkan guru honorer hanya mendapatkan gaji sebesar Rp 250.000 per bulan ditambah sedikit tambahan dana bantuan operasional sekolah (Kemenag, 2020b). Kesejahteraan guru honorer jauh di bawah guru PNS, sementara beban tugas dan jumlah jam mengajar yang diampu sama dengan guru PNS.

Tugas guru tercantum dalam UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, *“beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”*. Secara umum di berbagai negara tugas guru secara formal di antaranya menghadiri kelas secara teratur, berpartisipasi dalam pertemuan staf maupun pertemuan orang tua, dan terlibat setidaknya secara pasif dalam kegiatan ekstrakurikuler sekolah (Somech, 2015, p.14). Selama pandemi ini beban tugas guru bertambah. Hal ini berarti bahwa guru memiliki tantangan yang kompleks dan tanpa

disadari guru telah menjalankan kewajiban di luar jam kerja yang menyita seluruh pikiran dan tenaga secara sukarela untuk mengabdikan pada negara.

Guru Honorer selama Pandemi Covid-19 tetap harus menjalankan tugas pokok dan tambahan sama seperti guru PNS. Tugas-tugas tambahan tersebut di antaranya partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, mengikuti rapat, berperan dalam organisasi, mengurus administrasi, dan membantu akreditasi yang tentunya menyita banyak waktu hingga melebihi jam kerja yang seharusnya. Seperti dilansir dalam berita bahwa guru honorer belum mendapatkan kelayakan upah selama pandemi Covid-19 hanya menerima tunjangan kuota internet saja dan tidak ada jaminan kesehatan (Handoko, 2020, p.2). Kompensasi yang diterima guru honorer madrasah di Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini, yaitu sejumlah minimal Rp1.800.000 dengan potongan pajak penghasilan sebesar 6% bagi guru yang memiliki NPWP dan 5% bagi yang belum memiliki (Kemenag, 2020a). Sementara itu, UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dijadikan sebagai landasan dalam menetapkan kompensasi guru telah ditetapkan dalam SK Gub No.257/Kep/2019, yaitu sebesar Rp 2.004.000. Tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan usaha ekstra, yaitu berupa kesediaan karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja melampaui kewajiban yang sudah ditetapkan (Robbins, 2001, p.10).

Terwujudnya perilaku kewargaan organisasi khususnya saat pandemi ini dibutuhkan adanya peran dan dukungan organisasi dalam mewujudkannya dalam bentuk menghargai kontribusi serta

memperhatikan karyawan. Hal ini dapat disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS) atau sering dipahami dengan persepsi dukungan organisasi. Seperti yang telah diungkapkan oleh Kemendikbud bahwa selama pandemi Covid-19 akan diberlakukan kebijakan bahwa guru harus mendapat bantuan kuota internet, fleksibilitas akses dana BOS, fasilitas webinar, dan tunjangan upah bagi guru PNS dan non-PNS (Kompas.com, 2020). Ketika karyawan merasa kinerjanya didukung dan diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi maka karyawan cenderung akan memberi timbal balik berupa meningkatnya komitmen dan akan berusaha mewujudkan tujuan organisasi (Eisenberger et al., 2001, p.49). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Jain et al., 2013, p.327) bahwa mendorong karyawan untuk melakukan perilaku kewargaan organisasi sebagai wujud timbal balik atas hutang moral yang dirasakan. Persepsi dukungan organisasi atau bisa disebut sebagai "*Perceived Organizational Support*" berperan pada kreativitas karyawan di lingkungan kerja dimediasi oleh orientasi prososial (Duan et al., 2020, p.6). Semakin tinggi dan positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan dalam lingkungan kerja. Organisasi tentu membutuhkan kreativitas karyawan untuk mencapai tujuan sehingga semakin tinggi kreativitas maka karyawan telah melakukan peran ekstra dalam organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi (Afsar & Badir, 2016, p.268). Adanya

dukungan terhadap guru oleh pihak-pihak terkait selama pandemi menjadikan guru tidak ragu untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya demi kelangsungan pembelajaran.

Kesejahteraan guru honorer masih jauh dibawah guru PNS, sementara kesejahteraan berperan penting dalam menentukan perilaku kewargaan organisasi (Dávila & Finkelstein, 2013, p.48). Khususnya kesejahteraan psikologis yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup dimana akan menghindarkan individu dari stres, kecemasan, serta ketegangan. Penelitian Envick (2012) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (PWB) secara positif berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, yaitu semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan maka akan lebih memiliki komitmen dan lebih produktif (Envick, 2012, p.33). Penelitian lain menunjukkan bahwa efektivitas kinerja guru meningkat ketika kesejahteraan psikologis guru terpenuhi sehingga guru lebih termotivasi, mengembangkan kemandirian, lebih percaya diri, serta mampu memanfaatkan kemampuan dan kapasitas diri (Duan et al., 2020, p.6).

