

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia menjadi fokus utama pada era globalisasi untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi. Organisasi dengan peralatan, infrastruktur, dan sumber daya alam yang tepat pun tidak dapat berhasil tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal (Koencoro, 2013). Banyaknya kegiatan di organisasi ditentukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi (Mulyadi & Rivai, 2009). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan dalam proses kerja.

Pengelolaan karyawan yang baik merupakan pondasi awal bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan (Abadi, 2020). Organisasi harus memperlakukan karyawan secara tepat guna menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi karakteristik pekerjaan dan berfungsi sebagai motivasi kerja (Brief & Weiss, 2003; Price, 2004; Robbins & Judge, 2015).

Perasaan puas karyawan pada pekerjaannya akan meningkatkan perilaku inovatif untuk pengembangan organisasi (Tang *et al.*, 2019), menjadikan karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan akan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaannya (Okpara, 2004;

Grazia & Perera, 2019; Gopinath, 2020) serta akan berdampak pada perasaan positif dan motivasi kerja yang tinggi (Prasetyaningrum, 2020). Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ketika memiliki kepuasan kerja yang tinggi, namun akan bersikap negatif pada pekerjaan ketika memiliki kepuasan kerja rendah (Yucel, 2012). Robbins dan Judge (2015), dampak positif kepuasan kerja adalah karyawan lebih terlibat dan mendedikasikan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan dan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas kerja dan mempengaruhi produktivitas organisasi (Muayyad, 2016; Kenny, 2019; Purba, 2019).

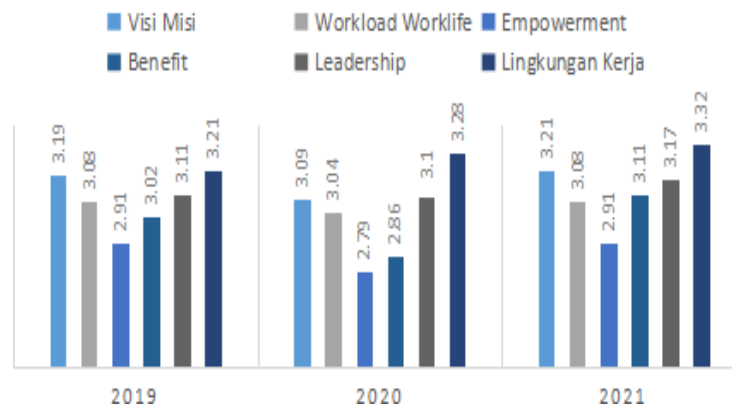
Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa hubungan antara manusia dan pekerjaan merupakan hal yang mendasar dan bahwa sikap manusia terhadap pekerjaan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan (Robbins & Judge., 2019). Herzberg melakukan penelitian mengenai tanggapan karyawan terhadap pekerjaan dan menyimpulkan bahwa karyawan bereaksi berbeda ketika bahagia dibandingkan ketika tidak bahagia. Teori dua faktor menjelaskan adanya dua faktor, yaitu faktor motivasional (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik).

Faktor motivasional (intrinsik) mengacu pada kepuasan kerja individu, yang terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan (Herzberg, 1966).

Faktor-faktor motivasional ini menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan karena memenuhi kebutuhan pertumbuhan atau *self implementation* (Herzberg, 1966). Teori Herzberg menjelaskan bahwa adanya faktor motivasional yang dapat membentuk tingginya kepuasan kerja, namun ketika faktor motivasional tersebut tidak ada maka akan memunculkan ketidakpuasan (Gerstmann, 2001). Faktor *hygiene* merupakan faktor yang tidak mengarahkan pada motivasi yang lebih tinggi, meskipun ketidakpuasan adalah hasil dari tidak adanya faktor *hygiene* tersebut. Herzberg (1966) menyatakan bahwa faktor-faktor *hygiene* adalah faktor-faktor eksternal pekerjaan, dan adanya faktor tersebut mengarah pada pencegahan ketidakpuasan kerja karyawan karena faktor *hygiene* merespons lingkungan dan tempat kerja untuk menghindari ketidaknyamanan. Fenomena yang terjadi pada PT. INKA (Persero) didasarkan pada survei kepuasan kerja karyawan tahunan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di organisasi, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1

Hasil Survei Kepuasan Karyawan PT. INKA (Persero)



