

**PENGARUH *INTRINSIC REWARD* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) MELALUI *GRATITUDE* (Studi Pada
Himpunan Mahasiswa Bima Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang)**

SKRIPSI



Oleh

Rizki Mulyadin

NIM.17410158

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH *INTRINSIC REWARD* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) MELALUI *GRATITUDE* (Studi Pada
Himpunan Mahasiswa Bima Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang)**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Rizki Mulyadin
NIM.17410158**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *INTRINSIC REWARD* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) MELALUI *GRATITUDE* (Studi Pada
Himpunan Mahasiswa Bima Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang)**

SKRIPSI

Oleh

Rizki Mulyadin

NIM.17410158

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi., Psikolog.

NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. SI.

NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *INTRINSIC REWARD* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) MELALUI *GRATITUDE* (Studi Pada
Himpunan Mahasiswa Bima Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang)**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, _____ 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Anggota Penguji Lain
Pengaji Utama

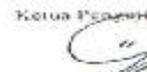


Dr. Endah K. Purwajingtyas, M. Psi., Psikolog.
NIP. 02750514 200003 2 003



Dr. Riz Hidayah, M. Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

Ketua Penguji



Drs. Zatul Arifin, M. Ag.

NIP. 19650606 199403 1 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Drs. Siti Mahmudah, M. Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Mulyadin

NIM : 17410158

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang Peneliti buat dengan judul "Pengaruh *Intrinsic Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Gratitude (Studi pada Himpanan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*", adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang di sebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Bima, 17 Mei 2021

Peneliti,

A yellow postage stamp with a value of 10,000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAN TEMPEL' and 'Rp. 10.000'. A handwritten signature is written over the stamp.

Rizki Mulyadin

17410158

MOTTO

“Badai tak bisa mengguncang gunung. Ia hanya bisa mempermainkan pasir, lalu membentuknya sesuka hati.”

~ Dr. Muhammad al-Arifi ~

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini sebagai wujud dari syukur kepada Allah SWT
Peneliti persembahkan hasil penelitian untuk
Ayahku Misran dan Ibukku Rahmah
Keluarga besarku

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa Peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Peneliti bisa menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Gratitude* (Studi pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)” telah diselesaikan sebagai syarat menyelesaikan studi sarjana (S1) Jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan atas kehadiran Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa kita harapkan syafaatnya kelak di hari akhir.

Skripsi ini tidak akan sempurna apabila tidak adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, Peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak pengetahuan, arahan, serta bimbingan.
4. Dr. Mohammad Mahpur, M.Si., selaku Dosen penasehat akademik yang telah membimbing saya dari semester awal sampai akhir.
5. Segenap Civitas Akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moril maupun materi.

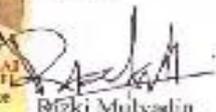
Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas bantuan serta jerih payahnya yang sudah diberikan kepada Peneliti sehingga penelitian ini selesai tepat waktu. Peneliti menyadari kekurangan dalam penyusunan

penelitian ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat Peneliti
harapkan untuk menyempurnakannya.

Bima, 17 Mei 2021

Peneliti




Rizki Mulyadin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص	xx
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
BAB II: KAJIAN TEORI	18
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	18
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	18
2. Aspek-aspek dalam <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB	23
4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perspektif Islam	25
B. <i>Gratitude</i>	32
1. Pengertian <i>Gratitude</i>	32
2. Aspek-aspek <i>Gratitude</i>	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Gratitude</i>	35
4. Komponen <i>Gratitude</i>	37
5. <i>Gratitude</i> Dalam Perspektif Islam	37
C. <i>Intrinsic Reward</i>	40
1. Pengertian <i>Reward</i>	40
2. Bentuk-bentuk <i>Reward</i>	42
3. <i>Intrinsic Reward</i> Dalam Perspektif Islam	44
D. Hubungan Antara <i>Intrinsic Reward</i> dengan <i>Gratitude</i>	48
E. Hubungan Antara <i>Gratitude</i> Terhadap OCB	51
F. Hubungan Antara <i>Intrinsic Reward</i> terhadap OCB Melalui <i>Gratitude</i>	55
G. Hipotesis Penelitian	58
BAB III: METODE PENELITIAN	60

A. Rancangan Penelitian	60
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	60
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	61
D. Subjek Penelitian	63
1. Populasi	63
2. Sampel	63
3. Teknik Sampling.....	65
E. Metode Pengumpulan Data	65
F. Validitas dan Reliabilitas	67
1. Validitas	68
2. Reliabilitas	69
G. Analisis Data.....	70
1. Uji Instrumen	70
2. Uji Deskriptif	73
3. Uji Asumsi Klasik	74
4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) dan Uji Sobel.....	75
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	78
A. Pelaksanaan Penelitian	78
1. Gambaran Lokasi Penelitian	78
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	81
3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah	81
4. Jumlah Subjek yang Datanya dianalisis beserta Alasannya.....	82
5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	82
6. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Penelitian.....	82
B. Hasil Penelitian	82
1. Uji Instrumen	82
2. Analisis Deskriptif.....	85
3. Uji Asumsi Klasik	89
4. Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	91
5. Analisis Data Tambahan	99
C. Pembahasan.....	102
1. Tingkat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	102
2. Tingkat <i>Gratitude</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	105
3. Tingkat <i>Intrinsic Reward</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	108
4. Hubungan antara <i>Intrinsic Reward</i> terhadap <i>Gratitude</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	111
5. Hubungan antara <i>Intrinsic Reward</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	113

6. Hubungan antara <i>Gratitude</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	116
7. Pengaruh <i>Intrinsic Reward</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui <i>Gratitude</i>	118
BAB V: PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	136

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	6
Tabel 2. 1 Analisis Komponen Psikologi tentang OCB	27
Tabel 2. 2 Makna Perkata Surah Al-Baqarah: 148	29
Tabel 2. 3 Makna Perkata Surah Al-Syuaraa: 20	30
Tabel 2. 4 Analisis Komponen Al-qur'an tentang OCB	31
Tabel 3. 1 jumlah populasi penelitian	63
Tabel 3. 2 jumlah sampel penelitian	64
Tabel 3. 3 Blueprint skala <i>Organizational citizenship behavior</i>	66
Tabel 3. 4 Blueprint skala <i>Gratitude</i>	67
Tabel 3. 5 Blueprint skala <i>Intrinsic reward</i>	67
Tabel 3. 6 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio	68
Tabel 3. 7 Validitas Isi Variable <i>Organizational citizenship behavior</i>	69
Tabel 3. 8 Validitas Isi Variable <i>Intrinsic reward</i>	69
Tabel 4. 1 Nama-nama ketua organisasi	81
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas instrumen variabel OCB	83
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas instrumen variabel <i>Gratitude</i>	83
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas instrumen Variabel <i>Intrinsic Reward</i>	83
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational citizenship behavior</i>	84
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel <i>Gratitude</i>	84
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel <i>Intrinsic Reward</i>	85
Tabel 4. 8 Deskripsi Skor.....	85
Tabel 4. 9 Kategorisasi Penelitian	86
Tabel 4. 10 Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	86
Tabel 4. 11 Kategorisasi <i>Gratitude</i>	87
Tabel 4. 12 Kategorisasi <i>Intrinsic Reward</i>	88
Tabel 4. 13 Uji Normalitas Data.....	89
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4. 16 Tabel Uji Linearitas	91

Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Hubungan antara <i>Intrinsic reward</i> terhadap <i>Gratitude</i>	92
Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Hubungan <i>Intrinsic reward</i> terhadap OCB	93
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Hubungan <i>Gratitude</i> terhadap OCB.....	95
Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Uji Regresi IR-GR.....	96
Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Uji Regresi IR-GR-OCB	97
Tabel 4. 22 Ringkasan Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pola Teks Psikologi tentang OCB	27
Gambar 2. 2 Peta Konsep Teks Psikologi tentang OCB.....	28
Gambar 2. 3 Pola Teks Al-Qurän OCB 1	30
Gambar 2. 4 Pola Teks Al-qur'an tentang OCB 2.....	31
Gambar 2. 5 Peta Konsep Teks Al-qur'an tentang OCB	31
Gambar 3. 1 Identifikasi Variabel	61
Gambar 3. 2 Analisis Jalur	77
Gambar 4. 1 Diagram kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	86
Gambar 4. 2 Diagram kategorisasi <i>Gratitude</i>	87
Gambar 4. 3 Diagram kategorisasi <i>Intrinsic Reward</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Analisis CVR.....	136
LAMPIRAN 2: Skala Psikologis.....	141
LAMPIRAN 3: Skoring	147
LAMPIRAN 4: Uji Validitas	156
LAMPIRAN 5: Uji Reliabilitas	159
LAMPIRAN 6: Kategorisasi	161
LAMPIRAN 7: Uji Normalitas Data	162
LAMPIRAN 8: Uji Multikolinearitas	163
LAMPIRAN 9: Uji Heteroskedastisitas.....	164
LAMPIRAN 10: Uji Linearitas	165
LAMPIRAN 11: Uji Analisis Jalur	166
LAMPIRAN 12: Uji Beda Jenis Kelamin.....	170

ABSTRAK

Mulyadin, Rizki. *Skripsi*. Pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Gratitude* (Studi pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Pembimbing: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog.

Penelitian ini didasari oleh adanya tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi ini tentunya didorong oleh adanya stimulus seperti pemberian *reward* yang baik. Namun, pada organisasi non-profit seperti Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang hanya memberikan *reward* tunggal yaitu *reward* intrinsik yang bersifat non materi (internal). Penelitian ini berangkat dengan rumusan masalah apakah *Intrinsic Reward* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pemberian *reward* ganda dapat mendorong kinerja lebih baik dan maksimal. Dengan pemberian *reward* tunggal, namun tetap memberikan efek pada tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi pada Himpunan Mahasiswa Bima, maka yang mendorong hal ini terjadi ialah peran dari variabel lain. *Gratitude* sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara variabel *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan adanya *gratitude*, maka pemberian *reward* tunggal tetap memberikan tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya Pengaruh *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui *gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan banyak sampel 61 orang dari 157 populasi. Pengambilan data dilakukan dengan skala OCB diadaptasi dari Fitriani (2018), skala *gratitude* diadopsi dari Miftahurrahman (2018), dan *skala intrinsic reward* dibuat berdasarkan teori Gibson, Ivancevich & Donnely (1991). Penelitian ini menggunakan analisis jalur, dengan perhitungan dibantu dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan langsung antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,646. Sedangkan nilai hubungan tidak langsung antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *gratitude* sebesar 0,045. Kemudian dilakukan pengujian signifikansi variabel *gratitude* dengan menggunakan uji sobel didapatkan t hitung sebesar 1,424 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001. Hasil ini menunjukkan bahwa *gratitude* tidak mampu menjadi mediasi antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, tanpa adanya variabel *gratitude*, variabel *intrinsic reward* tetap berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *gratitude*, *intrinsic reward*, *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

Mulyadin, Rizki. Thesis. The Influence of Intrinsic Reward on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Gratitude (Study at the Bima Student Association, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang). Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Advisor: Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psychologist.

This study is based on the existence of a high level of organizational citizenship behavior in the Bima Student Association of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. The existence of high organizational citizenship behavior is certainly driven by a stimulus such as giving good rewards. However, non-profit organizations such as the Bima UIN Student Association Maulana Malik Ibrahim Malang only provide a single reward, namely non-material (internal) intrinsic rewards. This study departs with the formulation of the problem of whether Intrinsic Rewards affect Organizational Citizenship Behavior through Gratitude at the Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Association.

Giving multiple rewards can encourage better and maximum performance. By giving a single reward, but still having an effect on a high level of organizational citizenship behavior in the Bima Student Association, then what drives this to happen is the role of other variables. Gratitude as an intervening variable that links the intrinsic reward variable to organizational citizenship behavior. With gratitude, giving a single reward still provides a high level of organizational citizenship behavior. This study aims to prove the influence of intrinsic rewards on organizational citizenship behavior (OCB) through gratitude at the Bima Student Association of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. This study aims to determine the effect of Intrinsic Reward on Organizational Citizenship Behavior through Gratitude at the Bima UIN Student Association Maulana Malik Ibrahim Malang.

This study uses quantitative methods with a sample size of 61 people from 157 population. Data collection was carried out using the OCB scale adapted from Fitriani (2018), the gratitude scale was adopted from Miftahurrahman (2018), and the intrinsic reward scale was based on the theory of Gibson, Ivancevich & Donnely (1991). This research uses path analysis, with calculations assisted by using IBM SPSS Statistics 23.

The results of this study indicate that the direct relationship between intrinsic reward and organizational citizenship behavior is 0.646. Meanwhile, the value of indirect relationship between intrinsic reward and organizational citizenship behavior through gratitude is 0.045. Then, the significance of the gratitude variable was tested using the Sobel test, it was found that the t-count was 1.424 which was smaller than the t-table of 2.001. These results indicate that gratitude is not able to mediate between intrinsic rewards and organizational citizenship behavior. That is, without the gratitude variable, intrinsic reward variable still has an effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *gratitude, intrinsic reward, organizational citizenship behavior*

ملخص

مولادين ، رزقي. مقال. تأثير المكافآت الجوهرية على سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) من خلال الامتحان (دراسة حول رابطة الطلاب في جامعة ولاية بيما الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج). كلية علم النفس مولانا مالك إبراهيم مالانج، 2021.

مشرف: دكتور إنداه كورنياواتي بوروانينجياس Psikolog, M. Psi

يستند هذا البحث إلى وجود مستوى عالٍ من سلوك المواطنة التنظيمية في جمعية طلاب بيما، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج. من المؤكد أن وجود سلوك تنظيمي عالي المواطنة مدفوع بحافز مثل تقديم مكافآت جيدة. ومع ذلك، فإن المنظمات غير الهادفة للربح مثل جمعية طلاب بيما، وجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، تقدم فقط مكافأة واحدة، وهي المكافآت الجوهرية غير المادية (الداخلية). ينطلق هذا البحث مع صياغة مشكلة ما إذا كانت المكافآت الجوهرية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الامتحان في جمعية طلاب بيما، جامعة مولانا مالك الإسلامية، إبراهيم مالانج.

يمكن أن يشجع منح مكافآت متعددة على أداء أفضل وأقصى. من خلال تقديم مكافأة واحدة، ولكن لا يزال لها تأثير على مستوى عالٍ من سلوك المواطنة التنظيمية في جمعية طلاب بيما، ما يدفع إلى حدوث ذلك هو دور المتغيرات الأخرى. الامتحان كمتغير متداخل يربط متغير المكافأة الجوهرية بسلوك المواطنة التنظيمية. مع الامتحان، لا يزال إعطاء مكافأة واحدة يوفر مستوى عالٍ من سلوك المواطنة التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى إثبات تأثير المكافآت الجوهرية على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الامتحان في جمعية طلاب بيما، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير المكافأة الجوهرية على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الامتحان في جمعية طلاب بيما، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية.

تستخدم هذه الدراسة الأساليب الكمية مع حجم عينة من 61 شخصًا من 157 شخصًا. تم إجراء جمع البيانات باستخدام مقياس OCB المقتبس من فينيرياني (2018)، وتم اعتماد مقياس الامتحان من مفتاح الرحمن (2018)، واستند مقياس المكافأة الجوهرية إلى نظرية جيبسون وإيفانشيفيتش ودونيلي (1991). يستخدم هذا البحث تحليل المسار، مع الحسابات بمساعدة استخدام IBM SPSS Statistics 23.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن العلاقة المباشرة بين المكافأة الجوهرية في سلوك المواطنة التنظيمية هي 0.646. في حين أن قيمة العلاقة غير المباشرة بين المكافأة الجوهرية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الامتحان هي 0.045. بعد ذلك، تم اختبار أهمية متغير الامتحان باستخدام اختبار Sobel، ووجد أن t-count كان 1.424 وهو أصغر من جدول t البالغ 2.001. تشير هذه النتائج إلى أن الامتحان غير قادر على التوسط بين المكافآت الجوهرية وسلوك المواطنة التنظيمية. أي أنه بدون متغير الامتحان، لا يزال متغير المكافأة الجوهرية له تأثير على سلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: الامتحان، المكافأة الجوهرية، سلوك المواطنة التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah negara yang memiliki banyak budaya serta karakteristik unik di setiap budaya yang ada. Secara umum, masyarakat indonesia memiliki karakter budaya secara unik dibandingkan negara-negara lain. Budaya indonesia yang melekat pada karakter masyarakat indonesia secara umum seperti gotong royong, ramah tamah dan silaturahmi menjadi perilaku unik masyarakat indonesia dan menjadi dasar akan pelestarian budaya (Affan & Maksum, 2016). Gotong royong merupakan karakter yang sangat penting bagi masyarakat indonesia dalam menjaga persatuan dan kesatuan. Bintarto (1980) Pada pidato kenegaraan Soeharto yang dilakukan tanggal 16 Agustus 1987, menjelaskan bahwa gotong royong merupakan ciri khas dari masyarakat indonesia dan perilaku yang melekat pada pribadi masyarakat indonesia (dalam Anggorowati & Sarmini, 2015).

Begitu pentingnya masalah gotong royong ini, pemerintah melestarikannya dengan memasukan nilai-nilai karakter (religius, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan integritas) ini pada satuan pendidikan di Indonesia (Kusnoto, 2017). Gotong royong dapat menjadi modal sosial yang merubah pikiran, perasaan yang pada akhirnya diaktualisasikan melalui perilaku siswa (Utomo, 2018). Koentjaraningrat (1974) gotong royong merupakan aktivitas secara kolektif dan kolegial yang dilakukan masyarakat tanpa mengharapkan imbalan, demi suatu kemajuan dan pembanguana. Perilaku gotong royong menjadi aktivitas secara sadar yang dilakukan oleh masyarakat tanpa terikat oleh bagian dan tugas masing-masing. Makna dari gotong royong ini secara eksplisit sama dengan apa yang terkandung dalam *Organizational citizenship behavior* karena tidak terikat pada tugas dan imbalan. McClelland (2005), membangun hubungan baik dengan orang lain (afiliasi) merupakan salah satu

motif yang melatarbelakangi adanya perilaku *Organizational citizenship behavior*, dengan motif ini individu termotivasi untuk bekerja sama (P. D. Paramita, 2012).

Diana (2012) mengatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang sangat dekat dengan prinsip budaya Indonesia yaitu gotong royong, bisa disebut gotong royong merupakan perilaku *Organizational citizenship behavior*. Perilaku *Organizational citizenship behavior* di setiap budaya berbeda-beda, tergantung bagaimana budaya tersebut mampu dihayati dan dilestarikan oleh setiap individu atau kelompok. Penelitian oleh Tang dan Ibrahim menemukan bahwa hubungan antara satu variabel dengan OCB akan berbeda pada individu atau kelompok yang berada pada daerah dan budaya tertentu, seperti halnya hasil penelitian di wilayah Amerika Serikat dan Timur Tengah (dalam Pratiningtyas, 2013). Latar belakang budaya dan lingkungan yang dimiliki individu dapat mempengaruhi bagaimana individu berpikir dan merespon keadaan yang dihadapinya.

Penelitian Pratiningtyas (2013) pada masyarakat suku Jawa menunjukkan bahwa respon mereka pada rekan kerja yang mengalami kesulitan adalah membantu dan menolong dengan pertimbangan seperti kesulitan kerja, hubungan dengan individu, kesamaan prinsip, materi dan lain-lain. Kemudian penelitian oleh Mahmudah et al., (2020) menemukan bahwa responden yang memiliki karakter Bugis-Makassar dengan budaya siri' na pacce dengan kriteria baik, kemanusiaan, kesatuan, setia memiliki kontribusi dan efek yang signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Penelitian Simon & Naftalia (2016) pada karyawan di Surabaya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan OCB, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh pada OCB dan tidak bisa menjadi mediasi. Penelitian lain oleh Nurnaningsih & Wahyono (2017) pada karyawan PDAM Brebes menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Bagi individu yang memiliki pengalaman dan budaya yang berbeda, akan menunjukkan sikap dan

perilaku *Organizational citizenship behavior* berbeda bahkan pada satu variabel khususpun akan direspon berbeda-beda.

Keluar dari ikatan budaya, *Organizational citizenship behavior* ini merupakan sebuah emosi positif yang dapat memberikan efek besar bagi kemajuan organisasi. Perilaku OCB dapat tergambarkan dari adanya peran pasif maupun aktif dari anggota yang tidak hanya berpaku pada tugas *inrole*, tetapi mampu menunjukkan peran *extra-role*. Bagaimana anggota bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang telah diatur (*inrole*) dan bagaimana bertindak pada pekerjaan yang diluar fungsi yang diatur (*extra-role*). Aktivitas ini yang menjadi tuntutan bagi semua organisasi baik organisasi *profit* maupun organisasi *non-profit* (Robbins & Judge, 2008). Aktivitas yang berada diluar dari tugas yang telah dijelaskan disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Individu yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* dapat memberikan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai kinerja organisasi. Organisasi sangat membutuhkan orang-orang yang mampu bekerja dengan fleksibel dan sukarela tanpa imbalan demi kemajuan organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Darto (2014) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh individu. Penelitian oleh Lestari & Ghaby, (2018) menemukan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan PG Krebet Baru Malang. Lebih jauh lagi oleh Hendrawan et al., (2018) bahwa *organizational citizenship behavior* yang tinggi memiliki hubungan dengan indikator keselamatan pada nelayan. Secara umum dengan adanya *organizational citizenship behavior* dapat memberikan peningkatan pada ranah efektivitas, efisiensi, dan performa organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrah, 2000).

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff dan MacKenzie (dalam Paramita, 2012) untuk mengetahui manfaat dari adanya perilaku *organizational citizenship behavior* individu pada sebuah organisasi, dengan

adanya OCB maka akan berefek pada peningkatan produktivitas rekan kerja, produktivitas manajer, dapat menghemat sumber daya dalam organisasi, menghemat energi sumber daya manusia dalam organisasi, meningkatkan efektivitas kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatnya kemampuan organisasi dan menarik serta mempertahankan anggota terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja, dan membantu organisasi beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan.

Himpunan Mahasiswa Bima merupakan organisasi daerah yang memiliki peran, fungsi, dan tanggung jawab yang tertuang dalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) yang jelas. AD dan ART sebagai dasar hukum yang mengatur segala aktivitas dalam organisasi baik tujuan, maksud, peran, fungsi dan sebagainya. Dengan adanya segala sesuatu yang diatur secara jelas, sadar, dan terorganisir maka Himpunan Mahasiswa Bima termasuk pada kategori organisasi formal. Gonzalez (2007) menjelaskan organisasi formal sebagai komponen struktur yang dibuat untuk mengarahkan perilaku dan membatasi tindakan para anggota organisasi. Lebih jelas lagi oleh Irawan (2018), organisasi formal ialah organisasi yang memiliki kejelasan yang menyeluruh, baik itu tugas, fungsi, struktur dan tujuan yang jelas. Organisasi Himpunan Mahasiswa Bima merupakan salah satu organisasi yang tidak berbasis pada *Profit* atau laba (*nonprofit*). Organisasi *non-profit* adalah organisasi yang memiliki sasaran untuk mendukung isu atau memancing perhatian publik pada tujuan tertentu yang tidak komersial, yang secara sadar bergerak menuju tujuan bersama tanpa mencari imbalan atau laba (moneter) (Komang, 2008).

Fenomena *organizational citizenship behavior* juga terjadi pada Himpunan Mahasiswa Bima sebagai organisasi yang memiliki peran dan fungsi yang diatur secara formal namun tetap ada kecenderungan untuk *extra-role*. Individu yang bekerja diluar dari definisi tugas formal ini sudah masuk pada makna OCB. Berdasarkan hasil wawancara dengan MA sebagai salah satu anggota Himpunan Mahasiswa Bima, mengatakan bahwa:

“Kalau menurut saya sendiri, mungkin saya adalah orang yang paling sering membantu teman, junior bahkan senior didalam organisasi, (khususnya di HMB) kenapa saya melakukan itu? Karena saya berpikir itulah yang diajarkan senior saya pas saya jadi anggota baru, dan saya rasa itu juga harus saya lakukan kembali kepada siapapun dalam organisasi itu, dan yang pastinya kerja kolektif dalam sebuah kegiatan adalah hal yang harus dilakukan agar mencapai kata sukses dalam pelaksanaannya”.

Perilaku *organizational citizenship behavior* diindikasikan sebagai peran di luar aturan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang diatur secara jelas dan rinci. Hal ini sering dilihat dari aktivitas anggota organisasi yang sering secara sukarela melakukan sesuatu diluar definisi tugasnya. OCB sebagai tindakan *extra-role* dari individu pada tugas yang tidak mengharapkan imbalan (Organ, 1988; dalam Bolino et al., 2002). Perilaku *organizational citizenship behavior* diartikan sebagai kebebasan individu untuk berperilaku, dan secara sadar secara formal tidak diberikan imbalan (Organ et al., 2006). Senada dengan penjelasan KT yang memiliki pendapat yang sama soal motivasi bekerja *extra-role* karena imbalan atau tidak, dengan penjelasan bahwa:

*“Tidak, karena bantunya juga gak jauh-jauh dari administrasi sebagai tugas sekretaris umum. Kalaupun ada yang minta bantuan diluar tugas sebagai sekretaris umum, ya tetap dibantu.
“Ya sering. Alasannya karena tanggungjawab dan kewajiban sebagai BPH”.*

MI juga memberikan pernyataannya sebagai berikut:

“Ber HMB merupakan panggilan hati dan kesadaran diri, berangkat dari itu, umumnya kami, khususnya saya, selalu bersinergi dalam memperjuangkan kemaslahatan untuk HMB, misalnya dalam hal mempersiapkan kesuksesan agenda bidang keagamaan, yang walaupun kami khususnya saya adalah bukan bagian dari Bidang keagamaan, namun kembali pada dasar pergerakan HMB yaitu kolektif kolegial, panggilan hati serta kesadaran diri. Dan Alhamdulillah gerakan" kolektif kolegial itu selalu terlaksanakan oleh keluarga besar HMB begitupun saya khususnya. baik itu sejak awal saya bergabung ditahun 2016 begitupun sampai hari ini dan seterusnya.”

Penelitian mengenai OCB kebanyakan dilakukan pada organisasi yang notabene karyawannya berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda demi mencapai tujuan. Lebih lanjut, subjek penelitian yang dilakukan dalam memahami OCB banyak dilakukan pada organisasi *profit*. Hal yang luput dari

penelitian sebelumnya adalah bagaimana sekelompok individu dengan latar belakang budaya yang sama mampu mengimplikasikan perilaku OCB, dan kemudian bagaimana anggota organisasi bekerja secara murni tanpa mengharapkan imbalan. Penelitian-penelitian sebelumnya belum mampu melewati dua kriteri subjek dengan budaya yang sama dan subjek bekerja pada organisasi *non-profit*. Beberapa penelitian mengenai OCB peneliti rangkum sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun penelitian	Judul Penelitian	Kriteria subjek		
			Pada budaya, suku, latar belakang sama.	Organisasi profit	Organisasi non-profit
Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih, Jati Ariat	2012	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	x	✓	x
Indhira Pratiwi	2013	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	x	✓	x
Ferry Jaya Wijaya	2014	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Di Pt Xyz Surabaya	x	✓	x
Rita Susanti	2015	Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan	x	✓	x
Dyah Puspita Rini Rusdarti Suparjo	2016	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpang Lima Semarang)	x	✓	x
Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami	2017	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	x	✓	x
Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Kristian Cahyandi, Indriyani, dan Lusiani	2018	Hubungan Pendidikan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Indikator Keselamatan Nelayan	✓	x	x
Putri Rahmi Virani Lubis	2019	Pengaruh Modal Psikologis dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan Suku Batak	✓	✓	x
Ardimin Ramdan Amin, Waode Suarni, dan Yuliastri Ambar Pambudhi	2020	Peran Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Perawat RSUD Kota Kendari.	✓	✓	x

Setiap orang dipengaruhi oleh budaya yang melatarbelakanginya, segala aspek kehidupan manusia tidak bisa dipisahkan dari pengaruh budaya (Kussudyarsana, 2008). Budaya mengarahkan individu pada persepsi dan perilaku terhadap lingkungan. Secara tidak sadar atau sadar, segala tindakan

kita dipengaruhi oleh bagaimana budaya membentuk kita. Cara kita bersosialisasi pada suatu kelompok masyarakat dilakukan dengan bagaimana budaya yang kita miliki (Rokeach, 1973). Perilaku karyawan yang terhimpun disebuah organisasi dengan latar belakang yang berbeda akan cenderung memiliki persepsi, pengalaman, respon, dan pemecahan masalah yang berbeda bergantung pada budaya yang dimilikinya. Festinger (1957) menjelaskan bahwa proses berpikir suatu budaya tertentu akan berbeda dengan proses berpikir pada individu pada budaya lain, pada akhirnya menentukan respon yang ada (dalam Hidayat & Bashori, 2016). Hal-hal yang bertentangan dengan karakter individu seperti alur pikir, nilai budaya, keumuman opini, dan pengalaman masa lalu dapat memengaruhi disonansi kognitif individu tersebut (Hidayat & Bashori, 2016).