Gap yang terjadi hingga saat ini, yaitu guru honorer diuntut mampu menyelesaikan beban tugas yang sama dengan guru PNS dengan tingkat kesejahteraan jauh dibawah guru PNS. Mengingat pandemi masih berlangsung maka beban tugas guru bertambah. Seperti dilansir dalam berita bahwa selama pandemi beban tugas guru honorer meningkat, yaitu menyita banyak waktu, tenaga, pikiran, dan akses internet yang

membebani secara finansial (Independen.id, 2020). Guru honorer di berbagai daerah juga memiliki kendala selama pandemi, yaitu harus menyiapkan tenaga dan kuota internet ekstra untuk pembelajaran jarak jauh, sementara upah yang diterima masih jauh dari layak (Lumbenrau, 2021; JabarEkspres.com, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru honorer memiliki beragam tingkat kesejahteraan psikologis dengan faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya, yaitu dukungan sosial (Setiawan & Budiningsih, 2014, p.12). Adanya kesejahteraan psikologis guru honorer yang masih rendah maka menjadikan guru honorer belum memiliki persepsi positif bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Maka dari itu, hal tersebut tentu akan mempengaruhi bagaimana guru dapat meluangkan tenaga ekstra demi berlangsungnya pembelajaran jarak jauh dengan baik selama pandemi. Dengan demikian, peran kesejahteraan psikologis masih perlu untuk ditinjau lebih dalam berkaitan dengan hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi, terutama pada guru honorer.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini ingin mengetahui “apakah terdapat peran kesejahteraan psikologis pada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi guru honorer MTs Negeri di DIY”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru honorer MTs Negeri di DIY dimediasi oleh kesejahteraan psikologis.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi perkembangan keilmuan psikologi, khususnya pada psikologi industri dan psikologi pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji atau mengembangkan persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kewargaan organisasi pada sektor pendidikan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Apabila penelitian ini terbukti maka diharapkan bermanfaat bagi:

##### **a. Bagi Guru Honorer**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pentingnya mewujudkan tujuan organisasi melalui perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan afek positif bagi guru-guru honorer bahwa kesehatan mental merupakan aspek penting bagi terwujudnya kesejahteraan.



Selain itu, terwujudnya tujuan organisasi didasari oleh persepsi dukungan organisasi karyawan yang baik serta pentingnya pemahaman mengenai kesejahteraan psikologis, khususnya bagi guru honorer.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber pendukung dan penguat bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi para pemangku kepentingan, khususnya Kepala Sekolah untuk lebih memberikan dukungan bagi guru honorer agar menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan kesejahteraan guru honorer serta memberikan penghargaan agar terus berusaha meningkatkan kemampuan diri.

**E. Keaslian penelitian**

Sejumlah penelitian dengan berbagai judul yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kewargaan organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pedoman dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Penulis & Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Arab Education System in Israel: Personal Factors vs. Intra-Organizational Factors</i> (2019).	Muhammed Abo-Nasra Jurnal : <i>International Journal of Leadership in Education</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior, Personal Factors, Intra-Organizational Factors.</i>	Responden dalam penelitian ini, yaitu 211 guru di Israel yang bekerja di instansi pendidikan berbasis Arab. Alat ukur yang digunakan berupa skala OCB dari William & Anderson (1991), skala <i>Multi-Factor Leadership Questionnaire (MLQ)</i> untuk mengukur kepemimpinan transformasional, skala kepuasan kerja, skala kepercayaan pada atasan. Data dianalisis menggunakan analisis faktor ( <i>exploratory factor analysis</i> ) dan analisis korelasi.	Hasil menunjukkan bahwa faktor intra-organisasi, seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan pada atasan lebih menunjukkan pengaruh terhadap terjadinya OCB dibandingkan dengan faktor personal.

DOI:  
10.1080/13603124.2019.1566575

2. <i>The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior</i> (2019).	Muthia Roza Linda, Riza Yonita, dan Engla Desnim Silvia	<i>Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.</i>	Responden dalam penelitian ini 80 karyawan BPAD di Pasaman Barat. Alat ukur yang digunakan berupa skala OCB, skala POS, dan skala kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan regresi liner berganda ( <i>multiple linear regression</i> ).	Penelitian ini bertujuan menguji bagaimana pengaruh POS terhadap OCB pada karyawan BPAD di Pasaman Barat. Hasil menunjukkan bahwa POS tidak berpengaruh terhadap OCB, tetapi tidak signifikan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.
3. <i>Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior</i> (2019).	Ronit Bogler, Anit Somech	<i>Psychological Capital, Team Resources, Organizational Citizenship Behavior.</i>	Responden dalam penelitian ini, yaitu 395 karyawan pada sektor pendidikan (82 kepala sekolah, 313 staf dan pengajar). Alat ukur yang digunakan berupa skala <i>PsyCap</i> , skala <i>TR</i> , dan skala <i>OCB</i> . Skala <i>PsyCap</i> mengukur 4 dimensi, yaitu harapan, efikasi diri, optimis, dan resiliensi. Skala <i>TR</i> ( <i>Learning Values</i> )	Penelitian ini bertujuan menguji efek moderasi <i>team resources</i> terhadap hubungan <i>PsyCap</i> dengan <i>OCB</i> . Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>PsyCap</i> dan <i>OCB</i> , dengan <i>PsyCap</i> berpengaruh terhadap <i>OCB</i> sebesar 6% ( $\Delta R^2=0.0516$ ). <i>LV</i> memoderasi hubungan <i>PsyCap</i> dan <i>OCB</i> sebesar 25% ( $\Delta R^2=0.25$ ). Hal ini berarti hubungan <i>PsyCap</i> dan <i>OCB</i> akan menguat jika <i>LV</i> tinggi. Hubungan <i>PsyCap</i> dan <i>OCB</i> dengan <i>PO</i> sebagai moderator menunjukkan hubungan positif.