Berdasarkan hasil survei terlihat bahwa selama tiga tahun berturut-turut menunjukkan hasil terendah pada aspek *empowerment*. Konsep *empowerment* dalam survei tersebut berarti rendahnya persepsi karyawan berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai keahlian dan kompetensi, jenjang karir, pengembangan kompetensi, kesempatan untuk pengembangan, dan kesesuaian *jobdesk*. Berdasarkan hasil wawancara awal, hasil wawancara terhadap 17 karyawan diketahui 76,5% atau 13 orang karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa tidak nyaman berada dalam situasi pekerjaan saat ini karena terdapat beberapa perubahan kebijakan dari organisasi, salah satunya yaitu perubahan struktur di PT. INKA (Persero). Karyawan merasa pembagian pekerjaan yang diberikan masih tumpang tindih, bahkan satu pekerjaan dapat dikerjakan oleh dua departemen yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi baru setelah reorganisasi, kurang

mendapatkan *feedback* kinerja dari atasan sehingga karyawan merasa tidak mengetahui benar atau salah dari pekerjaan yang telah dilakukan dan merasa kurang mendapatkan pengakuan atas apa yang telah ia kerjakan. Hal ini tentunya juga mempengaruhi aspek kepuasan pencapaian, yang mana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan dan arahan oleh atasan untuk memperbaiki kinerja.

Pada aspek pekerjaan itu sendiri juga, karyawan merasa pekerjaan yang diberikan saat ini kurang sesuai dengan keahliannya. Karyawan menganggap bahwa ia kurang dapat mengembangkan keterampilan yang ia miliki, dan harus belajar keahlian baru, namun hal tersebut kurang didukung dengan diberikannya pelatihan sesuai dengan pekerjaan pada posisi baru tersebut, meskipun karyawan aktif mengajukan pelatihan-pelatihan keterampilan yang dibutuhkan, dalam hal ini kurangnya kepuasan pada aspek pengembangan potensi. Karyawan juga merasa tidak puas pada aspek kemajuan, yaitu rotasi jabatan yang tidak dilakukan sesuai dengan keahlian, karyawan yang dirotasi tidak diberikan waktu untuk mempelajari jabatan yang dituju. Proses pengembangan karir karyawan juga belum ada program yang mengarahkan untuk kemajuan karir pada masing-masing individu, sehingga adanya karyawan yang merasa tidak adanya perkembangan karir di organisasi.

Berdasarkan penjelasan permasalahan fenomena yang terjadi pada PT. INKA (Persero) adanya ketidakpuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang berkembang karena tidak

mendapat pengembangan keterampilan kerja dan keahlian yang memadai dari organisasi serta kurangnya masukan dari atasan. Konsekuensi dari ketidakpuasan karyawan di tempat kerja yaitu masalah kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, dan gejala stres merupakan (Extremera et al, 2019), sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi didorong untuk bekerja keras agar perusahaan dapat mempertahankan talenta yang lebih baik (Panggabean, 2002).

Coyle-Shapiro dan Conway (2005) menjelaskan bahwa beberapa peneliti memilih teori pertukaran sosial sebagai kerangka teoritis yang diterapkan pada lingkungan organisasi karena teori tersebut memberikan wawasan mengenai faktor yang berdampak pada hubungan antara individu dan organisasi. Menurut Blau (1964) teori pertukaran sosial lebih lanjut menyatakan bahwa kebersyukuran memberikan banyak manfaat pada proses pertukaran sosial di tempat kerja.

Kebersyukuran dapat mempengaruhi cara karyawan memandang dukungan organisasi yang mereka terima. Eisenberger et al. (2023) menjelaskan bahwa kebersyukuran meningkatkan peran karyawan dalam organisasi. Kebersyukuran menyebabkan peningkatan motivasi perilaku dan mendukung fungsi organisasi seperti karyawan (Ma et al., 2017; Stellar et al., 2017). Hal ini dianggap sebagai dukungan oleh karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

McCullough (2002) menjelaskan bahwa orang yang kebersyukuran juga menunjukkan sikap lebih murah hati, penuh kasih sayang, dan

memiliki keinginan untuk membantu orang lain. Pada tempat kerja, karyawan dapat menunjukkan rasa terima kasih, dan melakukan pekerjaan dengan sikap integritas. Hal ini memaparkan bahwa karyawan yang memiliki kebersyukuran dalam bekerja akan lebih puas dengan pekerjaannya (Boute, 2017; Al Hashimi & Al-Barri, 2017).

Salah satu variabel yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dukungan organisasi (Hidayanti et al., 2020). Aprilia (2018) menjelaskan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diberikan dukungan oleh organisasinya akan memiliki tujuan dalam diri mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan yang diberikan oleh organisasi tersebut terhadap karyawan dapat mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan (Aselage & Eisenberger, 2003).