Masyarakat Bima memiliki falsafah hidup yang sudah melekat sejak dulu, nilai ini bersumber dari Islam dan menjadi norma dan sistim kehidupannya. Nilai yang sarat dengan nilai Islam ini tertuang dalam ungkapan “*Maja Labo Dahu*”. *Maja Labo Dahu* dijadikan sebagai pedoman hidup pada masa kesultanan Bima dalam menjalankan tugas dan kewajiban (Mariati, 2013). “*Maja*” memiliki makna malu jika melanggar segala ketentuan Tuhan, ketentuan manusia (norma), dan lingkungan. Sedangkan “*Dahu*” bermakna takut jika melanggar segala ketentuan, yang lebih utama takut pulang ke rumah jika belum sukses dirantau (Mariati, 2013). Kata “*Maja Labo Dahu*” memiliki makna yang sangat luas yang terkandung didalamnya. Salah satu motto hidup pemerintah dan masyarakat Bima adalah *Ka Tupa Taho, Sama Tewe Sama Lemba* (Ringan sama dijinjing, berat sama dipikul). Motto ini menjelaskan karakter masyarakat Bima yang cinta kebersamaan dan kerukunan serta memperkuat tali persaudaraan (Mariati, 2013). Perasaan malu dan takut ketika keluar dari peraturan Tuhan dan kelompok ini menjadi falsafah yang kuat dipegang oleh masyarakat. Hal ini sesuai dengan adanya aspek *sportmanships* dan *conscientiousness* pada OCB. *Sportmanships* ialah sikap toleransi atas keadaan yang ada tanpa mengeluh dan memperbesar masalah

serta *conscientiousness* ialah menaati peraturan yang telah ada meskipun tanpa pengawasan (Ruslan, 2016).

Pada upacara *Hanta Ua Pua* (mengangkat tempat sirih) salah satunya memiliki nilai sosial yang sangat tinggi. Dalam upacara ini, pihak istana, ulama dan masyarakat bahu membahu secara bersama-sama. Pada acara ini terdapat 44 orang dari daerah yang berbeda melakukan penyusunan *uma lige* (mahligai) secara gotong royong. Secara spiritual, upacara *Hanta Ua Pua* menanamkan nilai-nilai Islam seperti gotong royong, kebersamaan, dan saling mengharagai antara ulama, masyarakat, dan pemimpin (Jumiati, 2017). Perilaku gotong royong, kebersamaan, tolong menolong, dan empati menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan pada karakter masyarakat Bima. Hal ini sejalan dengan beberapa aspek pada OCB-I seperti *altruism* (tolong menolong) dan *courtesy* (menjaga hubungan dengan kerabat) (Nahrisah & Imelda, 2019).

Beberapa orang dalam organisasi *profit* memiliki motivasi untuk bekerja, salah satunya adalah faktor gaji. Kamal & Widiarti (2016) menemukan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan. Keberadaan upah atau gaji dan tunjangan dapat menjadi dasar motivasi individu untuk bekerja dalam mencapai tujuan (Batubara et al., 2013). Penelitian Ni'am et al., (2018) menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja individu, berarti semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan (Setiawan, 2015). Karyawan atau anggota organisasi berbasis *profit* tidak bisa lepas dari upah atas segala tindakannya. Perilaku *organizational citizenship behavior* sangat susah dilakukan secara sukarela pada organisasi *profit*. Penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff et al., (1993) mengatakan bahwa karyawan dalam organisasi *profit* tidak murni melakukan *organizational citizenship behavior* secara sukarela. Lanjutnya, para manajer organisasi *profit* selalu menjadikan penilaian perilaku *organizational citizenship behavior* sebagai pertimbangan untuk promosi dan kenaikan gaji (Baron & Byrne, 2005). Hal ini dipertegas

oleh penelitian Hui et al., (2000) yang menemukan bahwa para karyawan menyadari fakta yang ada, dan sering kali menggunakan OCB sebagai salah satu cara mencapai tujuan pribadi, seperti promosi jabatan.

Tindakan anggota dari organisasi *profit* maupun *non-profit* selalu dilandasi oleh adanya imbalan. Paramita (2012) menjelaskan bahwa perilaku secara sukarela tidak selamanya mencerminkan kesukarelaan secara riil, tetapi ada motif *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal. Perilaku anggota Himpunan Mahasiswa Bima pun tidak terlepas dari *reward*. Djamarah (2008), *reward* sebagai hadiah kepada orang lain sebagai bentuk kenang-kenangan atau penghargaan. Keberadaan *reward* sebagai tanda adanya prestasi yang dicapai seseorang, sekaligus sebagai dukungan akan adanya tindakan yang sama secara terus menerus (Mulyadi, 2001). Senada dengan Hamalik (2009), bahwa dengan adanya *reward* ini sebagai sarana untuk memupuk minat individu agar terus melakukan hal sama. Dalam organisasi *non-profit*, *reward* yang diberikan bukan berupa uang, promosi, bonus, atau benda-benda, akan tetapi hal-hal kecil seperti pujian, motivasi, kepuasan, penambahan pengalaman dan pengakuan akan eksistensi. Sumber dana dari organisasi semacam ini berasal dari sumbangan anggota sendiri, dana ini digunakan untuk hal-hal yang lebih penting seperti pembiayaan program kerja. Menurut PSAK No.45 pengertian dari organisasi *Non Profit* adalah organisasi yang memperoleh sumber daya yang berasal dari sumbangan pihak anggota. Dana seadanya ini tidak dikelola untuk memotivasi anggota dengan memberikan imbalan berupa uang, bonus, atau benda-benda khusus.

Penelitian oleh Fauziyyah & Luzvinda (2017) menemukan bahwa promosi dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh walaupun tidak signifikan terhadap perilaku OCB. Gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang tidak memberikan signifikansi besar pada perilaku OCB. Artinya ada hal-hal lain yang menyebabkan perilaku OCB muncul, bukan karena gaji, tunjangan, atau promosi (Fauziyyah & Luzvinda, 2017). Penelitian oleh Muayanah et al.,

(2017) menemukan hasil yang tegas bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal yang sama ditemukan oleh Tan (2017), semakin besar kompensasi, maka perilaku OCB karyawan akan semakin tinggi. Hasil yang sama pula didapatkan oleh Gunawan & Nurwanti, (2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian Edirisooriya (2014) menemukan bahwa *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik berpengaruh baik terhadap variabel kinerja karyawan pada sektor publik di Sri Lanka. Fareed et al., (2013) melakukan penelitian dampak *reward* intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sektor Telekomunikasi Pakistan, menemukan bahwa *reward* intrinsik maupun ekstrinsik sama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin besar *reward* (intrinsik dan ekstrinsik), maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan (Aktar et al., 2012). Perbedaan perilaku *in-role* dan *extra-role* terletak pada *reward* yang diberikan, perilaku *in-role* akan mendapatkan *reward* ekstrinsik atau moneter, sedangkan perilaku *extra-role* akan mendapatkan *reward* intrinsik (Dyne & LePine, 1998).

Semakin besar *reward* dan kompensasi yang diberikan, maka tingkat OCB seseorang semakin tinggi. Bentuk dari *reward* maupun kompensasi tertinggi dari sebuah organisasi adalah pemberian uang, penambahan gaji, bonus, promosi atau pembelian barang-barang tertentu. *Reward* ini merupakan bentuk *reward* yang dapat dinilai secara objektif dan lebih mencerminkan keberhasilan atas pencapaian. Bentuk *reward* berupa pujian, motivasi, kepuasan, pengembangan diri atau tanggung jawab merupakan perasaan secara subjektif dan abstrak yang diberikan (Syahril & Nurbiyati, 2016). Jika dibandingkan, antara *reward* intrinsik dan ekstrinsik secara faktual, *reward* intrinsik merupakan *reward* yang mengarah pada kepuasan subjektif bukan objektif. Semakin kecil imbalan yang diberikan, maka perilaku OCB individu semakin rendah (Octaviani & Utami, 2018). Dengan *reward* intrinsik yang dirasakan oleh anggota, lebih bersifat subjektif serta tanpa ukuran ini, anggota

tetap bisa menunjukkan perilaku OCB dengan baik. Berdasarkan observasi Peneliti, *reward* yang diberikan kepada anggota Himpunan Mahasiswa Bima hanya berupa pujian, motivasi, dan pengakuan eksistensi. Lebih dari itu, hal lain yang juga dirasakan anggota Himpunan Mahasiswa Bima ialah adanya kepuasan diri, mengembangkan diri, dan pengembangan keterampilan ketika menghadapi sebuah tugas *inrole* maupun *extra-role*.

“Tentu saja saya ingin imbalan, tapi bukan imbalan berupa uang atau martabak, tetapi imbalan kesuksesan, karena setiap yang kita lakukan dalam kegiatan organisasi itu merupakan cara kita belajar dalam menghadapi masa yang akan datang, dan itu merupakan cara jitu untuk sukses, karena pengalaman....”

MI juga memberikan respon sebagai berikut:

“soal imbalan atau apapun itu memang bagian dari hidup ini, namun meskipun demikian, sejauh hari ini kami khususnya saya, dalam berkontribusi untuk HMB itu ialah panggilan hati dan juga hemat saya merupakan panggilan yang Kuasa, yaitu untuk berbuat baik dengan tanpa pamrih. sehingga sejauh hari ini pergerakan kami untuk HMB itu utuh karena untuk membesarkan HMB tercinta, sebagai wadah dimana kami dibesarkan dengan ilmu dan amal. tanpa embel-embel apapun.”

KT memberikan jawaban sebagai berikut:

“tanpa imbalan karna gatau juga harus mengharapakan imbalan dalam bentuk apa wkwk.”

Hal ini menunjukkan adanya *reward* intrinsik yang dimiliki oleh anggota Himpunan Mahasiswa Bima. *Reward* intrinsik adalah hal yang melekat pada apa yang dikerjakan seperti tanggung jawab, kepuasan, tantangan serta manfaat lain dari pekerjaan itu sendiri berupa karakter (Gibson et al., 1991). Penelitian yang dilakukan oleh (Syahril & Nurbiyati, 2016) tentang hubungan antara *reward* intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja, mendapatkan hasil bahwa kedua *reward* ini memiliki hubungan yang baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Javed et al., (2012) mengatakan bahwa *reward* ekstrinsik sangat berpengaruh dibandingkan dengan *reward* instrinsik pada kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penemuan (Gohari et al.,

2013) yang menyimpulkan bahwa *reward* intrinsik lebih berpengaruh dari *reward* ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Pemberian *reward* ekstrinsik dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan, sedangkan pemberian *reward* intrinsik dapat meningkatkan kreativitas anggota, namun penggunaan sistem *reward* ganda memiliki dampak yang lebih efektif (Zhou et al., 2011). Pemberian *reward* intrinsik pada anggota organisasi tidaklah cukup untuk mencapai kinerja yang maksimal, namun pada Himpunan Mahasiswa Bima hal ini tetap memberikan efek pada kinerja yang tinggi.

Perbedaan tingkat penghayatan atas *reward* yang ada sangat mungkin terjadi. Ada individu yang begitu puas dengan *reward* intrinsik yang didapatkan, dan ada pula yang merasa puas dengan *reward* ekstrinsik yang didapatkan. Hal ini sangat bergantung pada bagaimana individu melihat penghargaan yang diberikan orang lain pada dirinya. Tentunya *reward* intrinsik maupun ekstrinsik adalah respon positif atau *feedback* positif dari individu lain yang harus disyukuri (*gratitude*). Aspek-aspek dari *gratitude* terdiri dari *intensity* (peristiwa positif), *frequency* (kecenderungan bersyukur), *span* (peristiwa hidup), dan *desnity* (mengingat orang lain) (Michael E. McCullough, 2000).

Hadiah sesederhana apapun atau sekecil apapun tetap menjadi sumber peristiwa positif yang akhirnya dapat memberikan efek positif pada individu. Penelitian oleh Aisyah & Chisol (2020) mendapatkan bahwa guru honorer Pecangaan Kabupaten Jepara dengan gaji rendah, tetap bersyukur. Bersyukur berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologi guru honorer Pecangaan Kabupaten Jepara. Guru honorer dengan imbalan yang minim dan tuntutan yang banyak dibandingkan guru PNS memiliki rasa syukur yang tinggi yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis guru honorer SD di UPT Disdikpora Kecamatan Pamotan (Millisani & Handayani, 2019). Penelitian oleh (H. Setiawan, 2014) menemukan bahwa guru honorer dengan gaji yang rendah akan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah pula. Hal ini mengindikasikan bahwa ada hubungan antara pemberian *reward* terhadap

gratitude, semakin besar *reward* yang diberikan maka *gratitude* akan semakin tinggi yang pada akhirnya akan diimplikasikan pada perbuatan baik ke orang lain. Penghayatan atas apa yang dimiliki, atas apa yang didapatkan, dan apa yang dirasakan secara sungguh-sungguh dapat menentukan tingkat syukur kita. Aritonang (2018) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara rasa syukur ibu yang bekerja dan ibu yang tidak bekerja. Ini menunjukkan bahwa, ketika individu memiliki rasa syukur yang tinggi, maka tidak akan ada perbedaan atas apa yang dimilikinya saat ini.

Gratitude (kebersyukuran) disini sebagai proses yang memfilter besar kecilnya *reward*, untuk diinternalisasikan ke dalam perasaan positif atas apa yang dia dapatkan dari orang lain (Sulistyarini, 2010). Pada akhirnya, orang yang memiliki rasa syukur (*gratitude*) kemudian akan dikembangkan pada sikap, kepribadian, moral, sifat, kebiasaan, dan akhirnya akan menentukan respon pada situasi tertentu (Emmons & McCullough, 2003). *Gratitude* (kebersyukuran) dijadikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Gratitude (kebersyukuran) dijadikan sebagai variabel mediasi (intervening) pada dua variabel lainnya yaitu *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*. Pemilihan *Gratitude* sebagai variabel intervening karena *Gratitude* mampu menjadi mediasi terhadap perilaku OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa *gratitude* mampu menjadi mediasi hubungan antara manajemen kesalahan tim terhadap OCB dan kreativitas ditempat kerja.

Gratitude (kebersyukuran) adalah sebuah emosi positif yang didapatkan dari orang lain yang akan mempengaruhi bagaimana individu menangkap dan merespon keadaan sesuai dengan pengalaman positif yang didapatkan (McCullough et al., 2002). Lebih jelas lagi Seligman & Peterson, (2004) menjelaskan bersyukur sebagai perasaan terimakasih dan menyenangkan atas pemberian hadiah, kemudian hadiah ini memberikan manfaat atau efek pada kedamaian diri. Orang-orang yang memiliki rasa

syukur yang baik akan selalu berbuat baik pula kepada orang lain sebagai bentuk terimakasih atas apa yang telah dicapainya. Bersyukur dapat melandasi adanya kerekatan, kebersamaan, dan hal-hal sosial yang lebih besar lainnya. Emmons & McCullough (2003) mengatakan bahwa indikasi dari adanya rasa syukur terlihat dari emosi positif yang dirasakan individu (penuh perhatian, semangat, tekun), bahkan rasa syukur dapat mengarahkan individu untuk prososial, peduli, dan membantu orang lain. McCullough et al., (2001) menemukan bahwa rasa syukur dapat meningkatkan perilaku prososial atau telah ditemukan bahwa rasa syukur dapat meningkatkan perilaku menolong pada individu lain, karena figur rasa syukur muncul pada pengalaman positif yang dialami individu.

Perilaku yang prososial seperti saling tolong menolong, mencegah masalah, sampai peduli sebagai bentuk internalisasi rasa syukur yang ada. Perilaku ini sejalan dengan aspek-aspek yang terdapat dalam *Organizational citizenship behavior*. Organ (1988) membagi aspek yang melatarbelakangi adanya *Organizational citizenship behavior* menjadi tolong menolong (*altruism*), meringankan masalah (*courtesy*), tidak mengeluh (*sportmanship*), mengerjakan sesuatu diluar aturan (*conscientiousness*) dan mengambil peran dalam kemajuan organisasi (*civic virtue*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Luzvinda (2017) yang menemukan bahwa bersyukur (*gratitude*) memiliki pengaruh yang signifikan pada *Organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi rasa syukur seseorang, maka perilaku *Organizational citizenship behavior* akan tinggi pula. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda oleh Murniati (2017) yang menemukan tidak ada hubungan signifikan antara kebersyukuran terhadap *Organizational citizenship behavior* pada guru SDI Terpadu Jakarta Selatan. Semakin tinggi rasa syukur individu pada keadaan yang ada, maka akan semakin tinggi juga tingkat kebahagiaan yang dimilikinya (Prabandari, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti ingin mengetahui “Pengaruh Intrinsic Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior

(OCB) Melalui *Gratitude* (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana Tingkat *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana Tingkat *Intrinsic Reward* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
4. Apakah *Intrinsic Reward* berpengaruh terhadap *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
5. Apakah *Intrinsic Reward* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
6. Apakah *Gratitude* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
7. Apakah *Intrinsic Reward* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Mengetahui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Mengetahui *Intrinsic Reward* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
4. Mengetahui Hubungan antara *Intrinsic Reward* terhadap *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
5. Mengetahui Hubungan antara *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
6. Mengetahui Hubungan antara *Gratitude* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
7. Mengetahui Pengaruh antara *Intrinsic Reward* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, Peneliti berharap penelitian dapat memberikan manfaat kepada keilmuan, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis bagi perkembangan keilmuan yang ada.

- 1) Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih teori dan khazanah keilmuan kepada para ilmuwan dan masyarakat khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang pentingnya *Gratitude* sebagai mediasi *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Secara Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan bagi para peneliti berikutnya terutama pada variabel yang sama dan bisa mengembangkan dan melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian para Manajer, Psikolog, Mahasiswa dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi maupun industri untuk memperhatikan efek *Gratitude* terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditimbulkan oleh *Intrinsic Reward*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku individu yang berada diluar cakupan *job description* biasa disebut sebagai perilaku *extra-role*. Individu melaksanakan segala tugas yang tertera dalam *job description*, dan mampu bertanggung jawab atas baik buruknya hasil yang diberikan sesuai dengan tugas yang tertera. Pekerjaan yang sesuai dengan uraian *job description* ini disebut sebagai perilaku *in-role* (Dyne & Angs, 1998). Saat ini, perilaku fleksibel sangat diperlukan dalam bidang industri dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara fleksibel dan efisien. *Organizational Citizenship Behavior* pertama kali dikemukakan dan dikaji pada awal tahun 1980-an (Bateman dan Organ, 1983; Smith et al., 1983; dalam Bienstock et al., 2003), Robbins menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ialah pilihan bebas dari individu tanpa terikat oleh tugas formal yang dimilikinya, dengan tindakan ini mampu memberikan kemajuan serta efektifitas bagi pencapaian organisasi.

Organizational Citizenship Behavior memiliki nama yang berbeda oleh peneliti namun dengan makna yang lebih kurang sama. Organ dan Bateman serta Smith et al., (1983) memberikan istilah *extra-role* sebagai istilah lain dari *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu George dan Bettenhausen (1990) menyamakan antara perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan perilaku prososial, kinerja kontekstual (Borman & Motowildo, 1993), organisasional spontan oleh (George & Jones, 1997), dan perilaku karitatif keorganisasian (Sarwono & Soeroso, 2001).

Organ (dalam Podsakoff et al., 2000) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pilihan individu secara bebas dan sadar, yang tidak memiliki hubungan pada penghargaan yang akan didapatkan secara formal, dengan tindakan ini dapat memberikan kemajuan bagi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku melebihi tugas yang diberikan secara formal, orang yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi ialah orang yang suka menolong, patuh pada aturan dan prosedur yang ada (Aldag & Reschke, 1997). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* menjadi perilaku yang diharapkan dan dihargai oleh organisasi dan industri, namun tidak mendapatkan imbalan secara formal. Perilaku ini menunjukkan adanya nilai lebih dari individu dan menjadi tindakan prososial yang bersifat konstruktif, positif, dan bermakna (Aldag & Reschke, 1997). Kemudian Sloat (1999) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai aktivitas yang mendorong tercapainya efektivitas pencapaian organisasi dan dilakukan secara suka rela dan tidak formal. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang mengutamakan kebersamaan dalam menghadapi masalah, hal ini diinternalisasikan dengan adanya perilaku saling membantu yang bukan karena tanggung jawab formal tetapi karena adanya kepentingan dan kesejahteraan bersama.

Williams & Anderson (1991) lebih jauh lagi membagi *Organizational Citizenship Behavior* menjadi dua yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O ialah perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi, perilaku ini bisa berupa tingkat kehadiran yang melampaui norma yang ada, loyalitas dan menaati peraturan secara formal dan informal serta bisa menjaga ketertiban. OCB-I ialah perilaku yang memberikan dampak langsung kepada rekan kerja yang kemudian berdampak pada fungsi organisasi, perilaku seperti ini berupa saling membantu dan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk. OCB-O dan OCB-I ini dapat memberikan peningkatan pencapaian organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tidak mengharapkan imbalan sesuai dengan aturan formal. Hal ini dilakukan untuk membantu orang lain (anggota, rekan kerja, atau organisasi) secara ikhlas tanpa membayangkan adanya gerak balik seperti penghargaan yang akan didapatkan secara formal. Perilaku *organizational citizenship behavior* ialah pilihan yang didasarkan atas kehendak pribadi yang berada diluar tugas formal yang muncul secara sadar, ikhlas, dan tidak dihitung sebagai perilaku yang mendapatkan *reward*, akan tetapi membawa efek positif bagi efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

2. Aspek-aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1988) membagi aspek-aspek dari OCB yang terdiri dari beberapa dimensi, ialah:

a. *Altruism*

Altruism adalah perilaku yang ditunjukkan oleh anggota untuk membantu rekannya yang mengalami kesusahan secara sukarela dan tidak mengharapkan imbalan apapun. Indikator dari adanya sikap *Altruism* menurut Gunawan et al., (2013) dapat dilihat dari sebagai berikut:

- 1) Partisipasi anggota untuk membantu anggota baru yang menghadapi kesulitan dalam bekerja.
- 2) Kemauan anggota untuk mengambil alih tugas anggota lain yang tidak hadir atau mendapat beban kerja berat.
- 3) Anggota memiliki kepekaan untuk membantu anggota lain disekitar.

b. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dengan saling menghormati termasuk

meminimalisir timbulnya permasalahan atau merangkai langkah preventif untuk mencegah permasalahan yang ada. Indikasi dari adanya perilaku *Courtesy* oleh Gunawan et al., (2013) dapat dilihat dari sebagai berikut:

- 1) Anggota selalu memprioritaskan hubungan yang harmonis dengan anggota lain untuk menghindari konflik interpersonal antara anggota atau atasan dalam organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk saling mengingatkan dan membimbing untuk mencegah timbulnya masalah dalam pekerjaan.
- 3) Kesiediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas kedudukannya dan tidak mengganggu hak-hak anggota lain.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah perilaku yang melebihi dari deskripsi tugas yang tertera dan melebihi harapan organisasi, seperti taat pada peraturan dan tingkat kehadiran dalam kegiatan. Perilaku *Conscientiousness* ini oleh Gunawan et al., (2013) dapat dilihat dari tindakan karyawan sebagai berikut:

- 1) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu.
- 2) Menaati peraturan perusahaan tanpa pengawasan.
- 3) Mengutamakan kejujuran dalam setiap pekerjaan.

d. *Sportmanship*

Sportmanship adalah perilaku yang dapat memahami keadaan yang kurang ideal dalam organisasi yang ditunjukkan dengan tidak adanya mengeluh, mengajukan keberatan dan tidak membesar-besarkan masalah yang remeh. Gunawan et al., (2013) menjelaskan bahwa ciri dari adanya sikap *Sportmanship* sebagai berikut:

- 1) Tidak mudah mengeluh dalam bekerja.
- 2) Tidak gampang mengeluh tentang hal-hal kecil dan tidak penting.
- 3) Selalu mengutamakan berpikir positif dalam menghadapi masalah.

e. *Civic Virtue*

Civic Virtue adalah perilaku tanggung jawab dan kepemilikan atas organisasi dengan cara terlibat dalam setiap kegiatan organisasi dan secara terus menerus mengikuti perkembangan organisasi serta mampu memberikan kontribusi secara pikiran dan tenaga untuk organisasi. indikator dari adanya sikap *Civic Virtue* oleh Gunawan et al., (2013)g ialah sebagai berikut:

- 1) Selalu berpartisipasi dalam hal pembenahan dan perubahan organisasi.
- 2) Selalu hadir dalam rapat, meskipun bukan hal yang penting.
- 3) Mengikuti perkembangan dan proses perubahan organisasi.

Beberapa penelitian tentang OCB, seringkali menggunakan dimensi OCB dari Organ untuk mengukur OCB dalam sebuah skala. Toeri Organ (1988) pernah digunakan dalam penelitian Munaraka (2012), Soegandi, Sutanto, dan setiawan (2013), Wiranti (2016), Nafi dan Indrawati (2017), Sulastri, Andriani, dan Latifa (2018). Dari beberapa peneliti diatas, dimulai dari penelitian Munaraka (2012) menggunakan lima dimensi untuk mengukur OCB yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sampai penelitian Sulastri, Andriani, dan Latifa (2018), menggunakan lima aspek dari Organ untuk mengukur dan menyusun skala OCB. Dengan demikian penelitian ini menggunakan skala OCB dari Organ (1988) sebagai dasar menyusun skala dan mengukur OCB.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi OCB merupakan faktor yang memiliki hubungan yang saling berkaitan serta dapat memberikan dampak pada keberadaan *organizational citizenship behavior* oleh Berber & Rofcanin (2012), faktor-faktor ini sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam keberadaan perilaku OCB. Organ menjelaskan bahwa titik temu antara OCB dengan kepuasan kerja terletak pada hipotesis yang mengatakan bahwa “semakin tinggi kepuasan, maka semakin tinggi kinerja” terutama pada afeksi individu (Berber & Rofcanin, 2012). Pada saat individu merasa puas pada hal-hal dari luar dirinya, maka dia akan menunjukkan kinerja yang berada diluar deskripsi tugas secara formal. Kepuasan dalam diri anggota dapat menjadi motivasi untuk terus menunjukkan performa yang maksimal.

b. Kesan Karyawan

Antara OCB dengan manajemen kesan memiliki ketergantungan satu sama lain (Berber & Rofcanin, 2012). Individu yang membantu orang lain dan secara maksimal bertanggung jawab atas tugas tambahannya didasarkan atas keinginan untuk mencapai kesan positif diri dalam organisasi. Harga diri positif muncul karena telah menunjukkan perilaku OCB. Individu yang melakukan OCB kemudian diamati oleh atasan, maka atasan akan memberikan *reward* atas perilakunya.

c. Kepribadian karyawan

Ciri pribadi dan karakteristik tiap orang dapat memberikan efek pada kuat lemahnya tindakan OCB pada sebuah organisasi. Ciri kepribadian seseorang dapat berpengaruh pada perilaku OCB. Organ (dalam Berber & Rofcanin, 2012) menjelaskan bahwa kepribadian

menentukan bagaimana individu dapat menunjukkan OCB secara intensif, kuat, dan dengan cara tertentu. Faktor kepribadian menjadi perhatian para ahli dalam beberapa dekade. Individu yang memiliki tingkat keramahan, maka akan cenderung bersifat mempunyai pikiran terbuka, saling menolong, dan peka.

d. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Pemimpin yang baik akan memberikan efek pada karyawan untuk meningkatkan produktifitas sebagai imbalan dari sikap pemimpin. Berber & Rofcanin (2012), menjelaskan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat mendorong tindakan OCB karyawan. Kemudian Podsakoff memandang bahwa pemimpin yang transformasional akan berpengaruh pada kinerja bawahan yang melebihi harapan, tindakan yang tepat, dan dukungan individual (Berber & Rofcanin, 2012)

e. Karakteristik tugas

Berber & Rofcanin (2012) menjelaskan bahwa tugas dengan karakteristik tertentu secara konsisten dapat mempengaruhi tingkat OCB individu. Tidak semua tugas mendorong individu berperilaku OCB. Karakter tugas yang memotivasi perilaku OCB seperti kemandirian, rutinitas, dan tugas yang saling berkaitan dalam tujuan. Tugas yang sulit, baru pernah ada, serta tidak punya persamaan dengan tugas anggota sebelumnya dapat menjadi pertimbangan adanya perilaku OCB.

f. Kelompok dan organisasi

Keadaan internal organisasi dan kelompok dapat mempengaruhi perilaku OCB. Hubungan yang hangat antar anggota, dukungan yang tinggi, potensi tiap individu serta kekompakan berkaitan dengan OCB. Semakin kuat dan erat hubungan tiap anggota kelompok maka rasa

memiliki satu sama lain pun menjadi erat, sehingga perilaku tolong menolong mudah muncul. Peraturan, dukungan rekan kerja, dan hubungan anggota menjadi variabel yang berpengaruh terhadap OCB (Berber & Rofcanin, 2012)

4. *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perspektif Islam

a. Telaah Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*

1) Sampel Teks Psikologi

Organ (dalam Podsakoff et al., 2000) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pilihan individu secara bebas dan sadar, yang tidak memiliki hubungan pada penghargaan yang akan didapatkan secara formal, dengan tindakan ini dapat memberikan kemajuan bagi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku melebihi tugas yang diberikan secara formal, orang yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi ialah orang yang suka menolong, patuh pada aturan dan prosedur yang ada (Aldag & Reschke, 1997).

Sloat (1999) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai aktivitas yang mendorong tercapainya efektivitas pencapaian organisasi dan dilakukan secara suka rela dan tidak formal.

Djati (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) OCB merupakan perilaku karyawan baik pada rekan kerja maupun organisasi dengan perilaku melebihi standar tugas dan bersifat positif pada organisasi yang ada. Perilaku organisasi sangat diharapkan keberadaannya karena memberikan efek baik bagi organisasi.

Luthans Freds (dalam Widihartati & Karnati, 2018) mengatakan bahwa OCB ialah tindakan sukarela yang tindakannya tidak dipaksa dan tidak secara langsung mendapatkan imbalan secara

formal, secara keseluruhan tindakan ini memberikan keefektifan pada organisasi.

Dyne & Angs (1998) OCB merupakan aktivitas karyawan yang ditunjukkan untuk menambah keefektifan kinerja dengan mempertimbangkan produktivitas perusahaan.