DOI:  
10.1080/00223980.  
2019.1614515

			<p>mengukur 4 faktor, yaitu transparansi, akuntabilitas, orientasi isu, dan informasi valid. Skala <i>OCB</i> diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh (William &amp; Anderson, 1991) yang mengukur <i>OCBI</i> dan <i>OCBO</i>. Data dianalisis menggunakan uji regresi hirarki untuk melihat perbedaan tingkat pengaruh di setiap pengujian.</p>	<p>Ketika seseorang memiliki optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi maka mereka cenderung melihat orang lain dalam perspektif baik. Hal ini yang membuat individu berkontribusi dan berperilaku yang akan menguntungkan organisasi. <i>TR</i> berperan sebagai sumber positif untuk membentuk iklim positif tim di mana di dalam iklim positif tersebut individu dapat memobilisasi kemampuan kognitifnya agar dapat menyelesaikan tugas. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi <i>PsyCap</i> untuk bekerja lebih ekstra dalam tim.</p>	
4.	<p><i>Examining the Role of Workplace Spirituality (WS) and Teacher Self-Efficacy (TSE) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Secondary School Teachers: An Indian Scenario</i> (2019).</p>	<p>Manju Mahipalan, Sheena, dan Sudheer Muhammed</p> <p>Jurnal : Vision</p>	<p><i>Workplace Spirituality, Teacher Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior.</i></p>	<p>Responden penelitian ini, yaitu 353 guru SMP Negeri di India selatan. Data dianalisis menggunakan <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> untuk menguji konstruk validitas dan reliabilitas dari masing-masing</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah spiritualitas dan efikasi diri mampu memprediksi perilaku OCB pada guru. Hasil menunjukkan bahwa <i>MW</i> berhubungan positif dengan <i>OCBI</i> dan <i>OCBO</i>. Hal ini berarti bahwa seseorang yang menganggap bahwa apa yang ia kerjakan merupakan sesuatu yang berarti maka individu akan lebih ekspresif dan terlibat dalam</p>

DOI: 10.1177/097226291 8821241	variabel. <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> digunakan untuk menguji hipotesis. Alat ukur yang digunakan berupa skala <i>Workplace Spirituality Scale</i> , skala efikasi guru, dan skala OCB.	pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya. <i>SC</i> berhubungan positif dengan <i>OCBI</i> saja, tidak dengan <i>OCBO</i> . Hal ini menunjukkan bahwa ada kelekatan diantara guru, tetapi tidak cukup kuat untuk memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam organisasi secara proaktif.	
5. <i>The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior Through The Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction</i>	Ali Asgari, Somayeh Mezginejad, dan Fatemeh Taherpour  Jurnal : Innovar	<i>Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction.</i>  Responden dalam penelitian ini, yaitu 250 karyawan di Universitas Birjand Iran. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala OCB, <i>Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)</i> untuk mengukur gaya kepemimpinan, skala POS, dan skala kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi dan analisis	Penelitian ini bertujuan menguji efek mediasi dari POS dan kepuasan kerja dalam hubungan gaya kepemimpinan dengan OCB. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformational dan OCB ( $r = 0.50, p < 0.01$ ). Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB sebesar 23% ( $\beta = 0.23, p < 0.01$ ). Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan POS ( $r = 0.48, p < 0.01$ ; $\beta = 0.32, p < 0.01$ ). POS berhubungan positif dengan OCB ( $r = 0.44, p < 0.01$ ; $\beta = 0.14, p < 0.01$ ). POS terbukti memediasi hubungan
DOI : 10.15446/innovar.v 30n75.83259			

			jalur ( <i>path analysis</i> ).	kepemimpinan transformasional dengan OCB ( $t = 2.96$ ). Kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kepuasan kerja ( $r = 0.48, p < 0.01$ ; $\beta = 0.47, p < 0.01$ ). Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif kepuasan kerja dengan OCB ( $r = 0.64, p < 0.01$ ; $\beta = 0.45, p < 0.01$ ). Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan OCB dengan $t = 5.76$ .	
6.	<i>Predictors of Organizational Citizenship Behavior in Relation to Environmental and Health &amp; Safety Issues (2018)</i>	Francesco Testa, Filippo Corsini, Natalia Marzia Gusmerotti, dan Fabio Iraldo	<i>Organizational Citizenship Behavior, Environmental and Health &amp; Safety Issues.</i>	Responden dalam penelitian ini 595 manajer area HSE Perusahaan Multinasional yang beroperasi di sektor minyak dan gas. Alat ukur dalam penelitian ini berupa skala OCB untuk kesehatan keselamatan (OCBHS), skala OCB untuk lingkungan (OCBE), skala dukungan organisasi,	Penelitian ini bertujuan menguji beberapa faktor yang berpengaruh terhadap OCB terkait dengan isu kesehatan dan keselamatan pada industri sektor migas. Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya sikap pribadi dan efikasi diri yang juga dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan norma sosial. Sikap memediasi hubungan norma sosial dan OCB. Selain itu, efikasi diri memediasi hubungan dukungan organisasi dan OCB.
	DOI: 10.1080/09585192.2017.1423099	Jurnal : <i>The International Journal of Human Resource</i>			