Dukungan organisasi berarti menghargai kontribusi karyawan, mendengarkan keluh kesah mereka, merasa bangga atas hasil dan keberhasilan kerja mereka, serta memenuhi kebutuhan mereka. Dukungan organisasi terhadap karyawan membuat mereka merasa lebih bahagia dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan kepuasan kerja diatas, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam pada PT INKA (Persero).

B. Tujuan Penelitian

Melakukan pengujian terkait dengan pengaruh persepsi dukungan

organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kebersyukuran sebagai moderator pada karyawan tetap di PT INKA (Persero).

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Pimpinan mampu memberikan dukungan pada karyawan sesuai dengan situasi kerja.
- b. Sebagai bahan referensi penelitian dengan topik yang sama dan pengembangan penelitian.

D. Keaslian Penelitian

Awang et al. (2022) dalam penelitiannya meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat variabel independen seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan dan stres kerja yang turut mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian

ini variabel independen yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel moderasi yaitu kebersyukuran.

Saputra (2022) meneliti mengenai pengaruh kompetensi lingkungan kerja, dan beban terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel tergantung kepuasan kerja. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dan tidak ada variabel moderasi. Pada penelitian ini menggunakan variabel moderator kebersyukuran dan variabel independen persepsi dukungan organisasi.

Haryadi et al. (2022) meneliti mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel dependen kepuasan kerja. Perbedaannya penelitian ini menggunakan variabel independen persepsi dukungan organisasi dan variabel moderator kebersyukuran.

Berdasarkan penelitian dari Noor dan Jufrizen (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa leader member exchange, komitmen organisasi dan perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel dependen kepuasan kerja dan variabel independen perceived organizational support. Perbedaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel moderator kebersyukuran.

Penelitian dari Agbozo (2017) meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama menggunakan variabel dependen kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen lingkungan kerja.

E. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a. Pengertian kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja yaitu karyawan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan yang dilakukan. Affandi (2021) menjelaskan kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Armstrong & Taylor, 2017). Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Aspek kepuasan kerja

Berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg kepuasan kerja karyawan dapat dibentuk dari faktor intrinsik yang disebut dengan motivator (Robbins and Judge., 2019), yaitu terdiri dari :

1) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian mengacu pada hasil kerja yang dicapai karyawan ketika menyelesaikan tugas, keterampilan, usaha, dan peluang. Keberhasilan karyawan tercermin dari hasil yang dicapai. Pencapaian seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja, sehingga mencapai prestasi kerja yang baik akan menimbulkan sikap positif dan mendorong orang untuk bekerja tanpa adanya paksaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kinerja yang dicapai menunjukkan adanya peningkatan keberhasilan pegawai.

2) Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan mengacu pada tingkat penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengakuan dapat diberikan kepada karyawan dari rekan kerja, organisasi atau atasan seperti pimpinan menyatakan apresiasi berupa pujian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pekerjaan itu sendiri merujuk pada berat atau ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan merupakan hal yang penting untuk memotivasi karyawan dalam bekerja karena tuntutan pekerjaan atau jabatan dapat mengarahkan pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan perlu untuk memahami pentingnya pekerjaan yang diarahkan oleh organisasi, untuk menghindari dari

kebosanan dalam pekerjaan dan juga ketepatan pekerjaan dengan keahlian atau potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri juga mempengaruhi kepuasan karyawan.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab adalah besar atau kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Tanggung jawab karyawan pada pekerjaan dapat dilihat dari kehadiran karyawan dalam pekerjaan, dan memberikan hasil kerja yang baik dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5) Kemajuan (*advancement*)

Kemajuan individu menunjukkan besar atau kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan peluang maju dalam pekerjaan saat ini seperti pengembangan karir. Bentuk pengembangan karir dapat berupa kenaikan jabatan atau promosi jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

6) Pengembangan potensi individu (*growth*)

Pengembangan potensi individu merupakan kesempatan yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki di organisasi. Kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan perlu untuk dikembangkan agar dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengembangan keterampilan karyawan dapat dilakukan dengan diberikan melalui penyelenggaraan pelatihan seperti training yang mendukung strategi bisnis dan meningkatkan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut George dan Gareth (2012) kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu :

1) *Personality* (kepribadian)

Kepribadian mengacu pada gaya hidup seorang karyawan, termasuk emosi, pikiran, dan perilaku yang menjadi dasar bagaimana seorang karyawan berpikir dan berperilaku. Pemikiran dan perilaku akan muncul ketika terdapat dorongan dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang disebut dengan motivasi. Hal ini memungkinkan karyawan merasakan apakah karyawan puas dengan pekerjaannya.