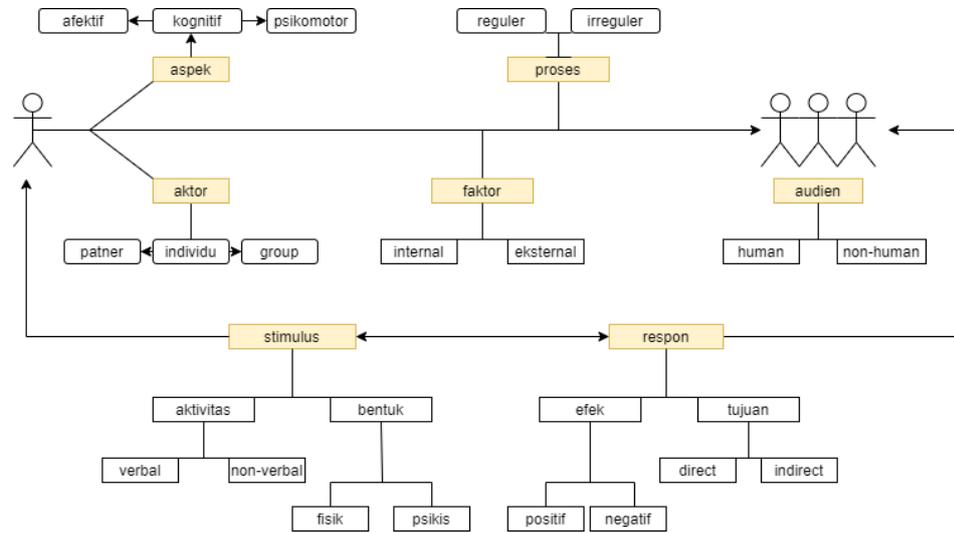
Beheshtifar & Hesani (2013) mengatakan bahwa OCB ialah serangkaian perilaku kerja karyawan yang melebihi pekerjaan dasar yang dilakukan secara sukarela dan percuma.

Ajgaonkar et al (dalam Wiranti, 2016) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku-perilaku yang positif pada suatu perusahaan seperti saling membantu, menjalankan kewajiban, memahami situasi yang buruk, bekerja tepat waktu, serta menjadikan lingkungan kerja minim konflik interpersonal.

Budiharjo (dalam Fauziyyah & Luzvinda, 2017) menjelaskan bahwa OCB mempunyai karakteristik tindakan sukarela yang keluar dari tugas utama atau uraian jabatan, perilaku yang saling menolong, serta tidak mudah untuk diketahui dan akan terlihat pada evaluasi kerja.

Bolino et al., (2002), OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi pekerjaan dasar yang diwajibkan yang tidak dihitung secara langsung untuk mendapatkan imbalan, namun mendorong tercapainya keefektifan organisasi.

2) Pola Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*



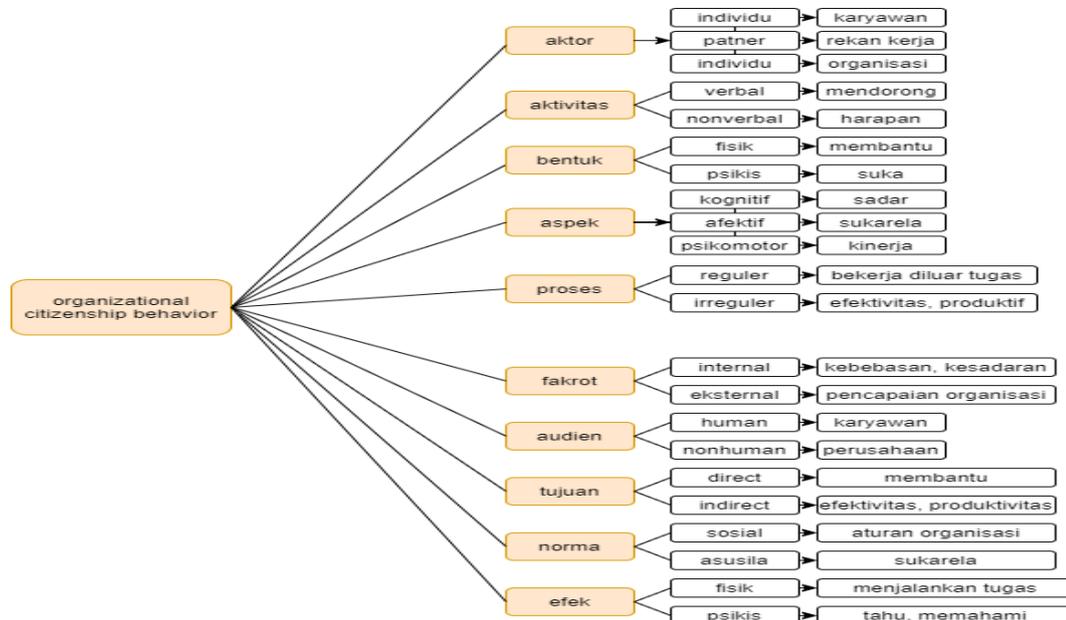
Gambar 2. 1 Pola Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*

3) Analisis Komponen Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 2. 1 Analisis Komponen Psikologi tentang *Organizational citizenship behavior*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Individu, karyawan
		Partner	Rekan kerja
		Kelompok	Organisasi, perusahaan
2	Aktivitas	Verbal	Memberikan, mendorong
		Non-verbal	Pertimbangan, harapan.
3	Bentuk	Fisik	Tindakan, membantu, taat aturan, menjalankan kewajiban, bekerja tepat waktu.
		Psikis	Suka, patuh, sadar
4	Aspek	Kognitif	Memahami, sadar,
		Afektif	Sukarela
		Psikomotorik	Melebihi standar, kinerja, perilaku positif
5	Proses	Reguler	Bekerja diluar uraian tugas, menolong, pilihan
		Irreguler	Efektivitas, produktivitas
6	Faktor	Internal	Kebebasan, kesadaran, sukarela
		Eksternal	Rekan kerja, aturan perusahaan
7	Audien	Human	Individu, karyawan, rekan kerja.
		Non-human	Perusahaan, organisasi
8	Tujuan	Direct	Membantu, menolong,
		Indirect	Imbalan, efektivitas
9	Standar Norma	Sosial	Organisasi, perusahaan
		Susila	Sukarela
10	Efek	Psikis	Mengetahui, memahami
		Fisik	Mendorong, menjalankan, mendapatkan, memberikan

4) Peta Konsep Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 2. 2 Peta Konsep Teks Psikologi tentang *Organizational Citizenship Behavior*

5) Rumusan Konseptual Tentang *Organizational Citizenship Behavior*

a) Rumusan secara umum

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan dalam bentuk verbal maupun nonverbal serta fisik maupun psikis yang dilakukan atas perencanaan atau spontanitas yang melibatkan kognitif, afektif serta psikomotorik, perilaku *organizational citizenship behavior* didorong oleh faktor internal maupun eksternal dengan tujuan secara langsung atau tidak langsung untuk memberikan efek fisik serta psikis pada human maupun nonhuman atas dasar adanya norma sosial dan susila.

b) Rumusan secara rinci

Organizational citizenship behavior adalah tindakan individu atau karyawan dengan membantu secara sukarela rekan kerja di perusahaan, tindakan ini dilakukan secara bebas serta sadar dengan memberikan kinerja diluar tugas wajib yang tertera, tindakan ini secara tidak langsung memberikan harapan untuk

tercapainya efektivitas dan produktivitas perusahaan sehingga mendorong pencapaian positif karyawan maupun perusahaan ketika menjalankan kewajiban, hal ini didukung oleh norma perusahaan dan juga norma asusila.

b. Telaah Teks Al-Qur'an

1) Sampel Teks *Organizational citizenship behavior* 1

a) Teks Islam surah Al-Baqarah : 148

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

b) Artinya

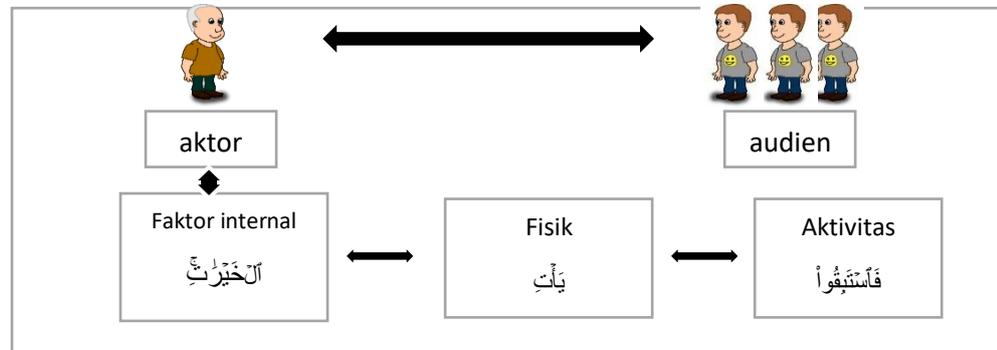
Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka *berlomba-lombalah* (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (Al-Baqarah: 148).

c) Makna Per Kata

Tabel 2. 2 Makna Perkata Surah Al-Baqarah: 148

No	Teks	Terjemahan Indonesia	Sinonim	Antonim	Dimensi psikologi
1	وَلِكُلِّ	Dan setiap umat mempunyai	لمجموعة	فُرَادَى	Aktor
2	وَجْهَةٌ	Kiblat	إِتِّجَاه	ضائع	Kepercayaan
3	هُوَ	Yang dia	الْجَنَّبِي	شخصي	Audiens
4	مُوَلِّيٰهَا	Menghadap kepadanya	قيادة	ابتعد	Perintah
5	فَاسْتَبِقُوا	Maka berlomba-lombalah	يقاتل	يستريح	Aktivitas
6	الْخَيْرَاتِ	Dalam kebaikan	طيب القلب	قيح	Afeksi, bentuk OCB
7	أَيْنَمَا تَكُونُوا	Dimana saja kamu berada	أنت	أنا	Aktor
8	يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ	Pasti Allah akan mengumpulkan kamu	يجمع	رمى	Aktivitas
9	جَمِيعًا	Semuanya	كل	شخص ما	Sosial
10	إِنَّ اللَّهَ	Sungguh Allah	حلف	يكذب	Janji, kebenaran
11	عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ	Atas segala sesuatu	الكل	واحد فقط	Lingkungan, keadaan, kondisi
12	قَدِيرٌ	Maha kuasa	الاکثر قوی	ضعيف	Spiritual

d) Pola Teks Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior 1*



Gambar 2. 3 Pola Teks Al-Qur'an *Organizational citizenship behavior 1*

2) Sampel Teks *Organizational citizenship behavior 2*

a) Teks Islam Surah Al-Syuaraa : 20

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ۚ ۲۰

b) Artinya

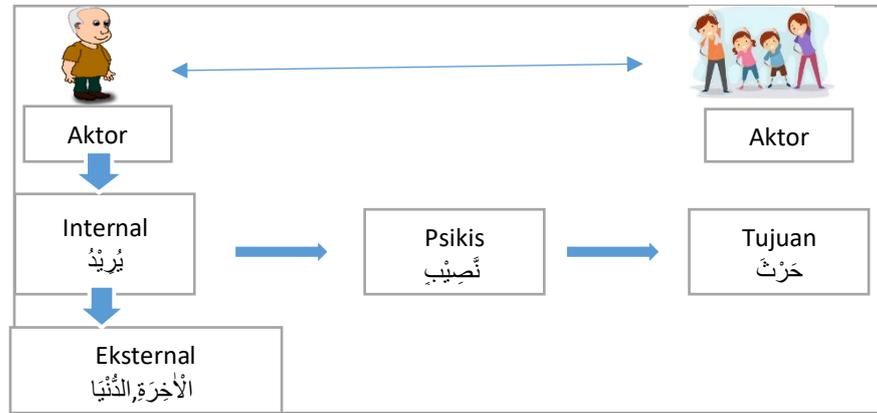
Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat” (QS. Al-Syuaraa: 20).

c) Makna Per Kata

Tabel 2. 3 Makna Perkata Surah Al-Syuaraa: 20

No	Teks	Terjemahan Indonesia	Sinonim	Antonim	Dimensi psikologi
1	مَنْ	Barang siapa	كل واحد	غير مشمول	Manusia
2	يُرِيدُ	Menghendaki	إرادة	غير مبال	Kehendak, kemauan
3	حَرْثٌ	Keuntungan	ربح	خسارة	Reinforcement
4	الْآخِرَةِ	Akhirat	عالم اخر	العالمية	Reward
5	نَزِدُ	Kami tambahkan	مبالغة	طرح او خصم	Orang lain
6	لَهُ	Baginya	أشخاص آخرون	شخصي	Orang lain
7	حَرْثِهِ	Keuntungan itu	ربح	خسارة	Reinforcement
8	وَمَنْ	Dan barang siapa	كل واحد	غير مشمول	Manusia
9	الدُّنْيَا	Dunia	أرض	الآخرة	Lingkungan
10	نُؤْتِهِ	Kami berikan kepadanya	الحب	يطلب	Reward
11	مِنْهَا	Keuntungan itu	ربح	خسارة	Reinforcement
12	نَّصِيبٍ	Bahagia	التمتع	الحزن	Happiness

d) Pola Teks Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior 2*



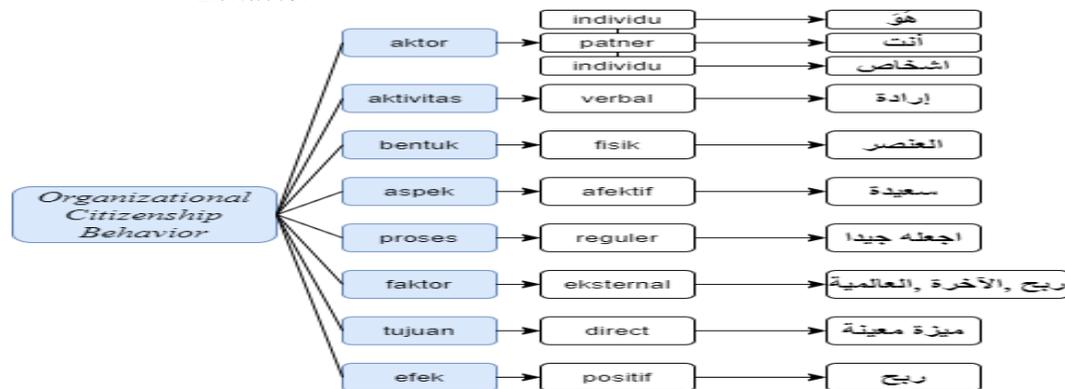
Gambar 2. 4 Pola Teks Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior 2*

3) Analisis Komponen Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 2. 4 Analisis Komponen Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	هُوَ
		Partner	أَنْتَ
		Group	اشْخَاصٌ
2	Aktivitas	Verbal	إِرَادَةٌ
3	Bentuk	Fisik	العنصر
4	Aspek	Afektif	سَعِيدَةٌ
5	Proses	Reguler	اجعله جيدا
6	Faktor	Eksternal	ربح , الأجرَةُ العَالَمِيَّة
7	Tujuan	Direct	مِيزَةٌ مَعِينَةٌ
8	Efek	Positif	رَبِيحٌ

4) Peta Konsep Teks Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 2. 5 Peta Konsep Teks Al-qur'an tentang *Organizational Citizenship Behavior*

5) Rumusan Konseptual

a) Rumusan secara umum

Organizational citizenship behavior adalah aktivitas individu yang melakukan kebaikan (طيب القلب) untuk mendapatkan keuntungan (ربح) dikemudian hari (akhirat).

b) Rumusan secara rinci

Organizational citizenship behavior adalah aktivitas yang dilakukan individu dengan berlomba-lomba (العنصر) melakukan kebaikan (طيب القلب), jika dikehendaki (إرادة) untuk mendapatkan keuntungan (ربح) dunia maka akan mendapatkan keuntungan dunia (العالمية) saja, jika dikehendaki (إرادة) untuk akhirat (الأخرة) atau ikhlas maka Allah akan menambahkan keuntungannya (ربح).

B. *Gratitude*

1. Pengertian *Gratitude*

Kebersyukuran berasal dari kata *gratitude*. Kata ini diambil dari kata dasar *gratia* dari bahasa Latin yang mengandung makna kelembutan, kebaikan, dan rasa berterima kasih. Semua bentuk kata yang bersumber dari kata Latin ini memiliki makna seperti kedermawaan, kebaikan, pemberian, kebahagiaan dari memberi dan menerima, serta mencapai sesuatu tanpa tujuan lain (R. A. Emmons & McCullough, 2003). Menurut Emmons & McCullough, (2003), orang yang bersyukur ditunjukkan dengan adanya emosi positif yang kemudian membentuk sebuah sikap positif, pengembangan moral serta kepribadian yang baik yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku individu pada situasi yang dihadapinya. Kebersyukuran ialah emosi positif yang dapat memberikan kebahagiaan secara internal dan membawa hubungan yang harmonis dengan orang lain disekitar dengan sikap positif ini.

Menurut Wood et al., (2009) keberadaan rasa syukur dapat memberikan dampak pada pikiran positif individu, dan membawa hidup

pada arah yang lebih produktif dan positif. Emmons menjelaskan bahwa *gratitude* ialah rekognisi bersifat positif pada saat mendapatkan hal yang menyenangkan atau keuntungan pada diri, yang menarik pemahaman bahwa ada orang lain yang memberikan sumbangsih atas pencapaian positif tersebut (dalam Putra, 2014). Bersyukur termasuk emosi positif yang diekspresikan dengan kebahagiaan, rasa terima kasih akan timbul karena adanya kebaikan, penghargaan atau hadiah dari orang lain. Adanya pemberian, hadiah atau penghargaan dari orang lain, alam atau Tuhan dapat mendorong individu untuk bersyukur atas pencapaiannya dengan membalas kebaikan pada orang lain, lingkungan atau Tuhan dalam bentuk perbuatan, lisan atau perasaan (Hastuti, 2016). Emmons dan Shelton (dalam Putra, 2014)) mengatakan bahwa *gratitude* (kebersyukuran) sebagai perasaan baik, sifat dermawan, kemurahan hati, dan kesadaran moral untuk membalas kebaikan dan menerima dengan lapang dada apapun yang terjadi.

Watkins et al., (2003) *gratitude* (kebersyukuran) adalah segala pemberian yang harus dihargai dengan sebaik mungkin dan menyadari bagaimana cara menghargai apa yang didapatkan tersebut. Seligman & Peterson (2004) *gratitude* adalah perasaan terima kasih dan senang karena mendapatkan kebaikan, baik berupa kebaikan pada diri sendiri atau orang lain berupa kenyamanan dan keamanan. Dengan adanya rasa syukur dapat membangkitkan emosi positif dan perilaku moral kepada orang lain, sehingga kepekaan atas keadaan orang lain menggugah emosi dan kebrsyukuran (McCullough et al., 2001).

Kemudian oleh Seligman (dalam Listiyandini et al., 2015) membagi rasa syukur menjadi dua jenis yaitu personal dan transpersonal. Kebersyukuran personal ialah rasa terima kasih pada orang-orang disekitar secara khusus pada orang-orang yang memberikan kebaikan dan bantuan pada dirinya. Kemudian kebersyukuran transpersonal ialah rasa terima kasih pada kekuatan yang lebih besar seperti kepada Tuhan dan alam yang

telah memberikan kebaikan pada hidupnya (Miftahurrahman, 2018). Segala aspek kehidupan manusia harus di syukuri atas segala kenikmatan dan kebaikan yang ada, maka keterampilan untuk melihat hikmah di setiap keadaan baik dan buruk dapat memperkuat kebersyukuran dalam kehidupan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan *gratitude* (kebersyukuran) ialah perasaan yang menerima segala keadaan baik bersifat positif dan negatif. Kebersyukuran ialah kemampuan untuk berpikir positif terhadap segala keadaan, dan mampu berterima kasih dan membalas kebaikan ketika mendapatkan pemberian, hadiah, atau penghargaan dari manusia, alam dan Tuhan kepada orang lain dengan kebaikan pula. Orang-orang yang memiliki sifat *gratitude* memiliki kebahagiaan dalam menghadapi hari-hari serta mendorong untuk lebih berusaha dan produktif.

2. Aspek-aspek *Gratitude*

Menurut McCullough et al., (2002), aspek-aspek dari kebersyukuran terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

a. *Intensity*

Intensity yaitu orang-orang yang mendapatkan peristiwa positif dalam hidupnya diharapkan dapat memberikan dampak pada intensitas rasa syukur dalam dirinya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak memiliki rasa syukur pada hidupnya.

b. *Frequency*

Frequency yaitu individu yang pandai berterima kasih pada hidup akan berdampak pada adanya rasa syukur dalam dirinya, dan rasa syukur ini akan direalisasikan dengan penghargaan kepada orang lain dalam kebaikan dan kesopanan bentuk kecil pun, ini akan berbeda dengan orang yang tidak pandai bersyukur dalam hidupnya.

c. *Span*

Span yaitu rasa syukur yang muncul pada tempat atau rentang waktu tertentu, rasa syukur bisa didapatkan pada saat berada dalam lingkungan keluarga, sosial, pertemanan, atau pekerjaan dan kegiatan yang bermanfaat lainnya.

d. *Desnity*

Desnity yaitu individu yang merasa bersyukur mengingat nama orang-orang yang telah berbuat baik kepada dirinya. Sehingga dapat menulis lebih banyak nama dan berbuat baik pada orang-orang yang dianggap memberikan kontribusi atas rasa syukur yang dialami baik itu teman, keluarga, atau orang tua.

Beberapa penelitian tentang *gratitude*, seringkali menggunakan dimensi GQ-6 dari McCullough et al., (2002) untuk mengukur *gratitude* dalam sebuah skala. Toeri McCullough et al., (2002) pernah digunakan dalam penelitian Kusumawati (2016), Nurarini (2016) Miftahurrahman (2018), Aritonang dan Siahaan (2018). Dari beberapa peneliti diatas, dimulai dari penelitian Kusumawati (2016) menggunakan GQ-6 untuk mengukur *gratitude* yaitu *intensity*, *frequency*, *span*, dan *desnity*. Sampai penelitian Aritonang dan Siahaan (2018) menggunakan empat aspek GQ-6 dari McCullough et al untuk mengukur dan menyusun skala *gratitude*. Dengan demikian penelitian ini menggunakan skala GQ-6 dari McCullough et al., (2002) sebagai dasar menyusun skala dan mengukur *gratitude*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Gratitude*

Menurut Emmons (dalam Faidah & Yanuvianti, 2017) ada beberapa faktor yang menghambat *gratitude*, sebagai berikut:

- a. Prasangka negatif, individu yang memiliki kecenderungan untuk berpersepsi negatif akan menolak hal-hal yang didapatkan oleh dirinya.

Individu yang memiliki emosi negatif tidak akan bersyukur atas kebaikan yang dirasakannya.

- b. Tidak mengakui keterikatan, individu seperti ini menganggap bahwa segala pencapaian yang didapatkan merupakan hasil dari dirinya sendiri dan tidak ada partisipasi orang lain, akhirnya rasa terima kasih dan berbuat baik menjadi minim.
- c. Konflik psikologis dalam diri, adanya keraguan untuk mengekspresikan rasa syukur karena ketakutan pemberian kebaikan tidak hanya berdampak positif tetapi juga dapat membawa hal negatif bagi penerima atau orang lain.
- d. Ketidaksesuaian hadiah yang diberikan, pemberian yang diberikan dapat memberikan resiko bagi respon yang tidak diinginkan pemberian yang terlalu mewah atau terlalu biasa dapat memberikan beban dan permasalahan antara pemberi dan penerima yang dapat memunculkan dendam, kemarahan atau penghinaan.
- e. Renungan mengenai perbandingan, kecenderungan dari individu untuk mempersepsi sesuatu berdasarkan hal-hal yang tidak dimiliki serta membandingkan diri dengan orang lain atau berharap sesuatu yang lebih dapat menghalangi keberadaan *gratitude*.
- f. Persepsi diri sebagai korban, individu yang menganggap dirinya sebagai korban dari segala kebencian dan ketidakadilan hidup dapat menanamkan pikiran negatif, sehingga mendorong untuk balas dendam dan tidak dapat menghargai segala kebaikan hidup dalam dirinya.
- g. Pengalaman penderitaan, individu yang terlalu menghayati emosi negatif seperti penderitaan akan mengalami kesulitan untuk menemukan alasan agar bersyukur.

- h. Kesibukan dalam hidup, individu yang terlalu sibuk melewati hari-hari dan mengejar ambisi akan kehilangan waktu untuk merenungkan kebaikan yang didapatkan, sehingga rasa syukur dapat menghilang.

4. Komponen *Gratitude*

Komponen dari *gratitude* ini oleh Emmons (2007) dibedakan menjadi tiga bagian, sebagai berikut:

- a. Rasa hangat, yang ditunjukkan kepada seseorang, alam, atau Tuhan atas kebajikannya, rasa hangat ini bisa berupa perasaan cinta dan kasih sayang.
- b. Rasa syukur, sebagai emosi positif yang menggerakkan individu untuk berperilaku prososial dan membangun ikatan sosial yang hangat.
- c. Niat baik, sebagai dorongan moral yang mendasari individu untuk terus berbuat baik kepada orang lain yang telah membantunya secara langsung maupun tidak langsung.

5. *Gratitude* Dalam Perspektif Islam

Rasa syukur adalah sifat yang memiliki nilai positif dan penuh dengan kebaikan serta menerima segala nikmat-Nya, kemudian diinternalisasikan menjadi tindakan, lisan, maupun hati. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, syukur memiliki dua arti yaitu rasa berterima kasih kepada Allah SWT dan untung atau merasa senang. Segala yang ada di bumi merupakan sarana untuk belajar dan bersyukur atas apa yang telah kita rasakan. Sebagaimana dalam QS. Al-Furqan ayat 62 yang berbunyi:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا ٦٢

“Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur” (QS. Al-Furqan: 62).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT telah menciptakan siang dan malam secara bergantian, supaya manusia dapat mengambil pelajaran darinya, dan berpikir tentang ciptaan-Nya serta merasa bersyukur atas segala karunia dan nikmat yang telah diperolehnya. Bersyukur ialah menghormati segala apa yang dirasakan baik atau buruk dengan berpikir tentang segala ciptaan-Nya dan mengingat nikmat-Nya. Segala apapun yang kita dapatkan dari usaha yang dilakukan serta atas hasil apapun yang terjadi patut untuk kita syukuri, karena semuanya sudah menjadi nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT kepada hambanya. Sebagaimana QS Saba ayat 13 berbunyi:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحْرِبٍ وَتَمْتِيلَ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيَتٍ أَعْمَلُوا ءَالَ
دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلًا مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ ۝ ۱۳

“Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakinya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih.” (QS Saba: 13).

Ayat ini menerangkan bahwa Allah SWT telah menganugerahkan kepada Sulaiman as yaitu mereka mengerjakan perintah Sulaiman as untuk membangun istana-istana mewah serta patung-patung yang kuat. Allah menyerukan agar mereka dapat mensyukuri segala nikmat yang telah dilimpahkan Allah SWT kepada mereka semuanya. Mereka diperintahkan untuk selalu bersyukur karena hanya sedikit orang yang bersyukur atas segala nikmat yang telah didupkannya.

Allah SWT menciptakan manusia sebagai pemimpin di muka bumi ini, dengan berbagai ciptaan-Nya sebagai sarana untuk hidup. Semua disediakan dengan percuma, Allah memberikan peringatan agar tidak

keluar dan mengingkari segala apa yang telah diberikannya dan hendaklah manusia bersyukur atas itu semua. QS Al-Baqoroh ayat 152 berbunyi:

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُون ۝١٥٢

“Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku.” (QS Al-Baqoroh: 152).

Pada ayat ini menyerukan agar manusia senantiasa mengingat Allah SWT dengan cara berdzikir, tasbih, dan membaca Al-Qur’an dengan penuh pemahaman dan penghayatan untuk mengetahui kebesaran Allah SWT. Segala perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT dihindari agar pintu kebaikan dibukakan oleh-Nya. Perintah bersyukur untuk segala nikmat yang tiada duanya yang telah diberikan oleh Allah SWT melalui pemanfaatan semua fasilitas hidup sebagaimana mestinya dan atas hal itu manusia memanjatkan pujian syukur baik dengan hati, lisan, atau perbuatan. Segala anugerah yang didapatkan merupakan kenikmatan yang luar biasa, dan janganlah engkau mengingkari kenikmatan ini. Bagi orang-orang yang pandai bersyukur, maka Allah SWT menjanjikan nikmat yang banyak sebagaimana QS Ibrahim ayat 7 berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۝٧

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.” (QS Ibrahim: 7).

Ayat diatas menjelaskan bahwa “sesungguhnya jika kamu bersyukur, maka Aku akan menambahnya (nikmat)”. Disini dapat dipahami bahwa dengan adanya rasa syukur maka kita akan mendapatkan keuntungan yang lebih melalui itu. Bahkan dengan bersyukur yang sedikitpun, Allah tidak meminta lebih, atas apa yang telah engkau dapatkan setiap saat, maka Allah akan senantiasa menambah kenikmatan

kepada Hamba-Nya. Merasa bersyukur sangat penting sebagai sarana untuk mendekati Allah SWT. Ayat ini sebagai seruan agar manusia selalu menghargai segala nikmat Allah SWT dan tidak mengikuti umat terdahulu yang lalai akan nikmat-Nya. Sehingga Allah SWT mencabut segala nikmat yang diberikan sebagai pelajaran serta hukuman atas mereka.