		<i>Management</i>		skala norma sosial, skala sikap, dan skala efikasi diri. Data dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ).	
7.	<i>Teacher's Psychological Well-Being: A Comparison among Teachers in USA, Turkey, and Pakistan</i> (2017)	Oyku Ozu, Sally Zapeda, Abdurrahman Ilgan, Albert M. Jimenez, Atakan Ata, dan Muhammed Akram	<i>Psychological Well-Being.</i>	Responden dalam penelitian ini 403 guru dari Amerika, 990 guru dari Turki, dan 715 guru dari Pakistan. Alat ukur yang digunakan berupa skala PWB disesuaikan dengan kondisi demografis masing-masing negara. Data dianalisis menggunakan uji ANOVA dan uji korelasi ( <i>Pearson's Correlation</i> ).	Penelitian ini bertujuan menguji <i>Psychological Well-Being</i> (PWB) pada guru di USA, Turki, dan Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa PWB tertinggi ditunjukkan oleh guru Amerika, kemudian Turki, lalu yang terakhir adalah Pakistan. Faktor yang menyebabkan PWB guru di Pakistan terendah di antaranya rendahnya kualitas pendidikan dan guru, serta adanya ketidakpuasan pada tunjangan (termasuk negara berkembang) dan jaminan kerja. Negara Amerika dan Turki memiliki PWB lebih tinggi karena salah satu faktornya, yaitu profesi guru sangat dihargai walaupun tunjangan di Negara Turki tidak sebanyak di Amerika. Selain itu, pendidikan sangat dipandang
	DOI: 10.1080/14623730.2017.1326397	Jurnal : <i>International Journal of Mental Health Promotion</i>			

---

positif di Amerika dan Turki.

---

8. *Impact of Psychological Capital (PsyCap) on Organizational Citizenship Behavior: Mediation by Work Engagement* (2017)
- Manish Gupta, Musarrat Shaheen, Prathap K Reddy
- Psychological Capital (PsyCap), Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement.*
- Jurnal :  
*Journal of Management Development*
- DOI :  
<https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084/>
- Responden dalam penelitian ini, yaitu 293 karyawan yang bekerja di sektor Industri India. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Pearson Correlation* dan *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Alat ukur yang digunakan berupa skala *PsyCap*, skala WE, dan skala OCB (OCBO dan OCBI).
- Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran keterikatan kerja sebagai mediator dari hubungan *Psychological Capital* (PsyCap) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif antara *PsyCap* dengan OCBI ( $\beta = 0.54$ ,  $p < 0.001$ ) dan OCBO ( $\beta = 0.88$ ,  $p < 0.001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *PsyCap* tinggi lebih memiliki efikasi diri, sikap positif yang mengarah pada perilaku “*extra-role*”. Terdapat hubungan positif antara *PsyCap* dan OCBO dengan WE sebagai mediator ( $\beta = 0.35$ ,  $P < 0.001$ ). Hasil menunjukkan bahwa WE tidak memediasi hubungan *PsyCap* dan OCBI ( $\beta = 0.20$ ). Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *PsyCap* tinggi akan menampilkan *OCBO* ketika mereka tertarik dengan suatu pekerjaan.
-



9. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Perawat Rumah Sakit (2017).	Alimatus Sahrah  Jurnal : <i>Insight</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	Responden dalam penelitian ini 72 perawat Rumah Sakit DK Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan berupa skala <i>POS</i> dan skala <i>OCB</i> . Data dianalisis menggunakan analisis korelasi <i>Product Moment</i> dan analisis regresi ganda.	Penelitian ini bertujuan menguji hubungan <i>POS</i> dengan <i>OCB</i> pada perawat di Rumah Sakit DK Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa <i>POS</i> berperan dalam memprediksi <i>OCB</i> sebesar 26.2% ( $R^2 = 0.262$ ). Oleh karena itu, an, semakin tinggi <i>POS</i> maka semakin tinggi <i>OCB</i> .
ISSN: 1693–2552				
10. <i>Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Psychological Capital</i> (2016).	Abdul Mutalib Mohamed Azim dan Mohd Taib Dora	<i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Psychological Capital</i> .	Responden dalam penelitian ini 350 karyawan yang bekerja di sejumlah Perusahaan Multimedia Malaysia. Alat ukur dalam penelitian ini berupa skala <i>POS</i> , skala <i>OCB</i> , dan skala <i>PsyCap</i> . Data dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran <i>Psychological Capital</i> pada hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif POS dengan OCB, POS dengan <i>PsyCap</i> , dan <i>PsyCap</i> dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa <i>Psychap</i> berhasil memediasi hubungan <i>POS</i>
DOI : -				