2) *Values* (nilai-nilai)

Nilai mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mencerminkan siapa mereka, keyakinan apa yang mereka miliki, dan bagaimana mereka harus berperilaku di tempat kerja. Nilai mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan memberikan mereka kepercayaan diri untuk mencapai hasil kerja.

3) *The work situation* (situasi kerja)

Situasi kerja merupakan suasana dalam pekerjaan. Situasi kerja yaitu sumber yang paling penting bagi kepuasan kerja, seperti seberapa menarik tugas yang dilakukan dan apakah pekerjaan tersebut membosankan, tingkat kebisingan, keamanan pekerjaan, gaji dan juga tunjangan yang adil.

4) *Social influence* (pengaruh sosial)

Pengaruh sosial yaitu pengaruh dari individu atau pengaruh dari kelompok terhadap sikap dan perilaku karyawan. Hal tersebut berupa rekan kerja, masyarakat tempat karyawan berasal, dan budaya.

2. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

a. Definisi persepsi dukungan organisasi

Dukungan organisasi yang dirasakan menunjukkan sejauh mana karyawan percaya organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2015). Persepsi dukungan organisasi merupakan dukungan organisasi yang mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger *et al.*, 2020) dan persepsi yang muncul pada diri karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap organisasinya sampai sejauh mana organisasinya memberikan penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang dilakukan (Santoso, 2018). Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi perilaku organisasi positif dimana karyawan merasa diperhatikan, diberi kepercayaan dan diberi dukungan oleh organisasi, sehingga karyawan bersedia mengabdikan diri pada organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Lin, 2013). Berdasarkan beberapa uraian dalam pengertian di atas, dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dari karyawan, memberi dukungan,

dan peduli kepada kesejahteraan karyawan.

b. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Aspek-aspek dalam persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger et al. (2020), terdiri dari yaitu :

1) Keadilan prosedural

Keadilan prosedural terdiri dari keadilan struktural dan keadilan sosial. Keadilan struktural mencakup aturan formal, kebijakan dan keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan. Hal ini termasuk menerima pemberitahuan dan informasi yang akurat sebelum melaksanakan suatu keputusan. Keadilan sosial, sering disebut sebagai keadilan interaksional menyangkut hubungan antar pribadi dalam organisasi. perlakuan antar pribadi dalam organisasi. Aspek sosial mencakup memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat.

2) Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pemahaman umum tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Bentuk kompensasi organisasi dan kondisi kerja, meliputi gaji, pengakuan dan promosi, keamanan kerja, kemandirian, peran pemicu stres pada individu yang tidak mampu mengatasi tuntutan lingkungan dan pelatihan.

Berdasarkan aspek tersebut, peneliti menggunakan aspek persepsi

dukungan organisasi dari Eisenberger et al. (2020), hal ini mencakup keadilan prosedural, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

3. Kebersyukuran

a. Definisi kebersyukuran

Kebersyukuran didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk mengakui suatu keadaan atau pencapaiannya dan menanggapi dengan emosi positif (McCullough *et al.*, 2002). Kebersyukuran sebagai sebuah perasaan yang mengisyaratkan rasa kagum, penuh terima kasih, dan mengapresiasi sesuatu yang diterima (Lopez *et al.*, 2018). Seligman dan Peterson (2008) juga menjelaskan kebersyukuran menggambarkan perasaan bersyukur dan gembira saat menerima suatu anugerah, suatu peristiwa yang memberi manfaat bagi individu atau membawa kedamaian.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menggunakan teori dari McCullough *et al.* (2002) bahwa kebersyukuran diartikan sebagai kecenderungan individu untuk menyadari dan merespon dengan emosi positif atas suatu kondisi dan atas apa yang diperoleh individu.

b. Aspek kebersyukuran

Kebersyukuran terdiri dari empat unsur (McCullough *et al.*, 2002), yaitu sebagai berikut.

1) *Intensity*

Intensity adalah kemampuan seseorang untuk merasakan perasaan bersyukur.

2) *Frequency*

Frequency adalah seseorang yang merasa bersyukur setiap hari dan memperoleh manfaat dari kebaikan sederhana orang lain.

3) *Span*

Span adalah orang yang mempunyai apresiasi yang besar terhadap banyak hal dan aspek kehidupan.

4) *Density*

Density mengacu pada jumlah orang yang mensyukuri manfaat positif yang diterima seseorang.