لَقَدْ كَانَ لِسَبَإٍ فِي مَسْكَنِهِمْ آيَةٌ جَنَّتَانِ عَنْ يَمِينٍ وَشِمَالٍ كُلُوا مِنْ رِزْقِ رَبِّكُمْ وَأَشْكُرُوا لَهُ
بَلَدَةٌ طَيِّبَةٌ وَرَبُّ غَفُورٌ ١٥

“Sesungguhnya bagi kaum Saba’ ada tanda (kekuasaan Tuhan) di tempat kediaman mereka yaitu dua buah kebun di sebelah kanan dan di sebelah kiri. (kepada mereka dikatakan): "Makanlah olehmu dari rezeki yang (dianugerahkan) Tuhanmu dan bersyukurlah kamu kepada-Nya. (Negerimu) adalah negeri yang baik dan (Tuhanmu) adalah Tuhan Yang Maha Pengampun." (QS Saba: 15).

Ayat ini mempertegas lagi bahwa kita harus menerima segala apa yang telah dikaruniai oleh-Nya dan mampu menggunakannya dengan sebaik mungkin demi kepentingan, dan jangan pernah sekali-sekali mengingkari segala pemberian-Nya dan lupa untuk berterima kasih dengan mengingat Allah SWT.

C. Intrinsic Reward

1. Pengertian Reward

Reward atau penghargaan ialah sebuah bentuk dan ungkapan apresiasi yang diberikan kepada orang lain setelah melakukan tindakan yang positif dan menguntungkan. Penghargaan dapat menjadi sumber kepuasan atas beberapa kebutuhan anggota dalam melakukan beberapa tindakan tertentu (Moorhead & Griffin., 2013). *Reward* sebagai langkah untuk terus membentuk dan menciptakan tindakan anggota yang lebih profesional dan memelihara produktifitas, efisiensi dan efektifitas. Untuk mencapai karakter yang unggul dalam organisasi dibutuhkan apresiasi atas

kemunculan karakter dan tingkah laku yang diinginkan. Pemberian penghargaan sebagai upaya untuk menciptakan dan membina anggota untuk mencapai prestasi kerja (Handoko, 2012).

Nurmiyati (2011) mendefinisikan *reward* sebagai hadiah, penghargaan, ganjaran atau imbalan. Menurut Davis dkk, *reward* adalah pemberian yang diberikan oleh organisasi berupa piagam atau uang karena prestasi yang dicapai anggota (dalam Mangkunegara, 2009). *Reward* sebagai langkah untuk memberikan penguatan kepada anggota untuk mencapai sumber daya yang profesional sesuai dengan kompetensi jabatan yang dimiliki, sebagai upaya untuk perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya yang bisa menjalankan tanggung jawab dengan efektif dan efisien (Handoko, 2012). Kemudian Bangun (2012) menjelaskan bahwa *reward* diberikan ketika prestasi didapatkan oleh individu atau kelompok ataupun instansi tertentu. *Reward* dapat berupa materi maupun non materi, yang jelas membawa kebanggaan pada penerima.

Pemberian *reward* digunakan untuk memacu motivasi individu agar perilaku tertentu dapat muncul dan terus muncul. Peran *reward* sebagai hadiah atau imbalan yang akan didapatkan setelah melakukan sebuah pekerjaan dan mencapai prestasi tertentu. *Reward* sebagai pemberian nilai tambah dengan harapan anggota dapat lebih produktif untuk mencapai sumber daya yang unggul dan bersaing (Simamora, 2004).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah hadiah, imbalan, ganjaran, atau kenang-kenangan yang diberikan atas sebuah pencapaian dan prestasi baik yang dilakukan perorangan, kelompok, serta instansi. *Reward* ialah bentuk penguatan atas perilaku yang diinginkan sehingga kemunculannya diharapkan hadir lebih intens untuk menunjang pencapaian yang lebih maksimal. Pemberian *reward* yang dilakukan dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, serta karakter dari anggota dan secara adil dapat menjaga kestabilan dalam diri serta organisasi.

2. Bentuk-bentuk *Reward*

Menurut Gibson et al., (1991) menjelaskan bahwa keberadaan *reward* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik. Dari dua *reward* ini memiliki fungsi dan tujuannya masing-masing.

a. *Reward* intrinsik

Reward intrinsik adalah penghargaan yang diatur secara pribadi dan bersumber dari dalam diri pribadi. Bentuk dari adanya *reward* intrinsik ini bersifat subjektif dan abstrak, akan tetapi memberikan semangat dan kepuasan ketika melakukan sebuah pekerjaan tertentu. Beberapa bentuk dari *reward* intrinsik dari Gibson et al., (1991) ialah sebagai berikut:

1) Penyelesaian (Completion)

Menyelesaikan tugas dapat memberikan efek pada kepuasan diri. Beberapa individu akan merasa terpacu dan ditantang untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, sehingga ketika tugas ini dapat diselesaikan maka akan membentuk suatu penghargaan pada diri.

2) Pencapaian (Achievement)

Pencapaian ialah penghargaan yang berasal dari dalam diri, hal ini didapatkan ketika mampu mencapai suatu target tertentu. Setiap orang memiliki target atau tujuan yang harus dicapai yang bervariasi, sehingga perbedaan individu menjadi pertimbangan dalam penghargaan pencapaian.

3) Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang mendambakan pekerjaan yang memiliki kebebasan dan hak dalam mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat muncul dari

kebebasan melakukan yang terbaik untuk organisasi dalam situasi tertentu.

4) Pertumbuhan pribadi (Personal Growth)

Pertumbuhan pribadi dengan mengasah segala keterampilan dan potensi yang dimilikinya dalam pekerjaan tertentu. Seseorang yang mengalami pertumbuhan pribadi dapat menilai dan mengukur perubahan dan perkembangan potensi dan keterampilannya. Beberapa orang bisa merasa tidak puas jika tidak didorong dan difasilitasi untuk berkembang.

b. *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik ialah penghargaan berasal dari luar diri individu. Kemunculan dari penghargaan ini dikendalikan oleh orang lain kemunculan dan besaran yang akan didapatkan. Menurut Gibson et al., (1991), bentuk dari *reward* ekstrinsik ini dapat berupa sebagai berikut:

1) Penghargaan finansial:

- a) Gaji dan upah sebagai apresiasi yang diberikan kepada anggota atas sumbangsih positif yang diberikan kepada pencapaian tujuan organisasi.
- b) Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan rumah sakit, dan liburan.
- c) Bonus atau insentif sebagai tambahan diluar dari besaran upah dan gaji.

2) Penghargaan non finansial:

- a) Penghargaan interpersonal yang terjalin antara manajer dengan anggota yang berupa pemberian status atau pengakuan akan pencapaian.

- b) Promosi dilakukan untuk menempatkan potensi yang tepat pada posisi yang semestinya.

Beberapa *penelitian* tentang *intrinsic reward*, seringkali menggunakan teori dari Gibson et al., (1991) dalam pembuatan skala *intrinsic reward*. Teori Gibson et al., (1991) pernah digunakan dalam penelitian Maria (2010), Muslih (2012), Harkat (2014), Hindarti dan Wahyudi (2015), Saputri (2018). Dari beberapa peneliti diatas, dimulai dari penelitian Maria (2010) menggunakan teori *intrinsic reward* untuk mengukur *intrinsic reward* yaitu *task completion*, *achievement*, *autonomy*, dan *personal growth*. Sampai penelitian Saputri (2018) menggunakan empat aspek *intrinsic reward* dari Gibson et al untuk mengukur dan menyusun skala *intrinsic reward*. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teori *intrinsic reward* dari Gibson et al., (1991) sebagai dasar menyusun skala dan mengukur *intrinsic reward*.

3. *Intrinsic Reward Dalam Perspektif Islam*

Reward (ganjaran) dalam bahasa Arab diistilakan sebagai *tsawab*. Kata ini sering ditemukan dalam Al-qur'an, khususnya yang berkaitan dengan apa yang diterima baik didunia maupun diakhirat dari perbuatannya. Kata *tsawab* ini memiliki arti tentang balasan yang baik. Beberapa ayat yang menjelaskan ini diantaranya pada surat Ali Imran ayat 145:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُوَجَّلًا وَمَنْ يُرَدَّ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِيهَ مِنْهَا وَمَنْ يُرَدَّ
ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِيهَ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشُّكْرِينَ ١٤٥

“Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan

(pula) kepadanya pahala akhirat itu. Dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.” (QS Ali Imran: 145).

Dan An-Nisa: 134

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا ۙ ١٣٤

“Barangsiapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS An-Nisa: 134).

Dari dua ayat diatas dapat dipahami bahwa *tsawab* memiliki makna yang identik dengan ganjaran yang baik. Dalam Islam, *reward* biasanya dipahami dengan istilah pahala. Pahala ini sebagai imbalan yang diberikan Allah SWT kepada hamba-Nya atas amal yang telah dilakukannya seperti shalat, puasa, zakat, dan perbuatan baik lainnya. Orang-orang yang berbuat baik akan Allah SWT janjikan akan memberikan ganjaran yang berlipat ganda sebagaimana Firman Allah SWT.

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ ۗ وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَسِيعٌ عَلِيمٌ ۙ ٢٦١

“Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.” (QS Al-Baqoroh: 261).

Ayat ini mengajarkan kita bahwa pemberian *reward* mendidik kita untuk berbudi luhur dan melakukan perbuatan baik untuk mencapai tujuan. Secara umum, *reward* intrinsik merupakan penghargaan atau sifat positif yang berasal dari dalam diri pribadi seperti kepuasan, tanggung jawab, kebebasan serta perkembangan diri atas tindakan atau pekerjaan. Orang yang memiliki *reward* intrinsik akan menunjukkan perilaku bahagai dan

senang ketika berhadapan dengan pekerjaan tertentu. Dalam pekerjaan tersebut dia menemukan diri dan kemampuannya berkembang, sehingga memiliki penyelesaian tugas tanpa diawasi. Allah SWT mendorong umatnya untuk mencari pekerjaan, menyelesaikannya dengan baik dan penuh tanggung jawab dan jangan pernah berbuat kerusakan.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الذَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat ini menjelaskan bahwa bekerja menjadi jembatan ke akhirat. Bekerja bukan semata-mata untuk mendapatka dunia dan material, akan tetapi untuk mendapatkan kepuasan dan kenikmatan duniawi. Bekerja tentu harus mengedepankan tanggung jawab dan perkembangan diri atas pekerjaan. Bekerjalah tetapi jangan buat kerusakan dan kehancuran, jika hal ini dihindari maka manusia akan mencapai kepuasan yang baik dalam pencapaiannya. Orang-orang yang memiliki kecintaan dan kesenangan dalam melakukan pekerjaan tertentu, mereka akan senantiasa melakukan sesuatu dengan baik tanpa diawasi. Orang muslim/muslimah akan menganggap bahwa segala tindakan yang dilakukannya semua diawasi oleh Allah SWT, semua yang kita lakukan akan kita pertanggung jawabkan di hadapan-Nya sebagai mana Firman Allah SWT.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah: 105).

Berdasarkan ayat ini, maka semangat bekerja dari individu dengan mengutamakan kejujuran atau kecurangan akan dinilai oleh Allah SWT dan akan dikembalikan kepadanya bagaimana hasil pekerjaannya. Orang yang punya *reward* intrinsik melaksanakan tugas berat dengan tetap melakukannya dengan jujur dan penuh pembelajaran. Pekerjaan yang dihayati dan dinikmati mengarahkan kita bekerja secara baik, artinya lebih produktif bukan karena besar kecilnya gaji dan bonus yang diberikan. Rezeki bukan hanya berupa materi dan uang, tetapi kepuasan kita atas nikmat, kesempatan, dan kesehatan masih bisa melakukan pekerjaan tersebut saat ini. Orang yang mampu menyadari ini akan menunjukkan semangat dan perkembangan diri untuk lebih profesional dari hal-hal yang bersifat materialisme. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan Imam Baihaqi:

“Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara profesional.” (HR. Baihaqi).

Reward yang kita dapatkan bukan hanya berupa sesuatu yang bisa dimakan, dipakai, atau dinikmati saja seperti uang, rumah, kendaraan dan lain-lain, namun secara luas ialah nikmat yang kita rasakan merupakan *reward* dari Allah seperti kesehatan dan kesempatan. Sebagaimana Hadis Rasulullah SAW:

“Dua hal yang sering manusia lupakan adalah kesehatan dan kesempatan.”

Kesehatan dan kenikmatan ini menjadi *reward* intrinsik yang secara subjektif kita rasakan, dengan adanya hal ini kita patut untuk bersyukur dan terus semangat. Segala sesuatu yang dilakukan dengan baik

dan sungguh-sungguh akan diberikan oleh Allah SWT ganjaran bukan hanya berupa materi tetapi lebih dari itu ialah adanya kesehatan, kesempatan dan perkembangan diri pribadi.

D. Hubungan Antara *Intrinsic Reward* dengan *Gratitude*

Reward diberikan dengan harapan untuk mendapatkan perilaku anggota yang semakin tekun dan terus memperbaiki diri. Pemberian *reward* didasarkan atas tujuan yaitu anggota dapat lebih produktif dalam bekerja dan memiliki keterampilan yang kompetitif (Suryadilaga et al., 2016). Pemberian *reward* secara tepat dan terukur dapat meningkatkan produktifitas dalam sebuah organisasi. Pemberian *reward* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Panin Bank Tbk Area Mikro Jombang yang kemudian dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan (Febrianti et al., 2014). Penelitian lain oleh Sari, (2016) menemukan bahwa keberadaan *reward* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perbankan di Kota Bengkulu. Siahaan (2013) menemukan bahwa pemberian *reward* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan dapat memberikan efek pada peningkatan disiplin kerja karyawan. *Reward* dalam konsep behaviorisme dijadikan sebagai penguatan pada perilaku positif individu, sehingga perilaku tersebut diharapkan terus ada dan berkembang untuk kebaikan organisasi. Edirisooriya (2014) mendefinisikan *reward* sebagai bonus, hadiah, pengakuan, promosi, peningkatan karir, serta kesempatan belajar sehingga anggota dapat bekerja lebih giat dan produktif lagi.

Secara spesifik mengenai *reward* intrinsik diteliti oleh Januar & Handayani (2015) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara *reward* intrinsik terhadap variabel *employee performance*. Semakin tinggi *reward* intrinsik yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula *employee performance*. Pemberian *reward* intrinsik dapat memberikan pengaruh pada peningkatan disiplin kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo (Liana, 2018). *Reward* intrinsik merupakan keadaan puas atas pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas oleh anggota (Afif, 2015). *Reward*

intrinsik ialah penghargaan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri, adanya kepuasan yang dirasakan dengan menekuni tugas tertentu (S. Setiawan & Mulyapradana, 2019). *Reward* memiliki peran yang vital dalam memprediksi kinerja karyawan, *reward* dijadikan sebagai kontrol semangat dan motivasi anggota. *Reward* baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik merupakan penghargaan positif yang diberikan atas suatu pencapaian anggota. Tujuan dari adanya *reward* ialah sebagai usaha untuk memupuk perasaan positif (diterima/diakui) anggota dalam organisasi, yang mengarah pada pemberian kompensasi dan aspek relasi dengan rekan kerja yang baik (Nawawi, 2005).

Reward hanya diberikan dan dirasakan oleh anggota yang memiliki prestasi dan pencapaian yang positif bagi organisasi. Penerimaan prestasi dan pencapaian ini dapat mendorong anggota untuk bersyukur atas nikmat yang didapatkan. Tanda dari adanya rasa syukur ialah adanya rasa menghargai dan menghormati segala bentuk pemberian orang lain, sehingga relasi dengan orang lain menjadi baik karena adanya kebahagiaan, hubungan yang saling percaya, dan empati yang kuat serta dapat memahami pemberian dan penghargaan dari orang lain (Akbar, 2018). Salah satu aspek dari adanya *gratitude* (kebersyukuran) ialah adanya peristiwa positif (*intensity*) yang dialami. McCullough et al., (2002) bahwa aspek dari *gratitude* adalah *intensity* (peristiwa positif), *frequency* (kecenderungan bersyukur), *span* (peristiwa bermakna), serta *desnity* (mengingat orang lain). Pemberian *reward* sebagai hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bersifat memotivasi individu untuk terus berkembang. Peristiwa apapun yang dirasakan, selama itu merupakan hal positif harus diimbangi dengan perasaan bersyukur. Rasa syukur akan memberikan kepuasan dan kesenangan pada diri pribadi walaupun dengan prestasi dan pencapaian yang rendah. Orang yang tidak bersyukur atas apa yang didapatkan akan merusak hubungan dan relasi, namun bagi orang yang bersyukur dengan imbalan yang didapatkan akan membuat perasaan menjadi baik, bijaksana, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan orang lain (Emmons, 2007).

Tidak adanya *gratitude* (kebersyukuran) pada diri akan menutup segala hal baik menjadi keburukan. Semua yang diterima menjadi sesuatu yang dapat membawa kita pada pandangan buruk, kebaikan menjadi amarah, cemoohan atau caci maki. Orang yang tidak bersyukur akan menunjukkan ketidaksetiaan pada hal-hal baik yang ada serta berpikir sempit atas apa yang didapatkan (Emmons, 2007). Kurangnya bersyukur akan membawa pikiran, perasaan, serta perilaku pada suatu keputusan, persepsi, dan emosi yang salah. *Reward* sebagai sumber yang memberikan dorongan serta stimulus bagi kemunculan *gratitude* (kebersyukuran). Bagi orang yang memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi, akan menjadikan *reward* rendah atau tinggi serta *reward* intrinsik (subjektif) dan ekstrinsik (objektif) sebagai peristiwa positif yang harus disyukuri. Rasa syukur mendorong kita untuk menerima apapun yang kita dapatkan untuk disyukuri. Menurut Park, Peterson, dan Seligman (dalam Akbar, 2018) *gratitude* merupakan sumber kekuatan diri positif yang membawa keuntungan pada diri individu. Bersyukur dapat menurunkan stres kerja karyawan ditandai dengan berkurangnya rasa pusing, adanya rasa semangat, dan antusias yang tinggi (Cahyono, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Faturochmi & Sumaryanti (2018) yang dilakukan pada guru honorer SMP Swasta di Cimahi dengan prestasi sekolah minim, fasilitas yang rendah, serta siswa/siswi yang punya nilai akademik rendah. Penelitian ini menemukan hasil bahwa guru honorer SMP Swasta ini tetap memiliki *gratitude* yang tinggi dengan keadaan sekolah seperti ini. Bersyukur seyogyanya bukan hanya mengenai hal objektif yang didapatkan seperti barang dan uang, namun hal lain diluar materi yang diberikan oleh Tuhan seperti kesehatan dan kesempatan merupakan pemberian yang luar biasa. Besar kecilnya imbalan yang kita dapatkan tidak dapat mempengaruhi kebahagiaan hidup kita. Semua imbalan akan menjadi sumber kebahagiaan apabila disyukuri keberadaanya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Polak & McCullough (2006) bahwa bekerja hanya untuk mengejar materi dan kesenangan dunia akan membawa individu pada ketidakbahagiaan dan resiko gangguan mental.

Kebiasaan untuk mengejar materi dan kenikmatan duniawi dapat diatasi dengan *gratitude*, karena dengan adanya *gratitude* kita bekerja bukan untuk mencapai materi semata namun kebahagiaan juga (Shobihah, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Meiza (2016) pada guru yang berstatus PNS dan Honorer untuk mengetahui kebahagiaannya, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan kebahagiaan antara guru PNS dan juga honorer. Penelitian oleh Setiyawan (2017) menemukan hal yang berbeda, bahwa guru dengan status sebagai PNS lebih bahagia dibandingkan dengan guru non PNS (honorer). Status dan jabatan bukanlah penentu kebahagiaan selama keadaan itu mampu disyukuri dan dimaknai dengan semestinya, sehingga mendorong untuk lebih optimis dan bahagia.

Gratitude (kebersyukuran) memiliki korelasi yang signifikan terhadap emosi positif diantaranya ialah kebahagiaan, kepuasan hidup, mudah memaafkan mudah mengontrol diri, serta tidak merasa sepi sehingga terhindar dari gangguan mental (McCullough et al., 2002). Apapun *reward* yang dialami, diberikan, serta dirasakan tentu merupakan hal positif atas segala yang telah kita capai. Orang yang mendapatkan *reward* hanya orang-orang yang memiliki pencapaian, sehingga bagaimana pun bentuk *reward* yang dirasakan patut untuk disyukuri. Dengan bersyukur kita akan mendapatkan kebahagiaan, sebagaimana pun jabatan, harta, keluarga, serta kekayaan tidak bisa menjadi ukuran kebahagiaan. *Reward* sekecil apapun tetap menjadi sumber peristiwa positif yang harus di syukuri yang kemudian dapat membawa kita pada kebahagiaan.

E. Hubungan Antara *Gratitude* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Syukur memiliki banyak manfaat dalam kehidupan individu, termasuk dalam lingkungan kerja. Pada tempat kerja, *gratitude* (kebersyukuran) sangat dibutuhkan untuk mencapai kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Jika karyawan yang bekerja mengalami stress dan gangguan mental, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya rasa syukur, maka akan

menekan adanya rasa bosan yang dapat memicu stress ketika hendak lebih produktif serta meningkatkan kepuasan kerja (Lanham et al., 2012). Hal-hal lain seperti kinerja, efektifitas serta efisiensi tidak bisa dicapai apabila dalam tempat kerja menjadi pemicu gangguan mental anggota. Aziz et al., (2017) menemukan bahwa *gratitude* memiliki kontribusi yang besar bagi kesehatan mental ditempat kerja. Hal lain diungkapkan oleh Watkins et al., (2004) bahwa bersyukur mendorong anggota untuk terus berpikir positif pada semua hal yang terjadi ditempat kerja. Rasa syukur sebagai modal awal dalam menghadapi tantangan yang ada dalam dunia kerja.

Müceldili et al., (2015) dengan pusat kajian pada organisasi positif, berusaha menjelaskan tentang rasa syukur pada tataran sosial pada organisasi. Temuan mereka menjelaskan bahwa *gratitude* (kebersyukuran) kolektif merupakan emosi positif yang muncul karena emosi ini dibagikan kepada kelompok atau organisasi melalui ungkapan terima kasih untuk berbagai hal-hal baik yang terjadi. Secara kolektif, *gratitude* ini dapat meningkatkan kinerja kontekstual, pembelajaran intim, serta koneksi dengan kualitas yang baik dalam sebuah organisasi (Salam et al., 2020). *Gratitude* dalam konteks organisasi ditandai dengan perasaan yang optimis, menghargai, memberikan suasana kerja yang positif, serta memberikan kedekatan antara relasi manajemen terhadap rekan kerja. Efek lain *gratitude* ditempat kerja ialah meningkatnya motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja yang pada akhirnya dapat memberikan efek dalam keberhasilan individu dan organisasi (Salam et al., 2020).

Peran rasa syukur pada individu ialah memberikan motivasi agar bisa bekerja sama dan bertanggung jawab dalam relasi sosial (Andersson et al. 2007). Dapat dipahami bahwa, dorongan dan tindakan yang didasarkan karena adanya rasa syukur, memberikan kontribusi pada semangat untuk melaksanakan tugas dan berani untuk mengakui segala tindakan yang dilakukannya. Rasa syukur yang tinggi akan memberikan kepekaan pada tanggung jawab serta dapat mendorong diri untuk membangun relasi yang

harmonis dengan orang lain. McCullough, Kilpatrick, Emmons dan Larson menambahkan peran vital dari adanya rasa syukur di tempat kerja ialah memberikan motivasi untuk terus menghormati dan memahami orang lain dengan cara empati dan simpati (dalam Aziz et al., 2017). Maka dari penelitian ini dapat dipahami bahwa *gratitude* memberikan dampak pada kesehatan mental, berpikir positif, motivasi bekerja sama, empati dan simpati serta tanggung jawab pada tempat kerja. Hal ini dapat mendorong tujuan dari adanya perilaku *Organizational citizenship behavior* yaitu efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Putri & Suwandana, 2016).

Rasa syukur sebagai rasa terimakasih atas pemberian dari orang lain, alam dan Tuhan sehingga mendorong individu untuk berbuat baik kepada orang lain sebagai bentuk terimakasih dan balas budi yang didapatkan. Indikator dari adanya rasa syukur yang dirasakan individu dapat terlihat dari emosi positif yang menunjukkan perhatian, tekun, dan giat sampai mendorong individu untuk berperilaku prososial, peduli dan menolong orang lain (Emmons & McCullough, 2003). Orang yang bersyukur akan menilai kehidupannya sebagai sesuatu yang baik, sehingga termotivasi untuk melakukan tindakan prososial kepada orang lain dan menjauhi tindakan yang dapat merusak. Orang-orang yang bersyukur selalu menempatkan dirinya sebagai orang yang menerima kebaikan, dan kebaikan ini harus dibalas kepada orang lain disekitar sebagai bentuk terima kasih.

McCullough et al. (2001) menjelaskan tentang rasa syukur dapat membentuk perilaku prososial dan rasa syukur dapat mendorong untuk tolong menolong pada individu lain, karena figur yang bersyukur muncul pada pengalaman positif yang dialami individu. Perilaku prososial sebagai salah satu efek adanya rasa syukur, orang yang mempunyai perilaku prososial akan cenderung menolong orang lain. Salah satu dari aspek OCB ialah adanya perilaku tolong menolong (*altruism*) yang membawa individu untuk saling membantu dan prososial. Dengan adanya tindakan saling tolong menolong ini dapat mencegah timbulnya masalah yang lebih besar dari sebuah pekerjaan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh McCullough et al., (2001) menunjukkan bahwa efek dari rasa syukur terhadap OCB dapat dilihat dari tindakan prososial yang dilakukan seseorang. Sehingga dapat dipahami bahwa tingginya perilaku prososial anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh tingkat kebersyukuran yang baik. Anderson et al (2006 dalam Fauziyyah & Luzvinda, 2017), menjelaskan bahwa konsep syukur dapat membawa moral individu untuk aktif dan peka dengan tindakan prososial dan menjadi acuan untuk mengukur afeksi positif pada moral

Kebersyukuran yang baik dapat menimbulkan perilaku prososial yang tinggi pada individu. Aktivitas prososial pada dasarnya merupakan kepekaan dan dorongan untuk menolong orang lain yang sedang kesusahan. Hal ini sejalan dengan salah satu aspek OCB yang dikemukakan oleh (Organ, 1988). Organ (1988) membagi aspek yang melatarbelakangi adanya *Organizational citizenship behavior* menjadi tolong menolong (*altruism*), meringankan masalah (*courtesy*), tidak mengeluh (*sportmanship*), mengerjakan sesuatu diluar aturan (*conscientiousness*) dan mengambil peran dalam kemajuan organisasi (*civic virtue*).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsani (2018) yang menemukan bahwa rasa syukur memiliki hubungan yang positif dengan prososial, semakin tinggi rasa syukur maka akan semakin tinggi pula prososialnya. Senada dengan hasil penelitian Salihin dkk (2020) dengan hasil bahwa rasa syukur berpengaruh signifikan terhadap perilaku prososial Muda-Mudi Vihara Borobudur Medan. Grant & Gino (2010) ekspresi syukur dapat ditunjukkan melalui ekspresi wajah, ungkapan verbal atau tulisan, apapun bentuk syukurnya tetap berkorelasi positif dengan perasaan serta motivasi untuk tindakan prososial. Perilaku prososial ini bisa muncul dari adanya rasa syukur yang dirasakan (Grant & Gino, 2010). Sejalan dengan Yoshimura & Berzins (2017) yang menjelaskan tentang pentingnya ungkapan rasa syukur sebagai usaha meningkatkan kesejahteraan orang lain dalam hubungan sosial.

Gratitude memberikan tanda karakter seseorang karena dapat mengungkapkan ciri kepribadian manusia dan fungsi sosialnya (McCullough et al., 2002).

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa ada hubungan antara *gratitude* (kebersyukuran) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, semakin tinggi *gratitude* makin *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian Gunarto et al., (2020) tentang Membangun *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perbankan Syariah Indonesia, menyimpulkan bahwa semakin baik etos kerja islami yang ditandai dengan syukur, pemaaf, mampu bekerja sama, tulus serta tanggung jawab maka OCB karyawan akan semakin baik juga.

F. Hubungan Antara *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Gratitude*

Pemberian *reward* secara umum dapat dipahami sebagai apresiasi atas tindakan positif yang ditunjukkan oleh anggota. Anggota yang mendapatkan *reward* artinya anggota yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Pemberian *reward* dapat melalui dua, yaitu secara internal dan eksternal. *Reward* eksternal ialah penghargaan yang bersumber dari orang lain dan memiliki bentuk yang dinilai secara objektif. Berbeda dengan *reward* intrinsik yang bersumber dari dalam diri dan sulit untuk dinilai secara objektif. *Reward* intrinsik berupa penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, dan pengembangan pribadi (Maria, 2010). Keberadaan *reward intrinsik* mempengaruhi perasaan, pikiran serta emosi anggota secara pribadi kepada kepuasan dan hal-hal positif secara individual.

Orang-orang yang memiliki *reward* intrinsik tinggi, maka mereka akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen pegawai yang tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Harkat (2014) bahwa *reward* intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dua variabel lain yaitu kepuasan kerja dan juga komitmen pegawai. Penelitian lain oleh Kartikaningdyah & Ramadhani (2017) yang menemukan ada hubungan yang signifikan dan positif antara

reward intrinsik dan juga reward ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga loyalitas. Ditemukan juga bahwa ada perbedaan persepsi ketika *reward* intrinsik diberikan berdasarkan gender terhadap kepuasan kerja dibandingkan *reward* ekstrinsik yang tidak menimbulkan perbedaan persepsi.