			( <i>confirmatory factor analysis</i> ).	dengan OCB.	
11.	<i>Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait</i> (2014).  DOI :10.5430/ijba.v5n3 p59	Ali H Muhammad  Jurnal : <i>International Journal of Business Administration</i>	<i>Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior.</i>	Responden dalam penelitian ini 261 karyawan pada 9 perusahaan bisnis di Kuwait. Alat ukur yang digunakan skala <i>POS</i> , skala <i>OCB</i> , skala kepuasan kerja, dan skala komitmen afektif organisasi. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi <i>Spearman's Rho</i> .	Penelitian ini bertujuan menguji hubungan <i>POS</i> , komitmen afektif organisasi, dan <i>OCB</i> pada organisasi bisnis di Kuwait. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung <i>POS</i> dengan <i>OCBO</i> ( $t = 2.52$ ), kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasi ( $t = 7.31$ , $P = 0.00$ ). Selain itu, terdapat hubungan tidak langsung <i>POS</i> dengan <i>OCBI</i> ( $t = -1.08$ , $p = 0.85$ ), <i>OCBO</i> , dan kepuasan kerja ( $t = 0.33$ , $p = 0.37$ ). Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa dalam hubungannya dengan <i>OCB</i> maka <i>POS</i> dapat berhubungan dan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung.
12.	<i>Organizational Citizenship Behavior and Well-Being: Preliminary Result</i> (2013).	M Celeste Davila dan Marcia A Finkelstein	<i>Organizational Citizenship Behavior, Well-Being.</i>	Responden dalam penelitian ini, yaitu 144 orang yang bekerja di sektor pendidikan. Alat ukur yang digunakan	Penelitian ini bertujuan menguji hubungan perilaku prososial dan kesejahteraan, yaitu meliputi <i>OCB</i> beserta motifnya, <i>POS</i> , dan kesejahteraan karyawan. Hasil menunjukkan bahwa <i>OCBI</i> dan

DOI: 10.5923/j.ijap.2013 0303.03	Jurnal : <i>International Journal of Applied Psychology</i>	berupa skala OCB yang mengukur OCBI dan OCBO, skala <i>subjective well-being</i> , skala kepuasan hidup, dan skala keterlibatan kerja ( <i>job engagement</i> ). Data dianalisis menggunakan analisis regresi.	OCBO berhubungan dengan kesejahteraan ( <i>well-being</i> ) dalam hal aspek positif. Selain itu, keterlibatan kerja ( <i>job engagement</i> ) terbukti sebagai prediktor dari OCB.	
13. Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2013).	Ratna Intifada dan Harlina Nurtjahjanti  Jurnal : Empati	<i>Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior.</i>	Responden pada penelitian ini 52 karyawan Hotel Pandanaran. Alat ukur dalam penelitian ini berupa skala POS dan skala OCB. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi.	Penelitian ini bertujuan menguji hubungan persepsi dukungan organisasi dengan OCB pada karyawan Hotel Pandanaran. Hasil menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dengan OCB ( $r = 0,734$ ) serta POS berpengaruh sebesar 53.9% ( $R^2 = 0.539$ ) terhadap OCB. Oleh karena itu, semakin tinggi POS pada karyawan maka OCB juga semakin tinggi berlaku sebaliknya.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan variabel persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kewargaan organisasi, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### 1. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori perilaku kewargaan organisasi (OCB) milik Organ (1989) yang juga masih relevan digunakan pada beberapa penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Somech & Bogler (2015, p.426) yang mengacu pada teori Organ (1989, p.95). Adapun mengenai variabel kesejahteraan psikologis (PWB) mengacu pada teori Ryff (1995, p.720) yang masih relevan digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Li (2018, p.600). Variabel persepsi dukungan organisasi (POS) pada penelitian ini mengacu pada teori Eisenberger (1986, p.502) yang masih relevan digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Caesens et al (2017, p.537).

#### 2. Keaslian Alat Ukur

Skala perilaku kewargaan organisasi pada penelitian menggunakan skala Williams & Anderson (1991, p.615) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian Somech (2015, p.426). Skala perilaku kewargaan organisasi pada penelitian Somech (2015) terdiri dari 13 aitem yang dikategorikan menjadi dua, yaitu perilaku kewargaan

organisasi pada individu atau OCBI (*cronbach's  $\alpha$  = 0.86*) dan perilaku kewargaan organisasi ditujukan pada organisasi atau OCBO (*cronbach's  $\alpha$  = 0.83*). Oleh sebab itu, peneliti melakukan modifikasi dari skala Williams & Anderson (1991, p.615) agar dapat menyesuaikan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Skala kesejahteraan psikologis pada penelitian ini mengacu pada skala Ryff & Keyes (1995, p.720) yang masih relevan dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian Li (2018, p.600). Skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 42 aitem yang terdiri dari enam aspek, yaitu kemandirian (*autonomy*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), pertumbuhan diri (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose of life*), dan penerimaan diri (*self acceptance*). Skala kesejahteraan psikologis pada penelitian Li (2018, p.600) menunjukkan nilai reliabilitas *cronbach's  $\alpha$*  sebesar 0.81. Maka dari itu, peneliti melakukan modifikasi dari skala Ryff & Keyes (1995) agar dapat menyesuaikan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Skala persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini mengacu pada skala Eisenberger et al. (1986, p.502) yang masih relevan dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian Caesens et al. (2017, p.537). Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 36 aitem yang terdiri dari tiga aspek, yaitu keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan kondisi dan penghargaan dari organisasi