Berdasarkan aspek diatas, peneliti menggunakan aspek kebersyukuran menurut McCullough et al. (2002), yaitu *intensity*, *frequency*, *span*, dan *density*, yang akan digunakan sebagai dasar dari penyusunan skala kebersyukuran.

F. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Kebersyukuran sebagai Moderator

Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi karyawan dan mempertimbangkan kesejahteraan mereka mempengaruhi bagaimana karyawan akan mengintegrasikan keanggotaan organisasi ke dalam identitas diri, mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Persepsi karyawan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal

tersebut didukung dengan hasil temuan Hidayanti et al. (2020) bahwa menemukan kepuasan kerja dipengaruhi oleh peningkatan persepsi karyawan terkait dukungan organisasi pada karyawan.

Persepsi dukungan organisasi memiliki aspek keadilan, yaitu metode manajemen dalam mengalokasikan atau mendistribusikan sumber daya kepada karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang mendapat dukungan organisasi yaitu seperti diberikan peluang pengembangan karir, pengembangan keterampilan, dan kondisi kerja, lebih mendukung meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi (Sopiah, 2008). Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi menumbuhkan tingkat kepercayaan di antara karyawan mengenai imbalan organisasi atas kontribusi karyawan, dan bahwa harapan karyawan terhadap organisasi (Novira & Martono, 2015). Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya lebih mungkin merasakan tujuan dan bersyukur dalam lingkungan kerja mereka. Kebermaknaan dan kebersyukuran merupakan konsep dalam psikologi positif yang semakin dikenal dan dijadikan pilihan baru dalam penelitian di Indonesia (Sari & Bashori, 2021).

Kebersyukuran merupakan suatu emosi baik yang muncul ketika seseorang menerima sesuatu yang bermanfaat (Emmons, 2004). Kebersyukuran dalam organisasi kemungkinan besar akan menjadi topik penting dalam organisasi (Salam et al., 2020). Kebersyukuran di

lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan mempunyai sikap bersyukur, karyawan akan memiliki kekuatan jiwa serta dalam menghadapi kesukaran, tekanan dalam bekerja serta pencapaian target yang tidak tercapai hal tersebut tidak akan memukul jiwanya, dan tidak akan membuat pesimis dan mudah putus asa. Karyawan yang memiliki sikap bersyukur juga cenderung akan memiliki sikap bekerja keras (McCullough *et al.*, 2006).

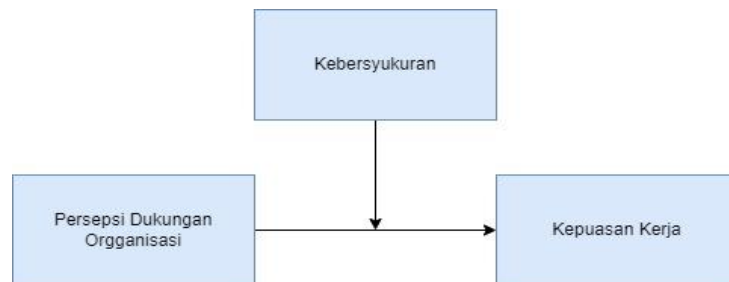
Karyawan yang bersyukur lebih menyadari apa yang dirinya dapatkan dari organisasi karena mereka lebih sadar akan manfaat dan aspek kesenangan dari pekerjaannya. Karyawan akan menyadari manfaat dari apa yang telah dicapai dan berfokus pada aspek positif daripada aspek negatif dari pekerjaan dapat menumbuhkan rasa kenikmatan yang lebih besar dalam bekerja (Baker, 2011). Masih banyak organisasi yang belum memahami pentingnya peran kebersyukuran bagi karyawan yang telah berkontribusi besar terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, peran moderasi kebersyukuran menjelaskan dalam kondisi apa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat atau lebih lemah terhadap kepuasan kerja. Adanya sikap bersyukur menjadikan karyawan lebih sadar akan apa yang mereka dapatkan dari organisasi (Baker, 2011). Kebersyukuran membuat karyawan melihat situasi dengan lebih positif, sehingga merasa tidak terlalu terbebani dengan situasi yang ada dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Fauzyyah & Luzvinda, 2017). Seseorang cenderung mengapresiasi

hal-hal positif di lingkungan kerjanya dan organisasi tempat mereka bekerja (Cortini *et al.*, 2019).

Gambar 2

Bagan Hubungan Antar Variabel



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kebersyukuran sebagai moderator. Artinya hipotesis diterima jika terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kebersyukuran sebagai moderator, sebaliknya jika tidak adanya pengaruh artinya hipotesis penelitian ditolak.