Linz et al., (2013) menemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan karyawan yang menginginkan keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, pujian dari atasannya, dan mencapai sesuatu yang baru. Sebuah perusahaan menjadikan penilaian pada inovasi dan keberanian mengambil resiko, serta tanggung jawab dari karyawan untuk diberikannya kebebasan pada karyawan tertentu (Wong et al., 2008). Keberadaan loyalitas yang tinggi berhubungan dengan bentuk *reward* yang diharapkan seperti mendapatkan bonus, keterampilan, atau bekerja dengan aman. Penelitian oleh Rahmawati & Rumita (2015) juga mempertegas bahwa keberadaan penghargaan intrinsik dan juga ekstrinsik dapat memberikan sumbangsih bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Indotama Omicran Kahar.

Penelitian oleh Wirawan & Afani (2018) menemukan hal yang sama juga bahwa *reward* intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja dan motivasi pada karyawan CV Media Kreasi Bangsa. Semakin tinggi *reward* intrinsik yang dirasakan anggota maka akan semakin tinggi pula motivasi bekerja, sebaliknya jika reward intrinsik rendah maka motivasi kerja pun akan rendah (Aldise, 2018). Kemudian dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayasman (2013) pada pegawai badan kepegawaian daerah kota Pariaman menemukan bahwa tiga variabel yaitu *reward* intrinsik, ekstrinsik, dan pendidikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai.

Pemberian *reward* intrinsik dapat meningkatkan komitmen, kepuasan, kinerja serta motivasi bekerja individu. Keadaan yang seperti ini yang menjadi hal yang sangat penting dibutuhkan oleh anggota dalam sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan secara efisien. Penelitian diatas memberikan bukti bahwa *reward* intrinsik memiliki peran yang penting untuk kemajuan

organisasi karena mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, kinerja, serta komitmen organisasi. Jika motivasi, kepuasan, kinerja, serta komitmen anggota dalam sebuah organisasi tinggi, maka akan mendorong anggota untuk menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* ialah kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, budaya organisasi, tanggung jawab, kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, umur individu serta keadilan organisasi (Wirawan, 2014).

Beberapa penelitian yang menguji *reward* intrinsik dan ekstrinsik terhadap OCB sering dilakukan dengan menekukan hasil yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Widihartati & Karnati (2018) tentang pengaruh Pengawasan dan Penghargaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru PAUD di Kabupaten Monokwari, menemukan hasil bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB Guru Paud. Senada dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Marhamah (2017) yang melakukan penelitian tentang Quality of Work Life (QWL) dan *Reward* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Babelan Bekasi, menemukan hasil positif antara *reward* terhadap peningkatan OCB. Penelitian secara spesifik oleh Nurakhim (2019) bahwa keberadaan *reward*, kualitas kehidupan serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keberadaan OCB.

Setiap orang memiliki penilaian yang berbeda terhadap *reward* yang didapatkan, sehingga keberadaan *reward* terkadang memiliki pengaruh dan juga tidak berpengaruh pada perilaku OCB. Penelitian oleh Haeruddin (2017) bahwa pengaruh gaji tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan, sehingga berdampak pada berkurangnya kinerja karyawan melalui OCB. Hal yang sama ditemukan oleh Sulastri et al., (2018) yang menemukan bahwa *financial compensasi* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. Hal ini menunjukkan bahwa pemaknaan setiap orang atas penghargaan yang diberikan

berbeda-beda. Kualitas dan kuantitas dari pemberian *reward* intrinsik maupun ekstrinsik merupakan suatu hal positif yang harus dinikmati dan disyukuri. Bersyukur atas apresiasi dan penghargaan sekecil apapun dapat memberikan emosi positif dan kepuasan hidup sehingga dapat lebih optimis (Putra et al., 2019). Dengan adanya peristiwa positif (*reward* intrinsik) ini, maka akan memberikan *gratitude* pada individu yang merasakannya, sebagaimana salah satu aspek dari *gratitude* ialah adanya peristiwa positif (*intensity*). Indikasi dari adanya rasa syukur pada diri individu ialah adanya perilaku prososial dan tolong menolong (*altruism*) sebagai motif adanya OCB. Maka dari itu, peran *gratitude* disini sebagai mediasi antara penghargaan intrinsik dan juga OCB.

Gratitude telah terbukti mampu memediasi hubungan antara materialisme terhadap kepuasan hidup mahasiswa pada Mahasiswa S1 di Yogyakarta (Suprpto & Santhoso, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian Liu et al., (2017) yang mengatakan bahwa *gratitude* mampu menjadi mediasi antara variabel efek genotipe pada kesejahteraan dan gejala depresi. Sari (2015) juga menemukan hal yang sama, bahwa *gratitude* mampu memediasi hubungan *marketing investmens* dengan *behavioral loyalty, customer gratitude* secara positif berpengaruh terhadap *behavioral loyalty*. Wu et al., (2016) menemukan bahwa *gratitude* mampu memediasi hubungan antara interaksi orang tua-anak terhadap tindakan prososial. Salimah (2019) menunjukkan bahwa *gratitude* mampu memediasi variabel kecerdasan emosi terhadap depresi mahasiswa *Emerging Adulthood*. Senada dengan apa yang ditemukan oleh Istikomah (2020) yang mendapatkan hasil bahwa *forgiveness* memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup guru SMK swasta Se-kecamatan Tangerang dengan *gratitude* sebagai mediasi.

Kemudian penelitian secara spesifik tentang mediasi *gratitude* terhadap OCB diteliti oleh Spence (2010) yang menemukan bahwa *Gratitude* mampu memediasi hubungan antara tugas tambahan terhadap perilaku OCB pada individu, *gratitude* sebagai pemicu fluktuasi sehari-hari dalam tindakan OCB.

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) hipotesis adalah jawaban awal yang diberikan pada rumusan masalah penelitian, kemudian diperkuat oleh teori dan kajian yang relevan, tetapi belum didasarkan pada kesimpulan atas dasar data-data yang ditemukan di lapangan. Borg dan Gall (dalam Arikunto, 2006) mengatakan bahwa ada beberapa syarat untuk mengajukan hipotesis penelitian yaitu:

1. Hipotesis dirumuskan secara singkat dan jelas.
2. Hipotesis harus menunjukkan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih.
3. Hipotesis harus diperkuat dengan adanya teori-teori yang memadai serta penelitian yang relevan.

Atas dasar persyaratan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : *Intrinsic Reward* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude*.

H_1 : *Intrinsic Reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berbasis pada keberadaan angka-angka sebagai data, termasuk proses pengumpulan data, analisis data, penampilan data serta hasil yang didapatkan menggunakan angka-angka. Hasil dari penelitian kuantitatif ini sangat berfokus pada penampilan angka-angka sebagai pusat pengambilan kesimpulan dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, sehingga data yang diperoleh merupakan respon dari subjek yang sebenarnya sesuai dengan pernyataan yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Masyhuri & Zainuddin (2008) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif ialah penelitian yang berusaha menjelaskan secara sistematis, akurat serta faktual tentang keadaan yang sebenarnya dan karakteristik dari populasi tertentu. Salah satu ciri dari pendekatan ini adalah menguji hipotesis yang diajukan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan proses untuk mengenali dan membedakan fungsi dari tiap-tiap variabel yang ada. Identifikasi ini dilakukan untuk memahami objek penelitian dan menaruh perhatian pada variabel penelitian. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa variabel menjadi fokus perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan variabel *intrinsic reward*, *gratitude*, dan *Organizational citizenship behavior*.

1. Variabel terikat

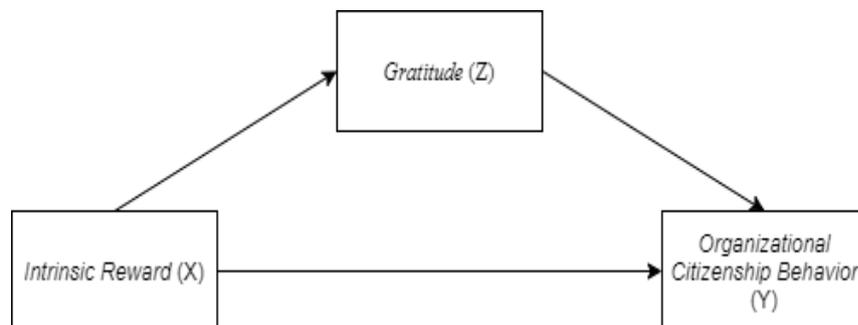
Ialah variabel yang menjadi hasil pengaruh dari variabel lain dalam penelitian (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya ialah *Organizational citizenship behavior* (Y).

2. Variabel bebas

Ialah variabel yang menjadi pengaruh variabel lain dalam penelitian (*independent variable*). Dalam penelitian ini, variabel terikatnya ialah *intrinsic reward* (X).

3. Variabel intervening

Ialah variabel yang menjadi jembatan dari variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas dan terikat tidak memiliki hubungan secara langsung (*intervening variable*). Dalam penelitian ini, variabel interveningnya adalah *gratitude* (Z).



Gambar 3. 1 Identifikasi Variabel

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional ialah definisi yang disesuaikan dengan karakteristik yang berusaha diungkapkan, secara spesifik memperjelas sifat-sifat dari variabel penelitian dan mampu untuk dinilai secara objektif. Tujuan dari adanya definisi operasional variabel ialah agar tidak terjadi kesalahpahaman persepsi dan penafsiran variabel yang keliru (Suryabrata, 2006). Definisi operasional sebagai usaha untuk mencapai pemahaman yang sama atas variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku saling membantu antara anggota Himpunan Mahasiswa Bima diluar dari tugasnya yang tertera di AD/ART atau fungsi kepanitiaan, hal ini didorong oleh kebersamaan dalam mencapai efisiensi dan efektifitas program kerja. Perilaku OCB dilakukan atas dasar kesukarelaan dan kekeluargaan tanpa mengharapkan imbalan apapun, sehingga memberikan kontribusi positif bagi keberadaan organisasi. Anggota yang memiliki *Organizational citizenship behavior* yang tinggi secara sukarela membantu anggota lain yang memiliki beban tugas yang berat atau menggantikan pekerjaannya anggota lain yang tidak hadir.

2. *Gratitude*

Gratitude (kebersyukuran) adalah perasaan bahagia, berpikir positif, menerima segala keadaan baik bersifat positif maupun negatif, serta berterima kasih atas apa yang telah diberikan oleh anggota Himpunan Mahasiswa Bima kepadanya terutama hal positif. *Gratitude* yang tinggi akan membawa dan memotivasi anggota untuk selalu berbuat baik kepada orang lain atas nikmat yang didapatkannya. Semakin tinggi *gratitude* (kebersyukuran) maka mengindikasikan semakin tinggi pula pemberian dan nikmat yang didapatkan dari anggota lain di Himpunan Mahasiswa Bima.

3. *Intrinsic Reward*

Intrinsic reward adalah penghargaan yang didapatkan oleh anggota Himpunan Mahasiswa Bima setelah melakukan tindakan yang bermanfaat bagi organisasi. *Intrinsic reward* merupakan penghargaan yang bersifat subjektif dan abstrak yang didapatkan seperti penyelesaian tugas, pengembangan diri, otonomi, dan pencapaian prestasi. Semakin tinggi *intrinsik reward*, menunjukkan adanya penghargaan yang didapatkan secara subjektif dalam Himpunan Mahasiswa Bima.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang secara umum ingin diketahui oleh peneliti dengan ciri subjek yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau objek yang punya kualitas sesuai dengan karakteristik yang ditentukan peneliti. Populasi dapat juga dipahami sebagai sekumpulan unit dengan ciri dan karakternya.

Penelitian ini mengambil populasi pada keluarga besar Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, semua anggota yang domisioner, pengurus, serta anggota biasa menjadi populasi dari penelitian ini. Jumlah keluarga besar Himpunan Mahasiswa Bima sebanyak 157 orang.

Tabel 3. 1 jumlah populasi penelitian

No	Angkatan	Jumlah	Persentase
1	Sepuh, Senior, dan Pembina	3 orang	2%
2	2012	10 orang	6%
3	2013	8 orang	5%
4	2014	14 orang	9%
5	2015	11 orang	7%
6	2016	12 orang	8%
7	2017	18 orang	11%
8	2018	22 orang	14%
9	2019	28 orang	18%
10	2020	31 orang	20%

2. Sampel

Sampel ialah unit yang mewakili ciri serta karakteristik dari populasi. Sampel sebagai bagian dari populasi yang akan diteliti lebih dalam oleh peneliti. Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi. Penentuan banyaknya sampel ini oleh Arikunto (2006) dilakukan apabila subjek lebih dari sama dengan dari 100 maka diambil 10%, 15%, 20% atau 25% dan apabila kurang dari 100 orang lebih baik ambil semuanya. Besarnya presentasi sampel dengan pertimbangan:

- a. Kemampuan dari peneliti berdasarkan tenaga, waktu dan biaya.
- b. Cakupan wilayah pengamatan, karena menyangkut banyaknya data.
- c. Tingkat resiko yang diterima peneliti.

Penentuan jumlah sampel ini, peneliti menggunakan rumus slovin (Karinda, 2020). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{157}{157 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{157}{2,57}$$

$$n = 61,08$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d² = Derajat kesalahan

Karena penelitian ini memiliki populasi kurang dari 500 orang, maka penelitian ini dapat menggunakan presposisi sebesar 10% (Karinda, 2020). Dengan tingkat preposisi sebesar 10% maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 61 orang keluarga besar Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tabel 3. 2 jumlah sampel penelitian

No	Angkatan	Persentase
1	Sepuh, Senior, dan Pembina	2%
2	2012	5%
3	2013	5%
4	2014	3%
5	2015	7%
6	2016	15%
7	2017	16%
8	2018	21%
9	2019	21%
10	2020	5%

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan metode *random sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dalam populasi secara acak tanpa memandang perbedaan strata, sehingga semua orang dalam populasi memiliki peluang yang sama (Sugiyono, 2011).

Pengambilan teknik *random sampling* dalam penelitian ini menggunakan cara acak sederhana dengan menggunakan sistem lotre atau undian dengan langkah sebagai berikut:

- a. Menyediakan banyak kertas kecil untuk menuliskan nomor, setiap orang punya satu nomor.
- b. Kertas kemudian digulung dan dimasukkan ke dalam botol lalu dikocok. Nomor dikeluarkan sesuai banyaknya sampel yang dibutuhkan dalam penelitian.
- c. Nomor yang keluar ini menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2011)

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena akan menentukan tingkat keabsahan data. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2005). Data yang dapat dipercaya harus melewati metode yang baik dan benar serta dapat dipertanggung jawabkan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi ialah alat ukur atau atribut yang efektif (Saifuddin Azwar, 1999).

Penskalaan Likert menjadi model penskalaan yang digunakan. Model penskalaan Likert ialah penskalaan dengan perangkingan dan pilihan

responden sebagai dasar penilaian skala (Azwar, 2000). Pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang sebelumnya telah disusun dan disesuaikan oleh peneliti sesuai kondisi subjek dengan pernyataan yang mendukung variabel (*favorable*) dan tidak mendukung variabel (*unfavorable*). Skornya bergerak dari angka 1 sampai 4 untuk item yang mendukung (*favorable*) dan angka 4 sampai 1 untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*). Subjek diberikan beberapa pilihan jawaban, kemudian memilih salah satu sesuai dengan keadaan yang dirasakan. Empat pilihan tersebut ialah:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

Beberapa instrumen dalam penelitian ini yaitu:

1. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari skala penelitian Wiranti (2016) dengan menggunakan teori dari Organ (1988).

Tabel 3. 3 Blueprint skala *Organizational citizenship behavior*

Aspek	Aitem		Jlh
	fav	Unfa	
<i>Altruism</i>	3, 16, 22, 37	9, 19, 24, 34	8
<i>Conscientiousness</i>	10, 21, 30, 36	5, 7, 25, 31	8
<i>Sportsmanship</i>	15, 28, 35	1, 11, 17, 27, 33	8
<i>Courtesy</i>	2, 32	4, 12, 20	5
<i>Civic virtue</i>	6, 8, 13, 29	14, 18, 23, 26	8
Total			37

2. *Gratitude*

Skala *Gratitude* di dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Miftahurrahman (2018) dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,669,

dari teori McCullough et al., (2002) yaitu tentang *The Gratitude Questionnaire-6* (GQ-6).

Tabel 3. 4 Blueprint skala *gratitude*

Aspek	Fav	Unfa	Jumlah
	Nomor butir		
<i>Intensity</i>	1	-	1
<i>Frequency</i>	5	6	2
<i>Span</i>	2	3	2
<i>Density</i>	4	-	1
Total	4	2	6

3. *Intrinsic reward*

Skala *Intrinsic reward* dalam penelitian ini adalah skala yang peneliti susun berdasarkan aspek *Intrinsic reward* yang dikemukakan oleh Gibson et al., (1991).

Tabel 3. 5 Blueprint skala *Intrinsic reward*

Aspek	Fav	Unfa	Jumlah
	Nomor butir		
Penghargaan atas penyelesaian tugas	1, 2, 13, 31	9, 17, 21, 29	8
Penghargaan atas pencapaian prestasi	3, 4, 14, 25	10, 18, 24, 30	8
Penghargaan atas hak pengambilan keputusan (otonomi)	5, 6, 15, 27	11, 19, 26, 32	8
Penghargaan atas pertumbuhan pribadi	7, 8, 16, 22	12, 20, 23, 28	8
Total	16	16	32

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas dapat dipahami sebagai tingkat kesesuaian atau kecermatan skala dalam menjalankan fungsinya. Valid apabila suatu alat ukur mampu mengukur secara tepat apa yang akan diukur. Ukuran yang memperlihatkan tingkat kesahihan dengan memberikan hasil yang tinggi sesuai dengan kriteria (Arikunto, 2006).

Content validity ratio (CVR) digunakan untuk mengetahui validitas isi dari alat ukur. Skala nilai CVR yaitu -1, 0, dan 1 pada setiap itemnya. Semakin tinggi nilai yang dimiliki tiap item menunjukkan isi yang semakin baik. Rumus yang digunakan untuk menghitung aitem yang lolos dengan CVR yaitu:

$$CVR = \frac{ne - (\frac{N}{2})}{N/2}$$

Keterangan:

ne = jumlah penilai yang menilai relevan.

N = jumlah penilai CVR

Tabel 3. 6 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio

Nama	Pelaksanaan
Novia Solichah, M.Psi	17-18 Februari 2021
Rahmatika Sari Amalia, M.Psi	17-18 Februari 2021
Selly Candra Ayu, M.Si	17-18 Februari 2021
Abd. Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog	17-20 Februari 2021
Dr. Yulia Sholichatun, M.Si	17-22 Februari 2021

Proses CVR yang dilakukan peneliti dengan langkah memberikan dokumen yang berisikan definisi operasional, aspek variabel, materi penilaian, serta petunjuk pengisian. Skala *Organizational citizenship behavior* terdiri dari 37 aitem, dan *intrinsic reward* terdiri dari 32 aitem. Ahli panel dalam penelitian ini merupakan para dosen ahli pada bidang psikologi masing-masing. Peneliti memohon bantuan untuk menilai terhadap kesesuaian item dengan indikator variabel. Beberapa ahli panel

memberikan masukan untuk mengganti aitem agar dapat terdistribusi dengan baik saat peneliti turun lapangan dan menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami. Hasil dari analisis *content validity ratio* (CVR) setelah dinilai oleh beberapa ahli *experts judgement* dengan bantuan menggunakan rumus CVR melalui Microsoft Excel akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 Validitas Isi Variable *Organizational citizenship behavior*

Aspek	No. Aitem		Jlh Aitem Valid
	Valid	Gugur	
<i>Altruism</i>	3, 9, 16, 19, 22, 24, 34, 37	-	8
<i>Conscientiousness</i>	5, 7, 10, 21, 25, 30, 31, 36	-	8
<i>Sportsmanship</i>	1, 11, 15, 17, 27, 28, 33, 35	-	8
<i>Courtesy</i>	2, 4, 12, 20, 32	-	5
<i>Civic virtue</i>	6, 8, 13, 14, 18, 23, 26, 29	-	8
Total	37	0	37

Tabel 3. 8 Validitas Isi Variable *Intrinsic reward*

Aspek	No. Aitem		Jlh Aitem Valid
	Valid	Gugur	
Penghargaan atas penyelesaian tugas	1, 2, 9, 13, 17, 21, 29, 31	-	8
Penghargaan atas pencapaian prestasi	3, 4, 10, 14, 18, 24, 25, 30	-	8
Penghargaan atas hak pengambilan keputusan (otonomi)	5, 6, 15, 11, 19, 26, 27, 32	-	8
Penghargaan atas pertumbuhan pribadi	7, 8, 16, 12, 20, 22, 23, 28	-	5
Total	32	0	32

Berdasarkan hasil uji validitas isi yang telah dilakukan, diketahui bahwa skala perilaku *Organizational citizenship behavior* tidak ditemukan aitem yang gugur sehingga total aitem valid sebanyak 37 aitem. kemudian pada skala *Intrinsic reward* tidak ditemukan aitem yang gugur sehingga total aitem valid sebanyak 32 aitem.

2. Reliabilitas

Reliabel adalah tingkat keajegan atau konsistensi alat ukur untuk mengukur objek yang sama dengan nilai yang relatif sama (Azwar, 1999).

Indikasi dari alat ukur yang reliabel dapat dilihat dari hasil yang relatif sama jika diukur pada objek yang sama. Penelitian ini menggunakan program IBM SPSS sebagai alat bantu untuk mengetahui reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Sujarweni & Endrayanto, (2012) kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila *alpha Cronbach* > 0.60.

G. Analisis Data

Arikunto (2008) menjelaskan bahwa analisis data merupakan langkah terakhir dalam pengolahan data untuk dapat mengambil kesimpulan dalam sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur dijelaskan oleh Supriyanto & Maharani (2013) sebagai model yang berperan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel bebas (eksogen) pada variabel terikat (endogen). Dalam penelitian ini, ada beberapa teknik analisis data diantaranya:

1. Uji Instrumen

Pengujian instrumen data dilakukan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi maupun keakuratan data yang telah dikumpulkan. Instrumen dalam pengumpulan data primer harus memenuhi dua syarat yaitu:

a. Uji Validitas

Singarimbun (dalam Supriyanto & Machfudz, 2010) mengatakan bahwa validitas sebagai penunjuk suatu alat ukur mampu mengukur sesuatu yang akan diukur. Alat ukur dikatakan valid apabila nilai *product moment* menunjukkan nilai > 0.30. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n_{xy} - \sum_x \sum_y}{\sqrt{\{n \sum_x^2 - (\sum_x)^2\} (n \sum_y^2 - (\sum_y)^2)}}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = skor total item r_{xy}

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi menunjukkan nilai $< 0,05$ (5%) maka dapat dikatakan sebagai valid, sebaliknya jika nilai korelasi $> 0,05$ (5%) maka dinyatakan tidak valid. Supriyanto & Maharani (2013) menjelaskan bahwa penetapan item valid atau tidak valid dapat dilihat dari korelasi antara skor butir terhadap skor total, bila korelasi r berada di atas nilai 0,30 maka dinyatakan butir tersebut valid bila korelasi berada di bawah nilai 0,30 maka dinyatakan instrument tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Supriyanto & Machfudz (2010) menjelaskan bahwa reliabilitas sebagai petunjuk sebuah alat ukur dapat dipercaya karena sudah baik dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varian butir

Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut disimpulkan reliabel, apabila

Cronbach's Alpha (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut disimpulkan tidak reliabel.

Menentukan Mean dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{\sum k} (i_{max} + i_{min})$$

Keterangan:

μ = Rerata Hipotetik

i_{max} = Skor maksimal item

i_{min} = Skor minimal item

$\sum k$ = Jumlah item

Menentukan standar deviasi dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{6} (i_{max} + i_{min})$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

i_{max} = Skala maksimal

i_{min} = Skala minimal

Menentukan kategorisasi

Tinggi : $M + 1 SD < X$

Sedang : $M - 1 SD < X \leq M + 1 SD$

Rendah : $X \leq M - 1 SD$

Setelah norma diketahui dengan mean standar deviasi, maka dilanjutkan dengan menghitung rumusan presentasi sebagai berikut:

$$\text{Presentase ; } p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

2. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang telah diisi oleh responden. Analisis ini memberikan deskripsi dari data yang menampilkan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, serta skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2001).

Menentukan Mean dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \sum k$$

Keterangan:

μ = Rerata Hipotetik

i_{max} = Skor maksimal item

i_{min} = Skor minimal item

$\sum k$ = Jumlah item

Menentukan standar deviasi dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{6} (i_{max} + i_{min})$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

i_{max} = Skala maksimal

i_{min} = Skala minimal

Menentukan kategorisasi

Tinggi : $M + 1 SD < X$

Sedang : $M - 1 SD < X \leq M + 1 SD$

Rendah : $X \leq M - 1 SD$

Setelah norma diketahui dengan mean standar deviasi, maka dilanjutkan dengan menghitung rumusan presentasi sebagai berikut:

$$\text{Presentase ; } p \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai penyebaran yang normal atau tidak. Biasanya uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan asumsi normal apabila hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$. Model regresi yang bagus ialah distribusi dengan data normal atau yang mendekati (Ghozali, 2001).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel bebas terhadap model regresi berganda. Semakin tinggi korelasi yang ditunjukkan variabel bebas, maka menunjukkan korelasi variabel bebas dan terikat yang tidak baik. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Biasanya nilai toleransi yang digunakan untuk Multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau dengan VIF ≥ 10 (Ghozali, 2001). Jika memenuhi syarat ini maka dapat dikatakan bebas dari Multikolinieritas dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat adanya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model

regresi. Apabila tidak heteroskedastisitas dan terjadi homoskedastisitas dapat disimpulkan sebagai model regres yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser. Gujarat (Ghozali, 2001) uji glejser dilakukan untuk meregres nilai absolute residual pada variabel bebas (independen). Apabila nilai sig $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa asumsi bebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya.

d. Uji Linearitas

Selanjutnya yaitu pengujian linearitas dengan tujuan untuk mengetahui model yang telah dibuktikan merupakan model linear atau tidak. *Curve estimation* sebagai alat bantu untuk mengetahui uji linearitas antara variabel X dan Y. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap Y (Winarsunu, 2015).

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel

Analisis jalur dan Uji sobel dilakukan sebagai penguji hipotesis yang telah diajukan dan digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel mediasi (intervening) ketika melakukan fungsi mediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur merupakan sebuah perluasan analisis regresi yang digunakan untuk melihat hubungan kausalitas antara variabel tertentu yang telah ditentukan berdasarkan teori sebelumnya (Ghozali, 2001).

a. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah teknik yang dilakukan untuk mengetahui efek secara langsung maupun tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel penyebab pada variabel lain yaitu variabel akibat pada kondisi non-eksperimental (Winarsunu, 2015). Peran dari variabel moderator digunakan untuk mengetahui pengaruh yang memperkuat dan memperlemah pengaruh variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y). Beberapa langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Meregresi variabel bebas (X) terhadap variabel mediasi (Z) sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon \dots \dots \dots (I)$$

- 2) Meregresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon \dots \dots \dots (II)$$

- 3) Meregresi variabel mediasi (Z) terhadap variabel terikat (Y) sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 Z + \varepsilon \dots \dots \dots (III)$$

- 4) Meregresi variabel bebas (X) dan variabel mediasi (Z) terhadap variabel terikat (Y) sehingga diperoleh sebagai berikut:

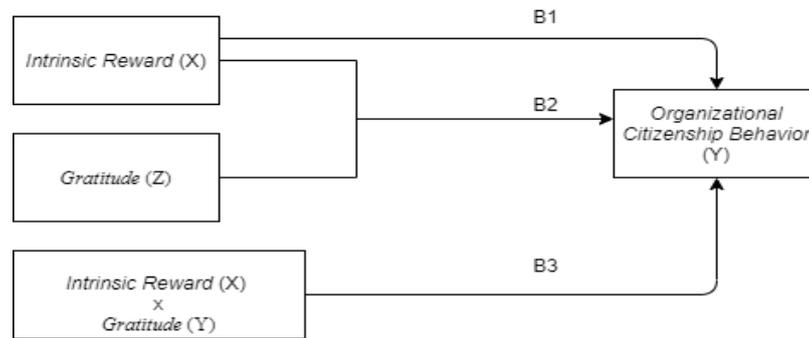
$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \varepsilon \dots \dots \dots (IV)$$

- 5) Melakukan perhitungan interaksi variabel dengan cara mengalikan variabel bebas (X) terhadap variabel mediasi (Z).

- 6) Meregresi variabel bebas (X), kemudian variabel mediasi (Z), dan variabel interaksi moderasi (XZ) terhadap variabel terikat (Y), sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + \varepsilon \dots \dots \dots (V)$$

Atas dasar langkah-langkah diatas, maka dapat digambarkan sebuah model sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Analisis Jalur

b. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui dengan tepat pengaruh mediasi secara signifikan atau tidak. Pengujian dengan analisis jalur akan memberikan hasil mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian. Pengaruh langsung dapat dilihat dari output SPSS, kemudian pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan mengalikan koefisien $p_2 \times p_3$. Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi signifikan atau tidak dapat dihitung dengan rumus:

Hitung standar error dari koefisien *indirect effect* ($S_{p_2p_3}$) menggunakan rumus (Ghozali, 2001):

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp_2^2 sp_3^2}$$

Setelah didapatkan nilai Sp_{2p3} , selanjutnya dilakukan perhitungan untuk nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p_2p_3}{Sp_{2p3}}$$

Apabila nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, maka disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variabel mediasi. Jika nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh variabel mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Himpunan Mahasiswa Bima merupakan sebuah organisasi daerah yang berbasis pada kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, keberadaan organisasi daerah Himpunan Mahasiswa Bima ini melewati dua fase (Buku Pedoman Organisasi, 2017/2018) yaitu:

a. Fase Perintisan

Pola pikir utama yang menjadi pendorong keberadaan Himpunan Mahasiswa Bima yaitu, *pertama* kesadaran diri sebagai Mahasiswa yang memiliki peran dan penting dalam sejarah peradaban bangsa. Perana sebagai Mahasiswa yang tidak kalah penting lainnya adalah sebagai agen perubahan (*Agen of Change*). Mahasiswa memiliki semangat dan daya tinggi untuk mendorong dan mengupayakan perubahan dalam masyarakat yang memiliki nilai keharmonisan, kemajuan, dan kekuatan dalam berbangsa dan bernegara. *Kedua*, kesadaran akan Bhineka Tunggal Ika, bahwa keberagaman dalam suku, bahasa, ras, dan sebagainya. Maka dari itu, Mahasiswa sebagai insan akademik harus mengusahakan persatuan dari keberagaman dalam sebuah bingkai persatuan yang harmonis.