(*organizational rewards and job conditions*). Skala persepsi dukungan organisasi pada penelitian Caesans et al. (2017, p.537) menunjukkan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0.85. Maka dari itu, peneliti melakukan modifikasi dari skala Eisenberger (1986, p.502) agar dapat menyesuaikan dan relevan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3. Keaslian Topik

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas, kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediator, dan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel tergantung. Penelitian ini mengangkat topik mengenai persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada guru honorer madrasah dengan kesejahteraan psikologis sebagai mediator. Topik ini diangkat oleh peneliti karena pada penelitian-penelitian sebelumnya masih banyak menunjukkan inkonsistensi dan belum ada penelitian dengan ketiga variabel tersebut. Seperti beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi (Asgari et al., 2019; Linda et al., 2016; Afsar & Badir, 2016; Muhammad, 2014). Selain itu, ditunjukkan adanya inkonsistensi bahwa dukungan persepsi organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi (Linda et al., 2019, p.478). Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan kesejahteraan psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi yang menjadikan karyawan lebih produktif dan

meningkat keefektifan kinerjanya (Kang et al., 2020; Duan et al., 2020; Envick, 2012).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, topik mengenai persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kewargaan organisasi pada sektor pendidikan belum pernah dilakukan dalam satu penelitian. Selain itu, masing-masing dari persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kewargaan organisasi lebih banyak berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan. Topik penelitian pada guru honorer madrasah masih sangat sedikit dilakukan. Kesejahteraan psikologis (PWB) sebagai mediator dalam hubungan POS dengan OCB belum pernah ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Maka dari itu, peneliti tertarik mengambil topik ini karena masih terbatasnya penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada guru honorer. Selain itu, belum pernah dilakukannya penelitian dengan ketiga variabel tersebut menjadikan peneliti ingin mengetahui lebih jauh hubungan persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi dengan mediator kesejahteraan psikologis pada guru honorer MTs Negeri di DIY.

#### 4. Keaslian Subjek

Subjek penelitian ini, yaitu guru honorer MTs Negeri di DIY. Subjek penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu karena topik perilaku kewargaan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis lebih banyak dibahas pada subjek karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu masih sedikit yang membahas mengenai guru honorer madrasah. Bahkan di Indonesia belum pernah ada penelitian yang mengangkat topik perilaku kewargaan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis dalam satu penelitian pada guru honorer madrasah. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan perilaku kewargaan organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis pada guru MTs Negeri di DIY.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan Penelitian

Hasil penelitian menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi sebesar 29,484%. Selain itu, hubungan langsung persepsi dukungan organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi menunjukkan hubungan negatif tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi guru honorer MTs Negeri di DIY dengan perilaku kewargaan organisasi dapat terjadi melalui kesejahteraan psikologis guru honorer. Ketika guru honorer memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif dan memiliki kesejahteraan psikologis maka perilaku kewargaan organisasi dapat diwujudkan.

#### B. Saran

Penelitian ini telah selesai melalui berbagai tahapan yang terstruktur. Setelah itu dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti mengajukan saran bagi beberapa pihak terkait. Adapun saran-saran yang dimaksud sebagai berikut :

### 1. Bagi Guru Honorer

Guru honorer perlu untuk lebih memahami dan menyadari bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting untuk memaksimalkan performa dalam bekerja. Adanya dukungan dari sekitar seperti Kepala Sekolah, rekan kerja, dan anggota sekolah lainnya sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### 2. Bagi Instansi Terkait

Instansi terkait khususnya Kepala Sekolah diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis dan memberikan dukungan bagi guru honorer dalam melaksanakan tugasnya. Adanya dukungan dari Kepala Sekolah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru honorer ketika terdapat keterbatasan sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan finansial guru honorer. Kesejahteraan guru honorer hingga saat ini masih jauh dibawah guru PNS. Maka dari itu, dukungan dari Kepala Sekolah dan kesejahteraan psikologis berperan penting agar guru honorer mampu memaksimalkan potensi dan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah.

Selain itu, bagi Pemerintah diharapkan lebih tanggap terhadap keluhan-keluhan mengenai kesejahteraan guru honorer. Guru honorer berhak mendapatkan peggidupan yang layak sebanding dengan tugas-tugas yang dilaksanakan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait dengan guru honorer agar kedepannya lebih memperluas jangkauan wilayah yang diambil. Hal ini bertujuan agar penelitian dapat dilakukan generalisasi serta alat ukur dapat menjadi pertimbangan untuk digunakan bagi peneliti lain. Selain itu, peneliti selanjutnya lebih memperdalam variabel-variabel yang berperan memberikan sumbangan besar pada hubungan persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. F. (2016). Person–Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 15(3), 252–278. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936>
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients For Analyzing The Reliability And Validity Of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–141. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2019). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior Through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87–98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 153(8), 784–802. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- BPS. (2016). *No Title*. <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/893>
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. Aldine Publishing Company. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Bryan Fuller, J., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Perceived

Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators. *Journal of Social Psychology*, 146(3), 327–347.  
<https://doi.org/10.3200/SOCP.146.3.327-347>

Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2007). *Building More Effective Organizations: HR Management and Performance in Practice*. Cambridge University Press.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>

Coyle-Shapiro, J. A. M., Kessler, I., & Purcell, J. (2004). Exploring Organizationally Directed Citizenship Behaviour: Reciprocity or “It’s my Job”? *Journal of Management Studies*, 41(1), 85–106.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00422.x>

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Eds.3)*. Sage Publications. (Creswell 2009, p.175).