Atas dasar pandangan diatas, maka Mahasiswa Bima di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengambil keputusan untuk membentuk sebuah organisasi kedaerahan yang menjadi pusat persatuan dan kesatuan antar Mahasiswa Bima. Organisasi ini didirikan atas dasar kekeluargaan, menyambung tali silaturahmi, dan tidak memandang latar belakang dan identitas pribadi lainnya. Organisasi

daerah ini bermula atas dasar kebiasaan Mahasiswa Bima berkumpul dan berdiskusi, dengan kebiasaan ini maka lahirlah gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi demi keberlanjutan dan menjaga eksistensi Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara berkelanjutan.

Atas dasar semangat falsafah Bima, yaitu *maja labo dahu* dan *nggahi rawi pahu*, maka berdirilah organisasi kedaerahan dan diresmikan tepat pada halaman depan gedung Megawati UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Organisasi ini dinamakan sebagai Persatuan Mahasiswa Bima (PMB) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Beberapa organisasi lain sebagai saksi atas berdirinya PMB in Malang yaitu KKPMB (Kerkunan Keluarga Persatuan Mahasiswa Bima) Malang, ORDA REMAN (Republik Mahasiswa Ngali) Malang, Mahasiswa senior UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Mahasiswa Baru UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan Mahasiswa Pascasarjana.

Beberapa pokok dasar pembentukan organisasi daerah Persatuan Mahasiswa Bima (PMB) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut:

1) Atas dasar kekeluargaan

Mahasiswa Bima secara umum terhimpun dari berbagai daerah yang ada di Bima, keberadaan organisasi daerah ini sebagai tanda adanya solidaritas yang tinggi antara sesama Mahasiswa Bima. Faktor ini yang menjadi dasar utama perubahan nama organisasi daerah dari persatuan menjadi himpunan.

2) Keutuhan silaturahmi antar Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mempunyai komitmen yang tinggi untuk tetap menjaga ketuhan

persaudaraan di tanah perantauan. Selain itu, Mahasiswa Bima memiliki komitmen yang tinggi untuk menjaga nama baik kampus dan organisasi daerah demi terawatnya silaturahmi antar sesama Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3) Keutuhan silaturahmi antar Mahasiswa Bima dengan sesepuh yang berdomisili di Malang

Selain menjaga dan merawat tali silaturahmi antara sesama Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terjadi pula komitmen yang tinggi untuk menjaga tali silaturahmi dengan para sesepuh yang berdomisili di Malang untuk merawat keutuhan berkeluarga.

b. Fase Peralihan

Pembentukan kepengurusan Persatuan Mahasiswa Bima (PMB) pertama kali di ketuai oleh kakanda Sumarlin sebagai ketua pertama. Kemudian beralih pada kakanda Syahrul Ramadhan sebagai ketua kedua. Seiring berjalannya waktu, muncul keinginan untuk merubah nama organisasi daerah dari Persatuan Mahasiswa Bima (PMB) menjadi Himpunan Mahasiswa Bima (HMB). Hal ini terjadi karena PMB tidak memiliki perangkat organisasi, sehingga dengan adanya perubahan nama menjadi HMB, mulai muncul semangat untuk menyempurnakan segala perangkat organisasi seperti dibentuknya logo dan perangkat lainnya. Tepat pada tanggal 1 Muharram 1436 H/25 Oktober 2014 Himpunan Mahasiswa Bima (HMB) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berdiri, tepatnya di lorong gedung A UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Himpunan Mahasiswa Bima merupakan sebuah organisasi yang berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Organisasi ini menghimpun mahasiswa Bima yang berada dari berbagai daerah di Bima dan atau memiliki kemampuan berbahasa dan memahai bahasa

Bima. Keberadaan organisasi daerah ini sangat penting untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan silaturahmi serta keakraban antar sesama Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan lain dari adanya organisasi ini ialah untuk memberikan kontribusi pada daerah dalam bentuk prestasi termasuk menjaga nama baik daerah di perantauan.

Berikut nama-nama ketua organisasi daerah dari PMB hingga HMB dari awal perintisan sampai periode 2020/2021.

Tabel 4. 1 Nama-nama ketua organisasi

No	Nama	Kepengurusan	Nama organisasi
1	Sumarlin	2012/2013	PMB
2	Syahrul Ramadhan	2013/2014	HMB
3	Abdul Haris	2014/2015	HMB
4	Eman Suherman	2015/2016	HMB
5	Jumadil Aziz	2016/2017	HMB
6	Imamuddin	2017/2018	HMB
7	Mirham Imamsyah	2018/2019	HMB
8	Rizki Mulyadin	2019/2020	HMB
9	Ardiansyah	2020/2021	HMB

Sumber: Buku Pedoman Organisasi

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada organisasi daerah Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Subjek penelitian ini adalah keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian dilakukan pada tanggal 25 Februari 2021. Penyebaran skala dilakukan secara acak pada keluarga besar Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah

Penelitian ini menggunakan 61 subjek dari jumlah populasi sebanyak 157 orang. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka subjek diambil semua. Apabila sampel lebih dari 100, maka ditentukan

dengan menggunakan rumus Slovin. Setelah dilakukan perhitungan, didapatkan 61 orang subjek penelitian.

4. Jumlah Subjek yang Datanya dianalisis beserta Alasannya

Jumlah subjek yang dianalisis sebanyak 61 subjek dari total 62 subjek. Satu orang yang tidak dianalisis adalah data *double*. Alasan peneliti tidak menganalisis data yang *double* karena jawaban yang dikirim sama.

5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebar skala kuesioner dengan menggunakan *google form*. Peneliti membagikan *link google form* kepada 61 subjek penelitian dengan menggunakan aplikasi *Chatting Whatsapp* secara personal kepada setiap subjek penelitian.

6. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Pelaksanaan Penelitian

Hambatan yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Karena penyebaran kuesioner secara *online* melalui *google form*, hal ini menghambat subjek penelitian untuk mengisi kuesioner diakibatkan jaringan yang tidak stabil.
- b. Beberapa subjek tidak aktif beberapa hari bahkan beberapa jam, sehingga proses pengisian menjadi terpengaruh.
- c. Beberapa subjek yang tidak segera merespon kuesioner

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Aitem dikatakan valid apabila diperoleh harga r product moment tabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila $r_{xy} > r_{tab}$ maka aitem

dikatakan valid. Setelah dilakukan analisis data, maka diketahui butir-butir yang tidak valid dan valid. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas instrumen variabel *organizational citizenship behavior*

No	Aspek	No. Aitem	
		Valid	Gugur
1	<i>Altruism</i>	9, 16, 19, 22, 24, 34, 37	3
2	<i>Conscientiousness</i>	5, 7, 10, 21, 25, 30, 31, 36	25
3	<i>Sportsmanship</i>	1, 11, 15, 17, 27, 28, 33, 35	-
4	<i>Courtesy</i>	2, 4, 12, 20, 32	-
5	<i>Civic virtue</i>	6, 8, 13, 14, 18, 23, 26, 29	-
Total		35	2

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari 37 aitem pernyataan, terdapat dua aitem yang gugur karena nilai r hitung $<$ r tabel yaitu aitem 3 dan 25. Sehingga hanya 35 aitem yang dapat dijadikan penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas instrumen variabel *Gratitude*

No	Aspek	No aitem	
		Valid	Gugur
1	<i>Intensity</i>	1	-
2	<i>Frequensy</i>	5	6
3	<i>Span</i>	2, 3	-
4	<i>Density</i>	4	-
Total		5	1

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel *Gratitude* yang terdiri dari 6 aitem pernyataan, terdapat satu aitem yang gugur karena nilai r hitung $<$ r tabel yaitu aitem 6. Sehingga hanya 5 aitem yang dapat dijadikan penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas instrumen Variabel *Intrinsic Reward*

No	Aspek	No. Aitem	
		Valid	Gugur
1	Penghargaan atas penyelesaian tugas	1, 2, 9, 13, 17, 21, 29, 31	-
2	Penghargaan atas pencapaian prestasi	3, 4, 10, 14, 18, 24, 25, 30	-
3	Penghargaan atas hak pengambilan keputusan (otonomi)	5, 6, 15, 11, 19, 26, 27, 32	-
4	Penghargaan atas pertumbuhan pribadi	7, 8, 16, 12, 20, 22, 23, 28	-
Total		32	0

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel *Intrinsic Reward* yang terdiri dari 32 aitem pernyataan, semua aitem memenuhi syarat validitas karena nilai r hitung $>$ r tabel. Semua aitem dapat digunakan dalam penelitian. 32 aitem yang lolos ini disusun dengan dukungan pemahaman peneliti pada situasi, perilaku, dan budaya organisasi selama empat tahun dan dibantu oleh pemahaman teori. Sehingga secara statistik 32 aitem ini dinyatakan lolos.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur mampu konsisten untuk mengukur gejala yang sama dengan waktu yang berbeda. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,600. Semakin *Cronbach Alpha* mendekati satu maka semakin reliabel.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel *organizational citizenship behavior*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	37

Hasil uji reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan memiliki koefisien alpha cronbach's sebesar $0,889 > 0,60$. Maka skala *Organizational Citizenship Behavior* disimpulkan reliabel. Setelah digugurkan item yang tidak valid, maka reliabilitas menjadi 0,895.

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel *Gratitude*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	

Hasil uji reliabilitas variabel *Gratitude* menunjukkan memiliki koefisien alpha cronbach's sebesar $0,602 > 0,600$. Maka skala

Gratitude disimpulkan reliabel. Setelah digugurkan item yang tidak valid, maka reliabilitas menjadi 0,813.

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel *Intrinsic Reward*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	32

Hasil uji reliabilitas Variabel *Intinsic Reward* menunjukkan memiliki koefisien alpha croanbach's sebesar 0,948. Maka skala *Intrinsic Reward* disimpulkan reliabel.

2. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Data

Setelah dilakukan analisis deskripttif dengan bantuan SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Deskripsi Skor

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Intrinsic reward	61	72	127	108,77	1,787	13,956
OCB	61	92	137	117,28	1,419	11,080
Gratitude	61	10	20	18,57	,261	2,037
Valid N (listwise)	61					

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai *mean* dari variabel *organizational citizenship behavior* 117.28, dengan nilai minimal sebesar 92, maksimal sebesar 137, serta standard deviation 11.080.
- 2) Nilai *mean* dari variabel *gratitude* 18.57, dengan nilai minimal sebesar 10, maksimal sebesar 20, serta standard deviation 2.037.
- 3) Nilai *mean* dari variabel *intrinsic reward* 108.77, dengan nilai minimal sebesar 72, maksimal sebesar 127, serta standard deviation 13.956.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Peneliti mengkategorikan skor yang dimiliki dari subjek dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Penelitian

Skor	Klasifikasi
Tinggi	: $X \geq (M + 1 SD)$
Sedang	: $(M - 1 SD) > X < (M + 1 SD)$
Rendah	: $X \leq (M - 1 SD)$

1) Kategorisasi Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

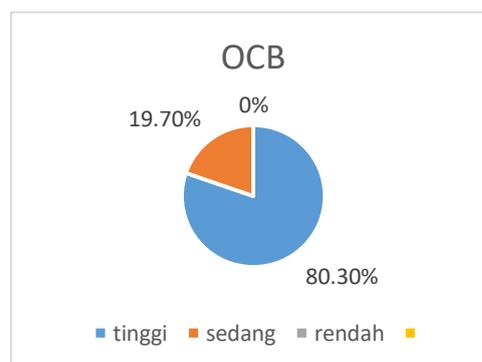
Kategorisasi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior*

		kat_OCB			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	12	19,7	19,7	19,7
	tinggi	49	80,3	80,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa 61 responden dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kategori tinggi sebanyak 49 orang, kataegori sedang sebanyak 12 orang dan tidak ada kategori rendah.



Gambar 4. 1 Diagram kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan gambar 4.1, dari 61 responden yang berasal dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui bahwa ada 80,3% responden yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi, 19,7% reponden yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sedang, serta 0% responden dengan kategori *Organizational Citizenship Behavior* rendah.

2) Kategorisasi Tingkat *Gratitude*

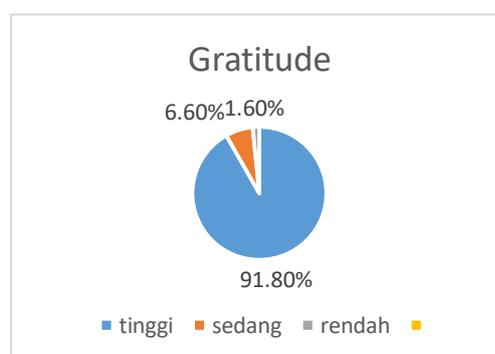
Katgorisasi tingkat *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Kategorisasi *Gratitude*

kat_gratitude					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1,6	1,6	1,6
	sedang	4	6,6	6,6	8,2
	tinggi	56	91,8	91,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa 61 responden dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kategori tinggi sebanyak 56 orang, kataegori sedang sebanyak 4 orang dan kategori rendah 1 orang.



Gambar 4. 2 Diagram kategorisasi *Gratitude*

Berdasarkan gambar 4.2, dari 61 responden yang berasal dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui bahwa ada 91,8% responden yang memiliki *Gratitude* tinggi, 6,6% reponden yang memiliki *Gratitude* sedang, serta 1,6% responden dengan kategori *Gratitude* rendah.

3) Kategorisasi Tingkat *Intrinsic Reward*

Katgorisasi tingkat *Intrinsic Reward* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Kategorisasi *Intrinsic Reward*

kat_reward					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	13	21,3	21,3	21,3
	tinggi	48	78,7	78,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa 61 responden dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kategori tinggi sebanyak 48 orang, kataegori sedang sebanyak 13 orang dan tidak ada kategori rendah.



Gambar 4. 3 Diagram kategorisasi *Intrinsic Reward*

Berdasarkan gambar 4.3, dari 61 responden yang berasal dari keluarga besar HMB UIN Maulana Malik Ibrahim Malang diketahui bahwa ada 78,7% responden yang memiliki *Intrinsic*

Reward tinggi, 21,3% responden yang memiliki *Intrinsic Reward* sedang, serta 0% responden dengan kategori *Intrinsic Reward* rendah.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan menguji model regresi, kemudian melihat adanya distribusi normal antara variabel dependen dan variabel independen. Uji statistik non-parametrik yang dilakukan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)* Jika hasil probabilitas signifikan diatas 0,05, maka disimpulkan variabel terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	61		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,68284326	
Most Extreme Differences	Absolute	,114	
	Positive	,048	
	Negative	-,114	
Test Statistic		,114	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,048 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,383 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,370
		Upper Bound	,395
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.13, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0,383 > 0,05, sehingga data disimpulkan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui pada model regresi terdapat korelasi antara variabel dependen (bebas). Semakin kecil korelasi antara variabel independen menunjukkan model regresi yang baik. Keberadaan uji Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila nilai *tolerance*

$\leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2001). Jika nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan VIF tidak lebih dari 10 maka disimpulkan terbebas dari Multikolinieritas.

Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Intrinsic Reward</i>	0,764	1,309	Bebas Multikolinieritas
<i>Gratitude</i>	0,764	1,309	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.14, maka variabel *intrinsic reward* dan *gratitude* bebas dari Multikolinieritas. Hal ini disimpulkan dengan melihat nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 yang berarti antara variabel bebas tidak ada korelasi dan VIF kurang dari 10 dari kedua variabel bebas, maka disimpulkan dua variabel bebas ini terbebas dari Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat ketidaksamaan antara *variance* dari residu satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya dalam sebuah model regresi. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melalui uji glejser. Jika nilai signifikansi oleh suatu variabel $< 0,05$ maka disimpulkan terjadi Heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Intrinsic Reward</i>	0,151	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Gratitude</i>	0,735	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.15, uji heteroskedastisitas melalui uji glejser menunjukkan nilai signifikansi dari variabel *intrinsic reward* dan *gratitude* berada pada nilai yang lebih tinggi dari pada 0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel bebas yang digunakan.

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data linear dapat dilihat pada kolom signifikansi, apabila $\text{sig} > 0,05$ maka data dikatakan linearitas.

Tabel 4. 16 Tabel Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	1622,762	51	31,819	,794	,718
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	1622,762	50	32,455	,810	,704
	Within Groups		360,500	9	40,056		
Total			1983,262	60			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa nilai *Sig. deviation from linearity* dari *intrinsic reward*, *gratitude*, dan *organizational citizenship behavior* sebesar $0,704 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *intrinsic reward*, *gratitude*, dan *organizational citizenship behavior*.

4. Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Hipotesis merupakan asumsi awal terhadap permasalahan yang dibuat pada dan dirumuskan untuk diteliti. Pembuktian suatu hipotesis sangat penting untuk mendapatkan keputusan apakah hipotesis yang telah dibuat diterima atau ditolak. Atas dasar ini, maka uji hipotesis harus dilakukan untuk penerimaan atau penolakan asumsi.

Untuk mempermudah proses perhitungan pengujian hipotesis, maka digunakan istilah sebagai berikut:

- a. IR = *Intrinsic Reward*
- b. OCB = *Organizational Citizenship Behavior*
- c. GR = *Gratitude*

a. Uji Hubungan antara *Intrinsic reward* terhadap *Gratitude*

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, maka didapatkan hubungan antara variabel *Intrinsic reward* terhadap *Gratitude* dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Hubungan antara *Intrinsic reward* terhadap *Gratitude*

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Sig.	Koefisien	Konstanta
	r	r ²	T hitung	T tabel			
IR-GR	0,486	0,236	4,272	2,001	0,000	0,071	10,858

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa besar nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,486 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,236. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,486 menunjukkan adanya pengaruh positif antara *intrinsic reward* terhadap *gratitude*. Semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi pula *gratitude*. Koefisien determinasi (r²) sebesar 0,236 berarti *intrinsic reward* memberikan pengaruh sebesar 23,6% terhadap *gratitude*. Sedangkan sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil tabel 4.17, maka informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat diketahui garis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$GR = 0,071 \times IR + 10,858$$

Dari persamaan ini dapat dipahami bahwa nilai koefisien GR sebesar 0,071. Apabila *intrinsic reward* (IR) mengalami kenaikan 1 poin, maka *gratitude* (GR) akan mengalami kenaikan sebesar 0,071 poin. Dari persamaan diatas diketahui bahwa, semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi pula *gratitude*. Sebagai contoh: jika IR = 1, maka GR = 0,071 x 1 + 10,858 = 10,929. Jika IR = 2, maka GR = 0,071 x 2 + 10,858 = 11,1. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa, semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi *gratitude*.

2) Menguji Signifikansi

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *intrinsic reward* terhadap *gratitude*. Uji signifikansi pengaruh variabel *intrinsic reward* terhadap *gratitude* dapat diketahui dengan melihat nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Apabila nilai Sig < 0,05 maka memiliki signifikansi, sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi signifikansi. Berdasarkan hasil tabel 4.17, diketahui nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Maka, *intrinsic reward* berpengaruh signifikan terhadap *gratitude*. Berdasarkan hasil perhitungan dan serangkaian tahapan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *intrinsic reward* terhadap *gratitude* adalah positif dan signifikan.

b. Uji Hubungan antara *Intrinsic reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, maka didapatkan hubungan antara variabel *Intrinsic reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Hubungan *Intrinsic reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Sig.	Koefisien	Konstanta
	r	r ²	T hitung	T tabel			
IR-OCB	0,855	0,731	12,674	2,001	0,000	0,679	43,427

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa besar nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,855 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,731. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,855 menunjukkan adanya pengaruh positif antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship*

behavior. Semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,731 berarti *intrinsic reward* memberikan pengaruh sebesar 73,1% terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil tabel 4.18, maka informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat diketahui garis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$OCB = 0,679 \times IR + 43,427$$

Dari persamaan ini dapat dipahami bahwa nilai koefisien OCB sebesar 0,679. Apabila *intrinsic reward* (IR) mengalami kenaikan 1 poin, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan mengalami kenaikan sebesar 0,679 poin. Dari persamaan diatas diketahui bahwa, semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebagai contoh: jika $IR = 1$, maka $OCB = 0,679 \times 1 + 43,427 = 44,106$. Jika $IR = 2$, maka $OCB = 0,679 \times 2 + 43,427 = 44,785$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi *intrinsic reward* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*.

2) Menguji Signifikansi

Berdasarkan perhitungan data dapat dilihat nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan dan serangkaian tahapan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *intrinsic*

reward terhadap *organizational citizenship behavior* adalah positif dan signifikan.

c. Uji Hubungan antara *Gratitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur, maka didapatkan hubungan antara variabel *Gratitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Hubungan *Gratitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Harga r dan r ²		Harga t		Sig.	Koefisien	Konstanta
	r	r ²	T hitung	T tabel			
GR-OCB	0,481	0,231	4,213	2,001	0,000	2,616	68,684

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa besar nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,481 dan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,231. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,481 menunjukkan adanya pengaruh positif antara *gratitude* terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi *gratitude* maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi (r²) sebesar 0,231 berarti *gratitude* memberikan pengaruh sebesar 23,1% terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil tabel 4.19, maka informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat diketahui garis regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$OCB = 2,616xGR + 68,684$$

Dari persamaan ini dapat dipahami bahwa nilai koefisien OCB sebesar 2,616. Apabila *Gratitude* (GR) mengalami kenaikan 1 poin, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan mengalami kenaikan sebesar 2,616 poin. Dari persamaan diatas diketahui bahwa, semakin tinggi *gratitude* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Sebagai contoh: jika GR = 1, maka $OCB = 2,616 \times 1 + 68,684 = 71,3$. Jika GR = 2, maka $OCB = 2,616 \times 1 + 68,684 = 73,916$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi *gratitude* maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*.

2) Menguji Signifikansi

Berdasarkan perhitungan data dapat dilihat nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *gratitude* terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan dan serangkaian tahapan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *gratitude* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah positif dan signifikan.

d. Uji Hubungan antara *Intrinsic reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude*

Proses menghitung koefisien jalur ini dilakukan dengan dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan antara hipotesis. Persamaan tersebut yaitu:

$$1) GR = \alpha + \alpha IR + e1$$

$$2) OCB = \alpha + c IR + b GR + e2$$

Hasil untuk persamaan regresi pertama (1):

Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Uji Regresi IR-GR

Variabel	Unstandardized Coefficients		Harga t		Sig.	Harga r dan r ²	
	B	Std. Error	t hitung	t tabel		r	r ²

(Constant)	10,858	1,821	5,964	2,001	0,000	0,486	0,236
IR	0,071	0,017	4,272				

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.20, maka dapat dipahami hasil regresi pertama yaitu:

$$GR = 0,071 \times IR + 10,858$$

Hasil untuk persamaan regresi kedua (2):

Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Uji Regresi IR-GR-OCB

Variabel	Unstandardized Coefficients		Harga t		Sig.	Harga r dan r ²	
	B	Std. Error	t hitung	t tabel		r	r ²
(Constant)	38,381	7,422	5,171	2,001	0,000	0,858	0,737
IR	0,646	0,061	10,559		0,000		
GR	0,465	0,419	1,109		0,272		

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat dipahami hasil regresi kedua yaitu:

$$OCB = 0,646 \times IR + 0,465 \times GR + 38,381$$

Berdasarkan hasil tabel 4.21 dapat diketahui nilai *Unstandardized beta intrinsic reward* pada persamaan pertama (1) sebesar 0,071 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti *intrinsic reward* memiliki pengaruh terhadap *gratitude*. Nilai koefisien *Unstandardized beta* 0,071 merupakan nilai *path* atau p2. Kemudian pada nilai persamaan kedua (2) nilai *Unstandardized beta* untuk variabel *intrinsic reward* 0,646 dan *gratitude* sebesar 0,465. Nilai koefisien *Unstandardized beta* sebesar 0,646 merupakan nilai jalur *path* p1 dan *gratitude* sebesar 0,465 merupakan nilai jalur *path* p3.

$$p1 : 0,646 \quad p2 : 0,071 \quad p3 : 0,465$$

$$e1 : \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,236} = 0,874$$

$$e2 : \sqrt{1 - r^2} = \sqrt{1 - 0,737} = 0,512$$

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat dipahami bahwa *intrinsic reward* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* dan kemudian juga dapat berpengaruh tidak langsung antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *gratitude* sebagai mediasi (intervenisng). Secara jelas tentang pengaruh tidak langsung, tidak langsung dan pengaruh total *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung IR ke OCB} = p1 = 0,646$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung IR ke GR ke OCB} &= p2 \times p3 \\ &= 0,045 \end{aligned}$$

$$\text{Pengaruh total} = p1 + (p2 \times p3) = 0,691$$

Setelah melakukan perhitungan diatas, kita dapat mengetahui besaran penaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total. Dapat dilihat bahwa pengaruh langsung IR ke OCB sebesar 0,646 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung IR ke GR ke OCB sebesar 0,045, sehingga GR tidak memperkuat hubungan antara IR terhadap OCB. Pengaruh intervening (pengaruh tidak langsung) yang dihasilkan dari perkalian koefisien ($p2 \times p3$) dinyatakan signifikan atau tidak signifikan dengan menggunakan *sobel test* sebagai berikut:

Mencari standar error dari *indirrect effect* ($Sp2p3$)

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2 sp2^2 + p2^2 sp3^2 + sp2^2 sp3^2} \\ &= \sqrt{(0,465)^2 (0,017)^2 + (0,071)^2 (0,419)^2 + (0,017)^2 (0,419)^2} \\ &= \\ &= \sqrt{(0,216225)(0,000289) + (0,005041)(0,175561) + (0,000289)(0,175561)} \\ &= \sqrt{(0,00006248903) + (0,000885003) + (0,00005073713)} \\ &= \sqrt{(0,0009982292)} \end{aligned}$$

$$= 0,03159477$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Sp^2p3 diatas, maka dapat dihitung nilai t statistiknya atau t hitung yaitu:

$$\begin{aligned} T \text{ hitung} &= \frac{p2p3}{Sp^2p3} \\ &= \frac{0,045}{0,03159477} \end{aligned}$$

$$= 1,42428636 \text{ dibulatkan menjadi } 1,4242.$$

Nilai hitung (t hitung) sebesar 1,4242 lebih kecil dari pada nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 2,001 maka dapat disimpulkan bahwa koefisinesi mediasi sebesar 0,045 tidak signifikan yang artinya tidak terdapat pengaruh mediasi (intervening). Berdasarkan serangkaian perhitungan dan analisis diatas, maka hipotesis akhir (H_1) yang mengatakan *Intrinsic Reward* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* tidak dapat dibuktikan dan tidak dapat diterima. Sedangkan hipotesis awal (H_0) yang mengatakan *Intrinsic Reward* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* dapat dibuktikan dan dapat diterima.

5. Analisis Data Tambahan

Uji hipotesis dan uji sobel dilakukan untuk menganalisis hipotesis, kemudian dilakukan analisis tambahan data. Analisis tambahan ini bertujuan untuk melengkapi hasil dan memperkaya penelitian yang ada, sehingga hasil dari penelitian ini mudah dipahami dan dijadikan sebagai acuan sumber bagi pihak yang membutuhkan. Analisis data tambahan sebagai berikut:

a. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara *intrinsic reward*, *gratitude*, dan *organizational citizenship behavior* pada laki-laki maupun perempuan. Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka disimpulkan ada perbedaan yang signifikan. Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 4. 22 Ringkasan Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Mean		Nilai t	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	Laki-laki	Perempuan			
<i>Intrinsic Reward</i>	112,19	106,23	1,675	0,099	Tidak ada perbedaan
<i>Gratitude</i>	20,12	19,86	0,597	0,616	Tidak ada perbedaan
OCB	124,00	122,23	0,504	0,553	Tidak ada perbedaan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil ringkasan pada tabel 4.22, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *intrinsic reward* antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang signifikan karena nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,099 > 0,05$. Kemudian tingkat *gratitude* antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang signifikan karena nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,616 > 0,05$. Selanjutnya tingkat *organizational citizenship behavior* antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang signifikan karena nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,504 > 0,05$.

b. Faktor Pembentuk Utama Variabel

Setelah melakukan pengolahan data, maka didapatkan hasil pada masing-masing skala. Sehingga dapat diketahui aspek yang paling berperan pada variabel. Adapaun rinciannya sebagai berikut:

1) Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

$$\text{a) } Altruism = \frac{1418}{7154} = 0,198$$

$$\text{b) } Courtesy = \frac{1354}{7154} = 0,189$$

$$c) \textit{ Sportmanship} = \frac{1583}{7154} = 0,221$$

$$d) \textit{ Conscientiousness} = \frac{1103}{7154} = 0,154$$

$$e) \textit{ Civic virtue} = \frac{1696}{7154} = 0,237$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah aspek *Civic Virtue*. Sedangkan yang paling rendah adalah aspek *Conscientiousness*.

2) Variabel *Gratitude*

$$a) \textit{ Intensity} = \frac{235}{1133} = 0,207$$

$$b) \textit{ Frequency} = \frac{230}{1133} = 0,203$$

$$c) \textit{ Span} = \frac{439}{1133} = 0,387$$

$$d) \textit{ Desnity} = \frac{229}{1133} = 0,202$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan pada variabel *Gratitude* adalah aspek *Span*. Sedangkan yang paling rendah adalah aspek *Desnity*.