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Eds.4)*. Sage Publications.

Dávila, C., & Finkelstein, M. A. (2013). Organizational Citizenship Behavior and Well - being : Preliminary Results. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 45–51. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.03>

Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. (2020). Perceived

- Organizational Support and Employee Creativity: The Mediation Role of Calling. *Creativity Research Journal*, 32(4), 403–411.  
<https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1821563>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.  
[https://doi.org/0021-9010/86/\\$00.75](https://doi.org/0021-9010/86/$00.75) Perceived
- Envick, B. R. (2012). Investing in a Healthy Workforce: the Impact of Physical Wellness on Psychological Well-Being and the Critical Implications for Worker Performance. *Academy of Health Care Management Journal*, 8(1), 21–32.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=78025089&site=ehost-live>
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397–405.
- Fitirana, Z. N., Yusuf, M., & Anggraini, F. K. (2020). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Identifikasi Organisasi Guru SD Berstatus PNS dan Honorer. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 9(2), 68–76. <https://doi.org/10.21009/jppp.092.04>

- Flores, M. A., & Gago, M. (2020). Teacher Education in Times of COVID-19 Pandemic in Portugal: National, Institutional and Pedagogical Responses. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 507–516. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1799709>
- Flores, M. A., & Swennen, A. (2020). The COVID-19 pandemic and its effects on teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 00(00), 1–4. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1824253>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill.
- Göbel, C., & Zwick, T. (2011). Age and Productivity: Sector Difference. *De Economist*, 160, 35–37. <https://doi.org/DOI 10.1007/s10645-011-9173-6>
- Grühn, D., Rebucal, K., Diehl, M., Lumley, M., & Labouvie-Vief, G. (2008). Empathy Across the Adult Lifespan: Longitudinal and Experience-Sampling Findings. *Emotion*, 8(6), 753–765. <https://doi.org/10.1037/a0014123>
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: Mediation by Work Engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973–983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The Relationships between Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Psychological Contract Breach, Organizational Citizenship Behavior, and Work

- Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806–2817.  
<https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Hämmig, O. (2017). Health and Well-Being at Work: The Key Role of Supervisor Support. *SSM - Population Health*, 3, 393–402.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>
- Handoko, T. (2020). *Sudah Diupah Tidak Layak, Guru Honorer Dihantam Pandemi*. Jurnal Gunungkidul. <https://jurnalgunungkidul.com/sudah-diupah-tidak-layak-guru-honorer-dihantam-pandemi-/393/>
- Hasanah, R., & Suriansyah, A. (2019). Relationship of School Culture and Work Motivation With Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Teacher of Muhammadiyah Vocational School in Banjarmasin, Indonesia. *European Journal of Alternative Education Studies*, 4(1), 58–67.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2587589>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Independen.id. (2020). *Saat Pandemi, Tekanan Guru Honorer Meningkat*. Independen.Id. <https://independen.id/read/khusus/1004/saat-pandemi-tekanan-guru-honorer-menjadi-berlipat/>
- JabarEkspres.com. (2020). *Masa Pandemi, Kehidupan Guru Honorer di Kabupaten Sumedang Kian Menyedihkan*. Jabar Ekspres.Com. <https://jabarekspres.com/berita/2020/08/26/masa-pandemi-kehidupan-guru-honorer-di-kabupaten-sumedang-kian-menyedihkan/>



- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived Organizational Support as a Moderator in the Relationship between Organisational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313–334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Mar-2012-0574>
- Kang, J. H., Ji, Y. H., Baek, W. Y., & Byon, K. K. (2020). Structural Relationship among Physical Self-Efficacy, Psychological Well-Being, and Organizational Citizenship Behavior among Hotel Employees: Moderating Effects of Leisure-Time Physical Activity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238856>
- Kemenag. (2020a). *Kemenag Dorong DPR Perjuangkan Guru Honorer Madrasah Jadi PNS atau PPPK*. Kanwil Kemenag DIY. <https://diy.kemenag.go.id/10871-kemenag-dorong-dpr-perjuangkan-guru-honorer-madrasah-jadi-pns-atau-pppk.html>
- Kemenag. (2020b). *Terlalu Kecil, Gaji Guru Honorer Kemenag Akan Ditinjau Ulang*. Kanwil Kemenag DIY. <https://diy.kemenag.go.id/8283-terlalu-kecil-gaji-guru-honorer-kemenag-akan-ditinjau-ulang.html>
- Kemenag. (2021). *Rekapitulasi Data Pokok Pendidikan Islam*. EMIS Kemenag RI. <http://emispendis.kemenag.go.id/dashboard/?smt=20201>
- Kidd, W., & Murray, J. (2020). The Covid-19 Pandemic and Its Effects on Teacher Education in England: How Teacher Educators Moved Practicum Learning Online. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 542–558.

<https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1820480>

Kompas.com. (2020). *Selama Pandemi, Ini kebijakan dan Program yang Dibuak Kemendikbud.*

<https://www.kompas.com/edu/read/2020/12/08/140127371/selama-pandemi-ini-kebijakan-dan-program-yang-dibuak-kemendikbud?page=all>

Kompasiana. (2021). *Dilema PPPK Guru Agama dan Guru Madrasah.*

Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/mohammad31902>

König, J., Jäger-biela, D. J., Glutsch, N., & Jäger-biela, D. J. (2020). Adapting to Online Teaching During COVID-19 School Closure : Teacher Education and Teacher Competence Effects among Early Career Teachers in Germany Early Career Teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 00(00), 1–15. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1809650>

Li, Y. (2018). Building Well-Being among University Teachers: The Roles of Psychological Capital and Meaning in Life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594–602. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1496909>

Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). The effect of emotional intelligence and job satisfaction on organizational citizenship behavior. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 97, 475–480. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.6.001>

Lumbenrau, R. E. (2021). *Kasus Hervina dan Nestapa Kehidupan Guru Honorer: “Dilema antara Gaji Rendah, Pengabdian tanpa Kepastian dan Cinta Pekerjaan.”* BBC News Indonesia. <https://doi.org/10.5860/choice.35sup-003>

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 13th Ed.* McGraw Hill.
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2014). The Relationship between Servant Leadership, Organisational Citizenship Behaviour and Team Effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1).  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1107>
- Mahipalan, M., Sheena, & Muhammed, S. (2019). Examining the Role of Workplace Spirituality and Teacher Self-efficacy on Organizational Citizenship Behaviour of Secondary School Teachers: An Indian Scenario. *Vision*, 23(1), 80–90. <https://doi.org/10.1177/0972262918821241>
- Mastura, & Santaria, R. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Proses Pengajaran bagi Guru dan Siswa. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(2), 634.
- McShane, S. L., Glinow, M. A. Von, & Sharma, R. R. (2011). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed)*. McGraw Hill.
- Muhammad, A. H. (2014). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*, 5(3), 59–72. <https://doi.org/10.5430/ijba.v5n3p59>
- Nandan, T., Mutalib, A., & Azim, M. (2015). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Psychological Capital. *American International Journal of Social Science*, 4(6), 148–156.  
<https://doi.org/ISSN 2325-4149>

- Nasra, M. A., & Heilbrunn, S. (2016). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in the Arab Educational System in Israel: The Impact of Trust and Job Satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*, 44(3), 380–396. <https://doi.org/10.1177/1741143214549975>
- O’Driscoll, M.P. and Randall, D.M. (1999) Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197-209. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00058.x>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual*. McGraw Hill.
- Patki, S. M., & Abhyankar, S. C. (2016). Big Five Personality Factors as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: A Complex Interplay. *International Journal of Indian Psychology*, 3(2). <https://doi.org/10.25215/0302.168>
- 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/https://doi.org/10.1016/S0149->

2063(00)00047-7

PP Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (2005).

Ratherford, R. D., & Choe, M. K. (2011). *Statistical Models for Causal Analysis*. Jhon Wiley & Sons.

Reisel, W., Probst, T., Chia, S. L., Maloles, C., & König, C. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91.  
<https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>

Republika. (2021). *Ini Syarat Mendaftar Jadi Guru PPPK 2021*. Republika.Co.Id.  
<https://www.republika.co.id/berita/qmfsib7418000/ini-syarat-mendaftar-jadi-guru-pppk-2021>

Retnawati, H. (2016). *Validitas Reliabilitas & Karakteristik Butir*. Parama Publishing.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior “9th Edition.”* Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th Edition)*. Prentice Hall.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., & Yazdi, M. T. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance (Case Study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province). *Problems and Perspectives in Management*, 14(3), 317–324. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(3-si\).2016.03](https://doi.org/10.21511/ppm.14(3-si).2016.03)
- Saleem, A., Nisar, Q. A., & Imran, A. (2017). Organization Citizenship Behaviour, Psychological Empowerment and Demographic Characteristics: Teachers' Perspective. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(7), 129–135. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2017.07.019>
- Setiawan, H., & Budiningsih, T. E. (2014). Psychological Well-Being pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Educational Psychology Journal Universitas Negeri Semarang Indonesia*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/ISSN 2252-634X>
- Sharma, K., & Mahajan, P. (2017). Relationship Between Emotional Intelligence and Organisational Citizenship Behaviour Among Bank Employees. *Pacific Business Review International*, 9(11), 20–29.
- Singh, Sanjay & Singh, Ajai. (2018). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*. 57.

10.1108/MD-09-2018-0966.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). *Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support*. 78(5), 774–780. <https://doi.org/0021-90IO/93/S3.00>

Somech, A. (2015). The Cost of Going the Extra Mile: The Relationship between Teachers' Organizational Citizenship Behavior, Role Stressors, and Strain with the Buffering Effect of Job Autonomy. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 22(4), 426–447. <https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1082734>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suparlan. (2008). *Menjadi Guru Efektif*. Hikayat Publishing.

Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(5). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>

VanYperen, N. W., Van Den Berg, A. E., & Willering, M. C. (1999). Towards a Better Understanding of the Link Between Participation in Decision-Making and Organizational Citizenship Behaviour: A Multilevel Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 377–392. <https://doi.org/10.1348/096317999166734>

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.