3) Variabel *Intrinsic reward*

$$a) \textit{ Penyelesaian tugas} = \frac{1637}{6635} = 0,246$$

$$b) \textit{ Pencapaian prestasi} = \frac{1565}{6635} = 0,235$$

$$c) \textit{ Pengambilan keputusan} = \frac{1733}{6635} = 0,261$$

$$d) \textit{ Pertumbuhan pribadi} = \frac{1700}{6635} = 0,256$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling dominan pada variabel *Intrinsic reward* adalah aspek pengambilan keputusan. Sedangkan yang paling rendah adalah aspek pencapaian prestasi.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Organizational citizenship behavior merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan dalam sebuah organisasi atas dasar kesukarelaan tanpa memikirkan imbalan setelah melakukan tindakan. *Organizational citizenship behavior* merupakan tindakan secara inisiatif anggota dan pilihan sadar yang tidak tidak secara langsung diakui dalam pemberian penghargaan, namun dapat menunjang efektivitas organisasi (Organ et al., 2006). Perilaku kesukarelaan seperti ini yang diharapkan oleh organisasi, karena dengan perilaku ini organisasi lebih bisa mencapai produktivitas dalam mencapai tujuan. Perilaku yang fleksibel dan tidak terpaku pada ikatan pekerjaan formal lebih memberikan efek pada pencapaian organisasi. Keberadaan perilaku kesukarelaan dalam sebuah organisasi dapat membawa peningkatan dan kemaksimalan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien dalam organisasi (Putri & Suwandana, 2016). Perilaku kesukarelaan ini dilakukan atas dasar pemikiran dan kesadaran secara pribadi, sehingga tidak ada intervensi dari rekan kerja atau atasan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil tentang tingkat *Organizational citizenship behavior* pada himpunan mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebanyak 49 orang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi dengan

presentase sebesar 80,3%, sedangkan yang memiliki tingkat sedang sebanyak 12 orang anggota dengan presentase sebesar 19,7%.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kecenderungan untuk bertindak secara sukarela. Tindakan sukarela memang seharusnya menjadi bagian dalam hidup, terutama dalam kehidupan sosial. Tindakan sukarela menjadi tanggung jawab moral dan panggilan hati untuk berkontribusi dalam tindakan maupun keadaan yang ada disekitar lingkungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siders *et al* (2001 dalam Husodo, 2018) menyimpulkan bahwa keberadaan perilaku *organizational citizenship behavior* dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan dan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor dari dalam diri anggota bisa berbentuk moral, rasa puas, serta sikap positif, kemudian faktor yang berasal dari luar diri anggota misalnya budaya organisasi, sistem manajemen, serta cara kepemimpinan.

Banyak faktor yang mendorong terjadinya perilaku kesukarelaan ini terjadi. Salah satu faktor yang menyebabkan adanya perilaku kesukarelaan dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Cara anggota memperlakukan, mengajarkan, memberikan contoh pada anggota lain akan mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan sehingga menjadi ciri khas pada sebuah organisasi tertentu (Schein dalam Rahmawati & Prasetya, 2017). Keadaan yang saling merangkul dan saling mengayomi secara kekeluargaan memberikaan perasaan diterima pada anggota lain.

Organ *et al.*, (2006) menemukan bukti yang kuat tentang budaya organisasi menjadi modal utama untuk mendorong munculnya terjadinya perilaku kesukarelaan. Budaya organisasi serta iklim organisasi yang positif pada anggota akan membuat anggota untuk merasa ingin melakukan pekerjaan melebihi harapan dan uraian tuas dalam deskripsi jabatan sehingga mendukung tujuan organisasi. Organisasi daerah dapat

menjadi wadah utama para mahasiswa khususnya mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melatih dan mengembangkan segala keterampilannya. Semakin baik dan tinggi perilaku kesukarelaan ini membawa nama dan citra organisasi menjadi baik karena keberhasilan dalam berbagai kegiatan yang diadakan. Lestari & Ghaby (2018) dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi maka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Berdasarkan jenis kelamin, antara laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior*. Antara laki-laki dan perempuan sama-sama memberikan tindakan yang terbaik demi kemajuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan setelah melakukan perilaku kesukarelaan. Sehingga dapat diketahui bahwa perlakuan senior yang ramah, hangat, serta berasaskan kekeluargaan dirasakan secara merata tanpa perbedaan jenis kelamin. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solichah (2017) yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *organizational citizenship behavior* laki-laki dan perempuan. Tidak adanya perbedaan tingkat *organizational citizenship behavior* ini dikarenakan oleh adanya pandangan yang merata bahwa tindakan kesukarelaan merupakan sesuatu yang harus dipertahankan baik oleh laki-laki maupun perempuan (Solichah, 2017).

Perilaku yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dapat memberika efek pada komitmen dan perilaku kesukarelaan dalam organisasi. Keadilan organisasi dalam menilai dan mengevaluasi harus berdasarkan pada fakta bukan pada jenis kelamin. Antara laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan untuk bertindak sukarela, sehingga jenis kelamin tidak menjadi halangan untuk saling tolong menolong. Robbins (2006 dalam Pratiwi, 2013) anggota yang memiliki kepuasan akan cenderung berbicara positif soal organisasi, tolong menolong, serta menunjukkan tindakan melebihi yang diharapkan organisasi. Anggota

yang merasa mendapatkan keadilan dari organisasi rendah, maka akan menunjukkan kepuasan kerja yang rendah serta diikuti oleh komitmen organisasi yang rendah pula. Sedangkan anggota yang mendapatkan keadilan dari organisasi akan menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi. komitmen tercipta dari adanya keadilan organisasi yang dirasakan, dengan adanya keadilan organisasi inilah yang mendorong keberadaan *Organizational citizenship behavior* (Pratiwi, 2013).

Pada sebuah organisasi, khususnya organisasi kedaerahan dan mahasiswa sangat memerlukan perilaku kesukarelaan untuk tetap menjaga eksistensi organisasinya. Hal yang ditanamkan adalah pengabdian pada organisasi daerah sebagai salah satu cara untuk mengabdikan secara tidak langsung pada daerah. Pengabdian ini ialah membina dan melatih kesiapan generasi daerah di tanah rantauan untuk memberikan sumbangsih positif pada daerah. Budaya organisasi ini yang secara terus menerus diberikan kepada calon penerus organisasi himpunan mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga estafet ideologi dapat terus hidup sejalan dengan tindakan yang dilakukan.

2. Tingkat *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Gratitude merupakan perasaan berterimakasih atas segala hal baik yang didapatkan yang kemudian direalisasikan dengan perasaan positif dan perilaku positif kepada orang lain sebagai bentuk balas budi atas nikmat yang telah didapatkannya. Kebersyukuran atas apa yang dimiliki memberikan manfaat pada kedamaian diri (Seligman & Peterson, 2004). Orang-orang yang bersyukur akan tercermin dari perasaan, pikiran, dan tindakan yang selalu positif dalam menjalani hidup.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan nilai kebersyukuran pada Himpunan Mahasiswa Bima. Sebanyak 56 orang responden memiliki tingkat *gratitude* yang tinggi dengan presentase

sebesar 91,8%. Kemudian sebanyak 4 orang responden memiliki tingkat *gratitude* sedang dengan presentase sebesar 6,6% dan 1 orang responden memiliki tingkat *gratitude* rendah dengan presentase sebesar 1,6%. Sebigain besar anggota Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi. Hal ini dapat dipahami bahwa sebigain besar anggota Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang bersyukur atas apa yang telah dimiliki, didapatkan serta ditekuninya dalam organisasi.

Dengan tingginya tingkat kebersyukuran pada sebagian besar anggota organisasi maka akan semakin meningkatkan kebahagiaan dalam kehidupan. Faktor terpenting dari kebahagiaan bukanlah jabatan, harta, relasi, pernikahan atau kekuasaan tetapi kebersyukuran ketika mendapatkan sesuatu (Seligman, 2002).

Kemudian dilakukan uji beda untuk mengetahui perbedaan tingkat *gratitude* pada laki-laki dan perempuan, didapatkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan tingkat *gratitude* pada laki-laki dan perempuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mean* pada laki-laki sebesar 20,12 kemudian pada perempuan sebesar 19,86. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Kristanto (2016) yang menyimpulkan bahwa perempuan memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi dibandingkan dengan kebersyukuran pada laki-laki. Lebih jauh dijelaskan bahwa perempuan lebih bersyukur karena berkaitan dengan meningkatnya hubungan sosial dan kebebasan untuk mencapai tujuan serta lebih terbuka dalam mengungkapkan perasaan (Kashdan et al dalam Kristanto, 2016). Berdasarkan hasil penelitian pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka keunggulan perempuan dalam hubungan sosial, kebebasan dalam mencapai tujuan serta keterbukaan tidak jauh beda dengan laki-laki.

Penelitian yang dilakukan McCullough et al., (2002) mengatakan bahwa salah satu faktor pembentuk dari perasaan bersyukur adalah

religiusitas. Dengan dorongan akan keyakinan dan pemahaman terhadap nilai-nilai keagamaan maka akan mendorong individu untuk lebih positif dan optimis dalam menghadapi keadaan yang ada. Kebersyukuran sebagai hasil dari adanya pemahaman yang mendalam akan nilai-nilai dan norma-norma keagamaan yang anut oleh individu sehingga mempengaruhi bagaimana individu merespon kehidupannya. Orang-orang yang bersyukur akan selalu tenang disetiap keadaan serta selalu merasa cukup disegala keadaan yang dialaminya. Dengan keadaan seperti ini, maka orang yang secara terus menerus bersyukur akan meningkatkan kesehatan mentalnya dalam kehidupan sehari-hari (Aziz et al., 2017).

Dengan adanya rasa kebersyukuran yang tinggi, maka akan mendorong kerekatan dalam sosial seperti tolong menolong, peduli, kepekaan, serta prososial. Rasa syukur yang tinggi dapat meningkatkan tindakan prososial serta perilaku tolong menolong pada orang lain, hal ini disebabkan figur syukur muncul dari keadaan positif yang dialami (McCullough et al., 2001). Melakukan tindakan sosial yang positif atas dasar dorongan kebersyukuran dapat memancing rasa positif pula dari orang lain disekitar. Semakin sering perasaan bersyukur dibagikan secara sosial maka akan mempererat ikatan sosial sebagai efek dari perilaku prososial yang timbul dari kebersyukuran. Pada tataran organisasi, penghayatan rasa syukur dapat terlihat dari perasaan optimis, saling menghargai dan menghormati, adanya suasana kerja yang positif, serta relasi antara anggota yang erat. Kebersyukuran dalam organisasi dapat memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja anggota kemudian meningkatkan kinerja untuk mencapai kemaksimalan dalam mencapai tujuan organisasi (Salam et al., 2020).

Peran rasa syukur secara pribadi maupun secara sosial sangatlah besar manfaatnya. Secara individu, kebersyukuran memberikan sumbangsih agar pikiran selalu positif, mendorong kesehatan mental, adanya rasa semangat dan lain sebagainya. Hal-hal yang secara individual

ini kemudian akan mendorong terciptanya hubungan sosial yang harmonis dan erat. Orang-orang yang mampu bersyukur dengan keadaan tidak akan memperlihatkan tindakan mengejar dunia secara berlebihan, namun tetap bahagia dalam kesederhanaan. Pada era modernisasi seperti ini, kecakapan untuk bersyukur sangatlah penting untuk tetap merasa bahagia dan terhindar dari berbagai gangguan psikologis. Kebiasaan untuk mengejar duniawi dapat diatasi dengan bersyukur, keberadaan rasa syukur dapat mendorong individu bekerja bukan hanya untuk mengejar materi, tetapi tercapainya kebahagiaan juga (Shobihah, 2014).

3. Tingkat *Intrinsic Reward* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Reward merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi atas dasar prestasi positif yang diraih oleh individu. Keberadaan *reward* dapat memberikan semangat untuk individu agar terus mempertahankan perilaku yang positif dan menguntungkan. *Reward* dijadikan sebagai insentif yang mengaitkan bayaran dengan tujuan menjaga dan mendorong produktivitas anggota untuk mendapatkan kinerja yang kompetitif (Hidayat, 2018). *Reward* merupakan usaha cara untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan kebutuhan jabatan maka diperlukan pembinaan secara berkelanjutan, yaitu usaha dengan perencanaan, pengorganisasian, serta pemeliharaan potensi anggota agar tetap memberikan performa yang terbaik. Tindakan yang tepat untuk mendukung pembinaan anggota ialah dengan pemberian *reward* bagi anggota yang menunjukkan prestasi. *Intrinsic reward* merupakan kepuasan secara internal individu atas apa yang dilakukan dan ditekuninya.

Penghargaan ini hanya dirasakan secara subjektif dan abstrak oleh individu yang bersangkutan. *Intrinsic reward* merupakan penghargaan yang berasal dari dalam diri dan diatur serta dikelola secara pribadi untuk

mendapatkan kepuasan, senang bahkan bangga atas pekerjaan yang dilakukannya (Hidayat, 2018). *Reward* diberikan kepada anggota dengan melihat prestasi atau tindakan yang menguntungkan pada organisasi, sehingga anggota yang mendapat *reward* adalah anggota yang melakukan hal positif dan berguna bagi organisasi. *reward* diberikan kepada anggota untuk memupuk perasaan positif anggota untuk terus melakukan perilaku positif. Pemberian *reward* sebagai tanda adanya prestasi yang dilakukan, dan sekaligus menjadi dorongan untuk tindakan yang sama kemudian hari (Mulyadi, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa tingkat *intrinsic reward* Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang didominasi dengan oleh tingkat *intrinsic reward* yang tinggi. dari 61 responden, didapatkan bahwa sebanyak 48 responden memiliki tingkat *intrinsic reward* yang tinggi dengan presentase 78,7%, kemudian responden yang memiliki tingkat *intrinsic reward* sedang sebanyak 13 orang dengan besar presentase 21,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendapatkan penghargaan atas apa yang dilakukannya di organisasi. Semakin tinggi penghargaan yang dirasakan serta didapatkan dari organisasi maka akan mendorong anggota untuk terus loyal pada organisasi sebagaimana tujuan dari pemberian *reward* yaitu mempertahankan anggota yang terbaik.

Organisasi menggunakan banyak cara untuk mempertahankan serta menarik perhatian anggota dan memotivasi anggota untuk terus berkembang dan mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. pemberian *reward* yang baik sangatlah penting untuk menjaga organisasi agar tetap stabil. Salah satu peran *reward* dalam sebuah organisasi adalah menjaga motivasi anggota untuk terus produktif (Febrianti et al., 2014). Organisasi yang memiliki banyak anggota yang cerdas tidak menjamin organisasi dapat berkembang dan maju jika motivasi yang mereka miliki rendah. Ketika anggota menghadapi masalah maka potensi mereka akan terhambat

dan tidak akan mengeluarkan kekuatan maksimal dalam mengatasi masalah, sehingga aktivitas dalam organisasi menjadi terganggu (Gibson et al., 1991).

Menjaga motivasi anggota untuk tetap stabil merupakan hal penting bagi organisasi, atas dasar itu pemberian *reward* pada anggota sangat penting untuk tetap menjaga motivasi kerja anggota. Penghargaan intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota (Maria, 2010). Menurut Gibson et al., (1991) bahwa penghargaan intrinsik yang meliputi aspek penyelesaian tugas, pencapaian prestasi, otonomi, serta pengembangan pribadi terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja anggota.

Berdasarkan jenis kelamin, antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan signifikan tingkat *intrinsic reward*. Sehingga dapat dipahami bahwa baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan penghargaan secara subjektif seperti merasa puas dan senang yang cenderung sama ketika melakukan tugas yang diberikan organisasi. Keberadaan semangat, kualitas, serta kerjasama dapat dipengaruhi oleh pemberian penghargaan kepada anggota baik berupa bonus, piagam penghargaan atau sertifikat serta hal-hal kecil seperti pengakuan eksistensi anggota terhadap anggota lain berupa ucapan terimakasih atau pujian atas pencapaiannya (Indah et al., 2019).

Reward yang baik dan merata yang dirasakan oleh seluruh anggota dapat mendorong anggota untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan adanya *reward* dapat mengontrol gairah anggota untuk terus meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan akan lebih bermakna dan berkesan apabila bentuk yang diberikan dinilai lebih tinggi oleh penerimanya (Triyanto, dalam Budiarti, 2019). Individu yang merasa penghargaan yang diberikan oleh organisasi bermakna dan bernilai, maka akan diekspresikan dengan kinerja yang maksimal. Anggota yang memiliki *reward* dan merasa puas dengan *reward* yang diberikan akan

menunjukkan kinerja yang tinggi (Winangsih, 2017). Semakin baik pemberian *reward* maka akan semakin mendorong semangat untuk terus produktif. *reward* yang tinggi akan mendorong individu untuk memberikan kinerja sebagai bentuk dari gerak balik suatu penghargaan (Aktar et al., 2012).

Banyak timbal balik positif yang dirasakan oleh sebuah organisasi atau instansi ketika mampu memenuhi dan mendistribusikan penghargaan kepada anggotanya. Hal lain yang dirasakan sebuah organisasi atau instansi ketika memberikan *reward* dengan baik ialah tercapainya disiplin kerja anggota yang tinggi. Dengan adanya pemberian *reward* yang tinggi, maka akan meningkatkan disiplin kerja anggota (Budiarti, 2019).

4. Hubungan antara *Intrinsic Reward* terhadap *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Salah satu sumber dari perasaan bersyukur ialah adanya suatu pengalaman, kejadian, atau peristiwa yang positif yang dialami oleh individu (McCullough et al., 2002). Peristiwa positif ini dapat membawa individu untuk memaknai apa yang didapatkan merupakan kebaikan dari Tuhan, manusia atau alam padanya atas suatu pencapaian. *Reward* yang didapatkan merupakan suatu pengalaman yang berkesan atas suatu pencapaian. *Reward* hanya didapatkan dan dirasakan oleh individu yang memiliki kualitas tertentu. Individu yang mendapatkan *reward* ialah individu yang memiliki kompetensi dan mampu menacpai prestasi, *reward* diberikan untuk mendukung berkembangnya potensi yang dimiliki (Mulyadi, 2001). Individu yang dapat memahami kenyataan, bahwa dengan didaptkanya *reward* pada dirinya mengindikasikan adanya potensi dan prestasi dalam dirinya. Lebih jauh lagi, ketika mendapatkan *reward* maka seharusnya disyukuri karena mendapatkan kelebihan atas potensi yang dimilikinya. Rasa syukur hanya didapatkan oleh individu yang mendapatkan sesuatu yang menguntungkan, perasaan ini sebagai

bentuk apresiasi yang mereka rasakan disaat orang lain melakukan kebaikan pada diri mereka (Emmons, 2004).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *intrinsic reward* terhadap *gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dapat dilihat dari adanya signifikansi pengaruh antara *intrinsic reward* terhadap *gratitude* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis pertama yang mengatakan “*intrinsic reward* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *gratitude*” dapat dibuktikan dan dapat diterima. Adanya penghargaan intrinsik yang dirasakan oleh anggota himpunan mahasiswa bima secara signifikan mempengaruhi rasa syukur oleh anggota himpunan mahasiswa bima. Ketika *reward* yang dirasakan dan didapatkan semakin baik dan besar, maka rasa syukur yang dimiliki oleh anggota juga akan meningkat. Besarnya pengaruh antara *intrinsic reward* terhadap *gratitude* sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya sebesar 76,4% merupakan sumbangsih dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faturochmi & Sumaryanti (2018) menemukan bahwa guru honorer dengan segala keterbatasan sekolah dan *reward* atas kinerja yang minim tetap menunjukkan rasa syukur yang baik. yang paling utama dari penghargaan bukanlah soal kuantitas semata, akan tetapi ada hal diluar dari materi seperti kepuasan, pengalaman, dan kebanggaan atas apa yang dilakukan. Bekerja atau mengabdikan diri setinggi dan sehebat apapun pada suatu organisasi atau instansi tidak menjamin munculnya rasa kebahagiaan. Hal-hal yang bersifat materi hanya bersifat sementara dan semu, sehingga tidak bisa dijadikan sandaran kebahagiaan. Kondisi yang sulit dan mencekik jika dimaknai dengan penuh kejernihan dan kebersyukuran akan memberikan kedamaian serta kebahagiaan.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Meiza (2016) yang menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kebahagiaan antara guru

yang berstatus PNS dan guru yang berstatus honorer. Dengan perbedaan imbalan antara kedua status kerja guru tersebut, tidak menjadikan alasan untuk tidak bahagia. Banyak hal yang harus disyukuri, perbedaan utama bukanlah pada objek bersyukur, tetapi pada kemampuan dan kecermatan untuk bersyukur. Semakin mudah seseorang bersyukur dengan hal-hal sederhana, maka akan memberikan efek pada semakin meningkatnya *subjective well-being* nya (Mutmainah & Fauziah, 2019).

Dengan menggunakan penghargaan tunggal, yaitu dengan penghargaan intrinsik semata tetap mampu mendorong kebersyukuran yang tinggi pada himpunan mahasiswa bima. Pemberian *reward* secara ganda yaitu penghargaan intrinsik dan ekstrinsik tentunya akan semakin mendorong meningkatnya kebersyukuran. Pada level organisasi kedaerahan, mahasiswa dan nonprofit seperti himpunan mahasiswa bima penghargaan intrinsik sudah cukup dengan pertimbangan sumber dana dan pelaksanaan program kerja. *Reward* intrinsik yang baik dan teratur yang diberikan serta dirasakan oleh anggota organisasi dapat melatih kreativitas anggota (Zhou et al., 2011).

5. Hubungan antara *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pemberian *reward* didasarkan atas harapan agar setiap anggota dapat lebih menunjukkan produktifitas dalam pekerjaan dan menunjang keterampilan yang kompetitif (Suryadilaga et al., 2016). Peran imbalan sangatlah penting untuk memacu kepuasan kerja dari anggota dan menjadi landasan yang fundamental untuk meningkatkan imersa serta motivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. keberadaan *reward* menjadi hal dasar bagi tumbuhnya kepuasan kerja, imersi organisasi, serta motivasi yang sampai pada akhirnya mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. *Reward* merupakan bentuk motivasi bagi perilaku individu,

kemudian motivasi ini mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Choi et al., 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi adanya perilaku kesukarelaan, beberapa diantaranya adalah motivasi kerja serta kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti et al., (2014) menemukan bahwa peran dari *reward* sangat signifikan untuk menumbuhkan motivasi serta kinerja individu. Hal ini secara tidak langsung dapat dipahami bahwa, untuk mencapai perilaku kesukarelaan perlu memberikan suntikan motivasi serta peningkatan kinerja, cara alternatifnya ialah dengan pemberian *reward*. Individu pada sebuah organisasi tidak murni melakukan perilaku kesukarelaan secara sukarela, individu sering menjadikan perilaku kesukarelaan untuk mencapai tujuan pribadi seperti promosi jabatan (Hui et al., 2000).

Hasil penelitian ini memperkuat bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diketahui dari adanya signifikansi pengaruh antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis kedua yang mengatakan “*intrinsic reward* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*” dapat dibuktikan dan dapat diterima. Besarnya sumbangsih *intrinsic reward* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil yang sama ditemukan oleh Santi et al., (2018) yang menyimpulkan bahwa perilaku kesukarelaan dosen dapat mempengaruhi peningkatan gaji serta promosi jabatan di atas dari jabatannya. Keberadaan penghargaan menunjang individu untuk lebih baik dan memberikan performa yang melebihi harapan. Pada dasarnya perilaku kesukarelaan tidak menjadikan bayaran sebagai motivasi untuk bertindak, akan tetapi

oleh atasan dan manajemen menjadikan tindakan ini sebagai pengambilan keputusan untuk rekomendasi gaji dan promosi karir (Santi et al., 2018).

Adanya penghargaan internal yang didapatkan oleh anggota organisasi himpunan mahasiswa bima mendorong untuk terus memberikan perilaku kesukarelaan yang tinggi. penghargaan internal dapat berbentuk kepuasan, penyelesaian, atau perkembangan diri bahkan secara jauh lagi kepuasan yang didapatkan dapat berbentuk kebanggaan dan tanggung jawab untuk membentuk generasi daerah. Tindakan kesukarelaan yang ditunjukkan oleh anggota himpunan mahasiswa bima seperti kesediaan untuk membantu anggota lain yang kesusahan menghadapi tugas organisasi, memberikan konsultasi dan bimbingan tugas, serta gotong royong untuk melaksanakan kegiatan.

Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Alkahtani (2015) bahwa keberadaan penghargaan pada sebuah organisasi atau instansi dapat memberikan peningkatan pada perilaku kesukarelaan anggota. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Luzvinda (2017) yang menemukan bahwa keberadaan promosi dan penghargaan yang diberikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kesukarelaan. Reward sebagai dasar anggota untuk memberikan umpan balik berupa kinerja yang maksimal dengan harapan akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Anggota himpunan mahasiswa bima menunjukkan tindakan kesukarelaan dikarenakan adanya penghargaan intrinsik yang di dapatkannya ketika mampu membantu anggota lain. Tentunya, semakin besar penghargaan yang akan di dapatkannya secara intrinsik akan semakin besar pula tingkat perilaku kesukarelaannya. Peran utama dari adanya *reward* ialah untuk memupuk terjadinya tindakan yang positif seperti salah satu tindakan yang diinginkan adalah *organizational citizenship behavior*, sehingga kehadirannya dapat lebih intens dan berkelanjutan (Hamalik, 2009).

6. Hubungan antara *Gratitude* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Perasaan bersyukur dapat membangkitkan energi untuk terus berbuat baik kepada orang lain sebagai bentuk terimakasih atas nikmat yang di dapatkannya. Selain memberikan manfaat pada kejernihan pikiran dan kedamaian diri, secara perilaku kebersyukuran dapat mendorong individu untuk melakukan tindakan prososial. Ciri dari adanya penghayatan atas kehidupan atau kebersyukuran dapat dilihat dari adanya emosi positif yang mengarahkan perhatian, tekun, giat serta dapat mendorong individu untuk berperilaku prososial, peduli serta tolong menolong (Emmons & McCullough, 2003). Rasa syukur dapat membentuk perilaku prososial, serta dengan adanya rasa syukur memberikan motivasi kepada individu untuk terus melakukan kebaikan, karena figur yang bersyukur sadar akan keadaan yang berharga dalam dirinya (McCullough et al., 2001).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan para ahli yang mengatakan bahwa ada hubungan antara *gratitude* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat dilihat dari adanya signifikansi pengaruh antara *gratitude* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, hipotesis ketiga yang mengatakan “*gratitude* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*” dapat dibuktikan dan dapat diterima. Bentuk rasa syukur dari anggota organisasi himpunan mahasiswa bima direalisasikan dengan perilaku kesukarelaan pada tugas-tugas yang ada dalam organisasi. Besarnya sumbangsih *gratitude* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* sebesar 23,1%. Sedangkan sisanya sebesar 76,1% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salihin et al., (2020) menyimpulkan bahwa antara rasa syukur dan perilaku

prososial memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Orang yang bersyukur akan menunjukkan performa yang baik dikarenakan puas dengan keadaan hidupnya. Tidak adanya rasa syukur dapat mengakibatkan individu menjadi rentan mengalami depresi, kebencian serta iri hati pada orang lain. Perasaan yang positif, antusiasme, kegembiraan, kasih sayang, kabahagiaan, serta optimisme akan dirasakan bagi orang yang mempraktikkan kebersyukuran dalam hidup serta menjauhkan dari perasaan negatif (Robert A. Emmons, 2007).

Anggota organisasi himpunan mahasiswa bima yang rata-rata masih pada fase remaja ini sangat mudah dipengaruhi oleh banyak hal untuk bersyukur. Pada remaja, kebersyukuran memiliki hubungan dengan bagaimana remaja mempersepsi teman sebaya serta dukungan dari keluarga, optimisme, dorongan emosional, dan kepuasan menjalani hidup dalam lingkungan kampus, keluarga, organisasi, relasi serta diri sendiri (Froh et al dalam Pitaloka & Ediat, 2015). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar anggota himpunan mahasiswa bima memiliki tingkat bersyukur yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa adanya peran anggota organisasi yang positif sehingga membangkitkan kepuasan hidup anggota lainnya. Faktor lain yang mendorong adanya rasa syukur pada mahasiswa ialah pencapaian akademik serta dorongan untuk membangun relasi serta pengabdian diri pada salah satu komunitas (Froh et al dalam Pitaloka & Ediat, 2015).

Hasil penelitian ini yang menemukan bahwa *gratitude* berpengaruh pada perilaku kesukarelaan anggota himpunan mahasiswa bima, hal ini dipahami bahwa pada fase remaja memang memiliki tugas perkembangan yang menuntut untuk mengedepankan prinsip moral pribadi dalam menjalin relasi sosialnya. Hurlock (1999 dalam Pitaloka & Ediat, 2015) mengatakan bahwa tugas utama pada fase remaja ialah mengusahakan diri untuk mencapai tindakan sosial yang megedepankan tanggungjawab pribadi. Semua hal pada fase remaja berpusat pada persepsi pribadi tentang

suatu hal yang akan dilakukan. Tindakan utama yang diambil oleh remaja ialah keputusan yang sesuai dengan prinsip moral. Saling menolong, prososial, kesukarelaan merupakan pilihan moral yang baik dan hal ini dikendalikan oleh tanggung jawab batin secara pribadi (Monks, 2006 dalam Pitaloka & Ediat, 2015).

7. Pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Gratitude*

Perusahaan atau organisasi menginginkan anggotanya mampu bekerja secara fleksibel untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Banyak cara untuk mendorong agar anggota mampu bekerja secara *extra-role* dalam sebuah organisasi, diantaranya dengan meningkatkan kepuasan kerja dan budaya organisasi yang akan meningkatkan motivasi kerja, kemudian motivasi dapat meningkatkan perilaku kesukarelaan (Paramita et al., 2007). Jika dilihat secara mendasar, hal lain yang tidak kalah penting untuk meningkatkan perilaku kesukarelaan ialah dengan pemenuhan kebutuhan akan *reward* anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh Muayanah et al., (2017) berkaitan dengan *reward*, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap perilaku kesukarelaan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan, maka akan semakin tinggi perilaku kesukarelaannya. Namun, dalam konteks organisasi daerah dengan status nonprofit, keterbatasan anggaran dan biaya menjadi kendala untuk memberikan *reward* secara ganda pada anggota. Sehingga *reward* yang didapatkan hanyalah *reward* tunggal yaitu *reward* intrinsik. Bentuk dari *reward* intrinsik merupakan bentuk yang subjektif dan abstrak, karena bersifat individual dan subjektif (Syahril & Nurbiyati, 2016). *Reward* ekstrinsik lebih mudah dinilai secara objektif dan lebih mencerminkan pencapaian keberhasilan.

Diluar dari perbedaan pendapat bahwa *reward* intrinsik lebih berpengaruh dibandingkan dengan *reward* ekstrinsik atau sebaliknya *reward* ekstrinsik lebih berpengaruh dibandingkan dengan *reward* intrinsik, Zhou et al., (2011) mengatakan bahwa kedua reward ini memiliki keunggulan masing-masing, *reward* ekstrinsik meningkatkan perilaku inovatif anggota sedangkan *reward* intrinsik meningkatkan kreativitas anggota, tetapi akan lebih maksimal jika menggunakan kedua sistem *reward* ini. Kehadiran variabel *gratitude* disini untuk menjebatani *reward* intrinsik yang bersifat subjektif dan pemberian *reward* tunggal yaitu *reward* intrinsik. Dengan kecakapan bersyukur diharapkan agar segala bentuk apresiasi baik secara subjektif atau objektif maupun secara tunggal atau ganda tetap membawa dampak positif bagi anggota.

Ketika *gratitude* anggota tinggi dengan adanya peristiwa positif (*reward*) yang didapatkan, maka anggota akan menunjukkan perilaku peduli, prososial, serta tolong menolong pada orang lain (McCullough et al., 2001). Maka dari itu, fungsi dari adanya variabel *gratitude* sebagai perantara antara *intrinsic reward* dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan hasil bahwa *gratitude* tidak mampu menjadi mediasi antara variabel *intrinsic reward* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini disimpulkan dari hasil nilai uji sobel untuk mengetahui signifikansi variabel mediasi, maka didapatkan nilai sebesar $1,424 < 2,001$. Nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel maka disimpulkan bahwa variabel intervening tidak mampu menjadi mediasi dari dua variabel lainnya. Maka dari itu, hipotesis yang mengatakan “*intrinsic reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *gratitude*” ditolak dan tidak dapat diterima. Nilai pengaruh langsung antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,646. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung dari *intrinsic reward* terhadap

organizational citizenship behavior melalui *gratitude* hanya sebesar 0,045.

Anggota himpunan mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat *reward intrinsic* yang baik, sehingga secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Ini berarti terpenuhinya *reward* secara baik khususnya *reward* intrinsik pada anggota himpunan mahasiswa bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Keberadaan dari variabel *gratitude* tidak memberikan peningkatan hubungan antara *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Suprpto & Santhoso (2019) menyimpulkan bahwa *gratitude* mampu menjadi mediasi antara hubungan materialisme terhadap kepuasan hidup mahasiswa S1 di Yogyakarta. Hasil yang berlawanan juga ditemukan oleh Salimah (2019) yang menemukan bahwa *gratitude* mampu menjadi mediasi antara variabel kecerdasan emosi dengan depresi mahasiswa *Emerging Adulthood*. Secara khusus, penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Spence (2010) yang menyimpulkan bahwa *gratitude* mampu menjadi mediasi antara hubungan tugas tambahan dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan serangkaian perhitungan dan analisis diatas, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, berarti *Intrinsic Reward* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dapat dibuktikan dan dapat diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh *Intrinsic Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Gratitude* (Studi Pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang), maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan tingkat *organizational citizenship behavior* pada Himpunan Mahasiswa Bima adalah tinggi dengan nilai sebesar 80,3%. Hal ini dapat dipahami bahwa anggota Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, artinya perilaku anggota lebih mencerminkan kesukarelaan dalam organisasi.
2. Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan tingkat *gratitude* pada Himpunan Mahasiswa Bima adalah tinggi dengan nilai sebesar 91,8%. Hal ini dapat dipahami bahwa anggota Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki *gratitude* yang baik, artinya anggota menghayati apa yang didapatkan dalam hidupnya khususnya di dalam organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan tingkat *intrinsic reward* pada Himpunan Mahasiswa Bima adalah tinggi dengan nilai sebesar 78,7%. Hal ini dapat dipahami bahwa anggota Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki *intrinsic reward* yang baik, artinya terdapat kepuasan secara internal ketika melaksanakan tugas di Himpunan Mahasiswa Bima.
4. *Intrinsic reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *gratitude*. Hal ini diketahui dengan besar pengaruh sebesar 0,236 dengan

nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga *gratitude* anggota Himpunan Mahasiswa Bima dapat dipengaruhi oleh *Intrinsic reward*.

5. *Intrinsic reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini diketahui dengan besar pengaruh sebesar 0,731 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga *organizational citizenship behavior* anggota Himpunan Mahasiswa Bima dapat dipengaruhi oleh *Intrinsic reward*.
6. *Gratitude* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini diketahui dengan besar pengaruh sebesar 0,231 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga *organizational citizenship behavior* anggota Himpunan Mahasiswa Bima dapat dipengaruhi oleh *Gratitude*.
7. *Gratitude* tidak mampu menjadi mediasi antara variabel *Intrinsic reward* terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji sobel sebesar $1,424 < 2,001$. T hitung lebih kecil dari pada t tabel, maka tidak terjadi mediasi. Pengaruh langsung *Intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,646 lebih besar dari pengaruh *Intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *Gratitude* sebesar 0,045.

B. Saran

1. Pada Himpunan Mahasiswa Bima UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

- a. *Organizational citizenship behavior*

Setelah dilakukan analisis, maka diketahui bahwa organisasi perlu mendorong anggota bekerja melebihi tugas yang tertera secara formal dan melebihi harapan organisasi. Hal yang dapat dilakukan ialah dengan pembiasaan untuk melakukan tugas diluar tugas formal secara perlahan dan berkelanjutan. Tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* anggota. Selain itu,

organisasi harus terus mempertahankan rasa tanggung jawab anggota dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

b. Gratitude

Setelah dilakukan analisis, maka diketahui bahwa organisasi perlu mendorong anggota untuk mengingat nama-nama orang yang telah berjasa pada dirinya. Hal yang dapat dilakukan ialah dengan menuliskan nama-nama tersebut pada buku atau tempat lainnya sehingga dapat dilihat kembali ketika lupa. Tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan *gratitude* anggota. Selain itu, organisasi harus terus mempertahankan anggota untuk tetap memiliki rasa bersyukur pada keadaan apapun, dimanapun dan kapanpun.

c. Intrinsic reward

Setelah dilakukan analisis, maka diketahui bahwa organisasi perlu meningkatkan penghargaan pada diri pribadi anggota ketika mampu menyelesaikan pekerjaan atau target. Hal yang dapat dilakukan ialah memberikan penghargaan secara materi atau non-materi. Non-materi seperti tepuk tangan, pujian, dukungan dan lain sebagainya atas setiap pencapaian. Sedangkan penghargaan non-materi yang sederhana dan sesuai dengan keadaan organisasi seperti memberikan buku bacaan atau alat tulis pada pencapaian tertentu. Dengan tindakan ini, maka diharapkan dapat meningkatkan *intrinsic reward* anggota. Selain itu, organisasi harus terus mempertahankan kebebasan dalam mengambil keputusan (otonomi) pada anggota.

2. Pada Peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan model yang serupa namun dengan populasi dan sampel yang lebih besar dan beragam. Bisa mengambil pada beberapa organisasi daerah dalam satu provinsi, pulau, suku, atau budaya tertentu.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel mediator atau moderator pada penelitian berikutnya. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel *gratitude* tidak mampu menjadi mediator pada variabel *intrinsic reward* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga diperlukan variabel lain yang dapat mendukung adanya hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affan, M. H., & Maksum, H. (2016). *Membangun Kembali Sikap Nasionalisme Bangsa Indonesia dalam Menangkal Budaya Asing di Era Globalisasi*. *Jurnal Pesona Dasar*, 3(4), 65–72.
- Afif, M. (2015). *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Moderating pada PT. PLN Di Pekanbaru*. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). *Rasa Syukur Kaitannya dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar*. *Proyeksi*, 13(2), 109. <https://doi.org/10.30659/jp.13.2.109-122>
- Akbar, R. M. (2018). *Hubungan Kebersyukuran Dengan Psychological Well- Being pada Pasien yang Mengidap Penyakit Diabetes Mellitus Tipe 2*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). *The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487x-0620915>
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. 1–8.
- Aldise, M. F. (2018). *Hubungan Antara CSR dan Reward Terhadap Motivasi Karyawan*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Alkahtani, A. (2015). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Rewards*. *International Business Research*, 8(4), 210–222. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n4p210>
- Andersson, L. M., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2007). *On the Relationship of Hope and Gratitude to Corporate Social Responsibility*. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 401–409. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9118-1>
- Anggorowati, P., & Sarmini. (2015). *Pelaksanaan Gotong Royong di Era Global (Studi Kasus di Desa Balun Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan)*. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 1004025405, 39–53.
- Arikunto, Suharsim. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aritonang, N. N. G. P. (2018). *Perbedaan Gratitude (Rasa Syukur) pada Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja*. *International Journal of Physiology*, 6(1), 2018.
- Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). *Kontribusi Bersyukur dan Memaafkan dalam Mengembangkan Kesehatan Mental di Tempat Kerja*. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.33-43>
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Jogja

Offset.

- Azwar, Saifuddin. (1999). *Reliabilitas dan Validitas*. Sigma Alpha.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2* (10th ed.). Erlangga.
- Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. (2013). *Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(5), 23–28.
- Beheshtifar, M., & Hesani, G. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Factor to Decrease Organizational Conflict. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1), 214–222.
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). *Investigation of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework for Antecedents and Consequences*. *International Journal of Business and Social Research*, 2(4), 195–210.
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). *Organizational Citizenship Behavior and Service Quality*. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357–378.
- Bintarto. (1980). *Gotong Royong Suatu Karakteristik Bangsa Indonesia*. PT. Bina Ilmu Surabaya.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations*. *The Academy of Management Review*, 27(4), 505. <https://doi.org/10.2307/4134400>
- Borman, W. C., & Motowildo, S. J. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. In *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Budiarti, K. aldika. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non PNS Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019*. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Cahyono, E. W. (2014). *Pelatihan Gratitude (Bersyukur) Untuk Penurunan Stres Kerja Karyawan Di PT.X. Calyptra*, 3(1), 1–15.
- Choi, W. S., Heo, J. S., & Kim, L.-J. (2015). *A Study on the Impact of Material, Social, Symbolic Reward on OCB: Moderate Effect of the Rank*. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(3), 377–382. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.213>
- Darto, M. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris (the Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Individual Performance Improvement in the Public Se*. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v10i1.167>
- Diana, I. N. (2012). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.
- Djamarah, S. B. (2008). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Dyne, L. V., & Angs, S. (1998). *Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapura*. *Academy of Management*, 41(6), 692–703.
- Dyne, L. Van, & LePine, J. A. (1998). *Helping and Voice Extra-role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity*. *Acad. Management J*, 41, 108–119.

- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Rewards on Employee Performance : With Special Reference to ElectriCo . February*, 311–318.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective wellbeing in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 77–89.
- Emmons, R. A. (2004). *The Psychology of Gratitude: An Introduction*. Psychology of Gratitude. Oxford University Press.
- Emmons, Robert A. (2007). *Thanks! How the New Science of Gratitude Can Make You Happier*. Houghton Mifflin Company.
- Faidah, D. N., & Yanuvianti, M. (2017). *Studi Deskriptif Mengenai Gratitude dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi pada Penderita Kanker di Bandung Cancer Society*. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 316–321.
- Faizal Hidayat. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Skripsi*, 48(2), 123–154.
- Fareed, Zezhan, Abidan, Z. U., Shahzad, F., Umm-e-Amen, & Lodh, R. N. (2013). *The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction*. *Academy of Business & Scientific Research*.
- Faturochmi, A. K., & Sumaryanti, I. U. (2018). *Studi Deskriptif Gratitude pada Guru Honorer SMP Pasundan 1 Cimahi*. *Prosiding Psikologi*, 4(2file:///C:/Downloads/Polak-McCullough2006_Article_IsGratitudeAnAlternativeToMate.pdf), 599–606.
- Fauziyyah, A., & Luzvinda, L. (2017). *Effect Of Job Satisfaction and Gratitude on Organizational Citizenship Behavior*. *Tazkiya Journal of Psychology*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8145>
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank TBK. Area Mikro Jombang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- George, J. ., & Jones, G. R. (1997). *Organizational Spontaneity in Context*. *Human Performance*, 10, 153–170.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely., J. H. (1991). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Terjemahan*. (4th ed.). Erlangga.
- Gohari, P., Ahmadloo, A., & Boroujeni, Majid Bakhtiari Hosseinipour, S. J. (2013). *The Relationship Between Rewards and Employee Performance*. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5(3).
- Gonzalez, A. J. (2007). *Formal Organization*. <https://www.britannica.com/topic/formal-organization>
- Grant, A. M., & Gino, F. (2010). *A Little Thanks Goes a Long Way: Explaining Why Gratitude Expressions Motivate Prosocial Behavior*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 946–955. <https://doi.org/10.1037/a0017935>
- Gunarto, M., Harahap, D. A., Purwanto, Amanah, D., & Umam, K. (2020). *Membangun Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perbankan*

- Syariah di Indonesia. *Manajemen*, 11(2), 179–193. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Gunawan, J. S., Solang, P. D., & Kartika, E. W. (2013). *Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya* (pp. 120–133).
- Gunawan, W., & Nurwanti. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional, Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 163–167.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Hamalik, O. (2009). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Harkat, A. (2014). *Pengaruh Persepsi Atas Reward dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Lumajang*. 14(2), 182–190.
- Hastuti, R. (2016). *Gratitude Siswa SMA Inklusi Negeri di Jakarta (Studi Deskriptif Kuantitatif)*. 8(2), 1–9.
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018). *Hubungan Pendidikan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Indikator Keselamatan Nelayan. Seminar Nasional Universitas Pekalongan*, 1–9.
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). *Psikologi Sosial. Aku, Kami, dan Kita*. Penerbit Erlangga.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). *Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior for Promotion: A field Quasi-experiment. Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Husodo, Y. R. P. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Irawan, B. (2018). *Organisasi Formal dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, dan Studi Kasus. Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195–220.
- Istikomah. (2020). *Pengaruh Forgiveness Terhadap Kepuasan Hidup Guru Dengan Gratitude Sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Tangerang*. Universitas Negeri Jakarta. .
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). *Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance: Telaah pada PT. XYZ. ULTIMA Management*, 7(1), 25–38. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v7i1.922>

- Javed, M., Rafiq, M., Mustajab, K., & Maqsood, A. (2012). *Effect of Rewards on Job Satisfaction Evidence from Pakistan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1).
- Jayasman. (2013). *Pengaruh Intrinsik Reward dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 1(2), 96–102.
- Jumiati. (2017). *HantaUa Pua: Sejarah Tradisi Keagamaan di Bima Abad XVII-XXI*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kamal, B., & Widiati, H. (2016). *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal. Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 5(2), 177–184.
- Karinda, F. A. (2020). *Hubungan Kontrol Diri Dan Kedisiplinan pada Santri di Pondok Pesantren Al Hayatul Islamiyah Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2017). *Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Pekerja Pendatang. Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 82–95.
- Koentjaraningrat. (1974). *Beberapa Pokok Antropologi Sosial (Cetakan Pe)*. PT. Dian Rakjat.
- Komang, A. (2008). *Perilaku Keorganisasi (Cetakan Pe)*. Graha Ilmu.
- Kristanto, E. (2016). *Perbedaan Tingkat Kebersyukuran pada Laki-laki dan Perempuan. Psychology & Humanity*, 128–134.
- Kusnoto, Y. (2017). *Revitalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Karakter. Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 4(2), 31–45.
- Kussudyarsana. (2008). *Budaya dan Pemasaran Dalam Tinjauan Pengaruh Budaya Terhadap Perilaku Konsumen. Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 172–180.
- Lanham, M., Rye, M., Rimsky, L., & Weill, S. (2012). *How Gratitude Relates to Burnout and Job Satisfaction in Mental Health Professionals. Journal of Mental Health Counseling*, 34(4), 341–354.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Liana, E. (2018). *Pengaruh Intrinsik Reward, Ekstrinsik Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Linz, S., Good, L., & Busch, M. (2013). *Does Worker Loyalty Pay? Evidence From Transition Economies. Evidence-Based HRM*, 1(1), 16–40. <https://doi.org/10.1108/20493981311318593>
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2015). *Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal Skala Bersyukur versi Indonesia. Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>
- Liu, J., Gong, P., Gao, X., & Zhou, X. (2017). *The Association Between Well-being and the COMT Gene: Dispositional Gratitude and Forgiveness as Mediators*.

- In *Journal of Affective Disorders* (pp. 1–26). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.03.005>
- Mahmudah, R., Indahwaty, A., & Thamrin, Y. (2020). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis-Makassar Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji. Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 3(1). <https://doi.org/10.30597/jkmm.v3i1.10297>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maria, E. (2010). *Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja*. 17(1), 1–9.
- Mariati. (2013). “Maja Labo Dahu” Dalam *Dinamika Kehidupan Masyarakat Bima*. UIN Alauddin Makassar.
- Masyhuri, & Zainuddin, M. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). *The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography*. *Personality and Social Psychology*, 28(1), 112–127.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is Gratitude a Moral Affect? In *Psychological Bulletin* (Issue 2, p. 249).
- McCullough, Michael E. (2000). *Forgiveness as Human Strength: Theory, Measurement, and Links to Well-Being*. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 43–55.
- Meiza, C. (2016). *Perbedaan Kebahagiaan Pada Guru Berstatus PNS dan Honorer*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2), 132–141. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Miftahurrahman. (2018). *Hubungan Antara Kebersyukuran dengan Kebermaknaan Hidup pada Guru Honorer*. *Skripsi*, 1–110.
- Millisani, F., & Handayani, A. (2019). *Hubungan antara Rasa Syukur dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Honorer Sekolah Dasar di UPT Disdikpora Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang*. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula 2*, 045, 267–276.
- Moorhead, G. ory, & Griffin., R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang)*. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pandanaran Senarang*.
- Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A. E., & Keskin, H. (2015). *Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective*. *International Business Research*, 8(8), 92–102. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n8p92>
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. PT Salemba Empat Patria. Universitas Gajah Mada.
- Murniati. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Syukur terhadap*

- Organizational Citizenship Behavior (Pada Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu di Jakarta Selatan)*. *Middle East and Islamic Studies*, 4(2), 298–308.
- Mutmainah, S., & Fauziah, N. (2019). *Hubungan Antara Gratitude dengan Subjective Well-Being pada Pengurus Penerima Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Bulakwaru, Tarub Tegal*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nurakhim, B. (2019). *Pengaruh Penghargaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Pascasarjana Politeknik Angkatan Laut di Seskoal Jakarta*. In *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi* (pp. 1–10).
- Nurmiyati, E. (2011). *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107–114.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Paramita, A., Rahardjo, M., & Sofian, S. (2007). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, 4(2), 90–103.
- Paramita, P. D. (2012). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Aspek Dari Aktivitas Individual dalam Bekerja*. 4(1), 64–75.
- Pitaloka, D. A., & Ediat, A. (2015). *Rasa Syukur an Kecenderungan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 4(2), 43–50.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S. B., & Hui, C. (1993). *Organizational Citizenship behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. JAI Press.
- Podsakoff, Philip 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*. *Chemical Physics Letters*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/0009-2614\(78\)85552-3](https://doi.org/10.1016/0009-2614(78)85552-3)

- Polak, E. L., & McCullough, M. E. (2006). *Is Gratitude An Alternative to Materialism?* *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 343–360. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-3649-5>
- Prabandari, P. (2019). *Hubungan Antara Kebersyukuran dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kebahagiaan pada Karyawan Non Akademik di Universitas Ahmad Dahlan* [Universitas Ahmad Dahlan]. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Pratiningtyas, R. (2013). *Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior : Studi Indigenous pada Karyawan Bersuku Jawa*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 52–59.
- Pratiwi, I. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia TBK. Divisi Regional IV Wi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Putra, J. S. (2014). *Syukur: Sebuah Konsep Psikologi Indigenous Islami*. *Jurnal Soul*, 7(2), 35–44.
- Putra, J. S., Listiyandini, R. A., Rahmatika, R., & Kinanthi, M. R. (2019). *Pelatihan Kebersyukuran Untuk Meningkatkan Emosi Positif*. *Jurnal ABDI*, 4(2), 59–65. <https://doi.org/10.26740/ja.v4n2.p59-65>
- Putri, I., & Suwandana, I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6088–6115.
- Rahmawati, A., & Rumita, R. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi, Reward dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar)*.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*. 48(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. The Free Press.
- Ruslan. (2016). *Peran Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Salam, M. R. T. A., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2020). *Gratitude dalam Konteks Organisasi*. *Jurnal Diversita*, 6(1), 77–86. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3425>
- Salimah. (2019). *Kecerdasan Emosi dan Depresi Dengan Gratitude Sebagai Mediator pada Mahasiswa Emerging Adulthood*. Universitas Gadjah Mada.
- Santi, W., Mukhtar, M., & Matin. (2018). *Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO)*. *Jurnal Ilmiah Wahan Pendidikan*, 4(4).
- Sari, D. A. P. (2015). *Pengaruh Customer Gratitude Sebagai Mediasi dalam*

- Hubungan Marketing Investments terhadap Behavioral Loyalty = The Effect of Customer Gratitude as Mediator in Relationship of Marketing Investments Toward Behavioral Loyalty*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Sari, D. A. P. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8317>
- Sari, D. A. P. (2020). Perilaku Prosocial Ditinjau dari Rasa Syukur pada Persaudaraan Muda-Mudi Vihara Borobudur (PMVB) Medan. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 159. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.1989>
- Sari, V. P. (2016). *Hubungan Profesionalisme, Reward, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Universitas Bengkulu.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). *Determinasi Demografi terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21–37. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss6.art4>
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Peterson, C. (2004). *Character Strength and Virtues: A Handbook & Classification*. Oxford University Press.
- Setiawan, H. (2014). *Psychological Well-Being pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang*. Universitas Negeri Semarang.
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Setiawan, S., & Mulyapradana, A. (2019). *Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Reward Intrinsik, Supervision of Work & Satisfaction of Compensation Terhadap Employee Performance*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 115–125. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.26>
- Setiawan, D. P. (2017). *Perbedaan Kebahagiaan Guru di Tinjau Dari Status Guru PNS dan Non PNS Skripsi dari Status Guru PNS dan Non PNS*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Shobihah, I. F. (2014). *Kebersyukuran (Upaya Membangun Karakter Bangsa Melalui Figur Ulama)*. *Jurnal Dakwah*, 15(2), 383–406.
- Siahaan, R. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. *Jurnal Ilmiah Business Progress*, 1(1), 17–26.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simon, A., & Naftalia, G. S. (2016). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya*. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361. <https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>

- Sloat, K. C. . (1999). *Does Your Firm Inspire to be “Good Citizens”?* *Organizational Citizenship*, 20–23.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, *Journal of Applied Psychology*. 68, 653–663.
- Solichah. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan pada CV. Nafiri Computer Kota Semarang*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Spence, J. R. (2010). *Employee Gratitude: A New Direction for Understanding Organizational Citizenship Behaviour* (pp. ii–109).
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Graha Ilmu.
- Sulastris, S., Andriani, C., & Latifa, S. K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Kilang Lima Gunung*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10882500>
- Sulistiyarini, I. R. (2010). *Pelatihan Kebersyukuran Untuk Meningkatkan Proactive Coping pada Survivor Bencana Gunung Merapi*.
- Suprpto, R. R., & Santhoso, F. H. (2019). *Peran Kebersyukuran Sebagai Mediator Materialisme dan Kepuasan Hidup Mahasiswa*. Universitas Gadjah Mada.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Suryabrata, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryadilaga, R. M., Mussadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(1), 148–155.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). *Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>
- Tan, R. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport*. *Ágora*, 5(1), 56046.
- Tsani, S. A. (2018). *Hubungan Syukur dan Empati dengan Perilaku Prosocial pada Volunteer Save Street Child Sidoarjo (SSCS)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Utomo, E. P. (2018). *Internalisasi Nilai Karakter Nasionalis dalam Pembelajaran IPS Untuk Membangun Jati Diri Ke-Indonesia-an*. *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 95–102. <https://doi.org/10.21831/socia.v14i2.18626>
- Watkins, P. C., Grimm, D. L., & Kolts, R. (2004). *Counting Your Blessings:*

- Positive Memories Among Grateful Persons. Current Psychology*, 23(1), 52–67. <https://doi.org/10.1007/s12144-004-1008-z>
- Watkins, P. C., Wodddward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and Happiness. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 431–452.
- Widihartati, S. M., & Karnati, N. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Penghargaan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Guru PAUD di Kabupaten Manokwari*. 5(1), 11–21.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfiction and Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship and In-role Behaviors. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 3, pp. 601–617).
- Winangsih, A. (2017). *Analisis Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Universitas muhammadiyah surakarta.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wiranti, A. (2016). *Perbedaan Tingkat Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Kelompok Usia (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sumba)*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Wirawan. (2014). *Teori Kepmimpinan. Ilmu prilaku*. Penerbit Alfabeta.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- Wong, M., Gardiner, E., Lange, W., & Coulon, L. (2008). *Generational Differences in Personality and Motivation*. In *Journal of Managerial Psychology* (pp. 878–890).
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). *Gratitude Predicts Psychological Well-being Above the Big Five facets. Personality and Individual Differences*, 46(4), 443–447. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.11.012>
- Wu, H.-T., Tseng, S.-F., Wu, P.-L., & Chen, C.-M. (2016). *The Relationship between Parent-Child Interactions and Prosocial Behavior among Fifth- and Sixth-grade Students: Gratitude as a Mediating Variable. Universal Journal of Educational Research*, 4(10), 2361–2373. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041016>
- Yoshimura, S. M., & Berzins, K. (2017). *Grateful Experiences and Expressions: The Role of Gratitude Expressions in the Link Between Gratitude Experiences and Well-being. Review of Communication*, 17(2), 106–118. <https://doi.org/10.1080/15358593.2017.1293836>
- Zhou, Y., Zhang, Y., & Montoro-Sánchez, Á. (2011). *Utilitarianism or Romanticism: The Effect of Rewards on Employees Innovative Behaviour. International Journal of Manpower*, 32(1), 81–98.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: ANALISIS CVR

ANALISIS CVR SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

No Item	Item	Pak Me met	Bu Selly	Bu Novi	Bu Rahma tika	Bu Yulia	C Pak Me met	C Bu Selly	C Bu No vi	C Bu Rahma tika	C Bu Yu lia	N	n	e	CV R Inde ks	simpu lan
1	Mengeluh dengan tugas merupakan hal wajar	3	3	3	3	3						5	5	5	1	valid
2	Saya menghargai hak anggota lain dalam organisasi	3	3	3	1	2						5	4	4	0,6	valid
3	Saya bersedia membantu menyelesaikan tugas anggota lain yang tidak hadir	3	3	3	3	3						5	5	5	1	valid
4	Saya meremehkan anggota lain yang menurut saya tidak memiliki keterampilan	3	3	3	1	3						5	4	4	0,6	valid
5	Saat ada tugas di organisasi, saya malas mengerjakannya	3	1	3	2	3						5	4	4	0,6	valid
6	Saya suka membaca pengumuman untuk mengetahui informasi kegiatan organisasi	3	2	3	2	3						5	5	5	1	valid
7	Pada saat ada kegiatan organisasi, saya meluangkan waktu untuk bermain game atau media sosial	3	3	3	2	3						5	5	5	1	valid
8	Saya selalu siap untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan	3	2	3	3	3						5	5	5	1	valid
9	Saya enggan peduli dengan anggota lain yang sedang kesusahan dengan tugas organisasinya	3	1	3	3	3						5	4	4	0,6	valid
10	Saya menyelesaikan tugas organisasi tepat waktu	1	3	3	2	3						5	4	4	0,6	valid
11	Saya malas mencari solusi jika ada masalah organisasi	3	3	3	1	2						5	4	4	0,6	valid
12	Saya sering membuat bertindak semau hari tanpa memikirkan irang lain	3	1	3	1	3		Kata sering diganti				5	3	3	0,2	diperb aiki
13	Saya menghadiri kegiatan yang diadakan organisasi	3	2	3	2	3						5	5	5	1	valid
14	Saya suka menceritakan keburukan organisasi pada orang lain	3	3	3	2	2						5	5	5	1	valid

15	Saya memaklumi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
16	Saya bersedia membantu anggota lain yang memiliki beban tugas yang berat	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
17	Saya marah jika saran saya tidak diterima organisasi	3	3	3	1	2						5	4	0,6	valid
18	Saya malas mengikuti kegiatan kajian dan pelatihan di organisasi	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
19	Saya lebih memilih untuk istirahat dari pada membantu anggota lain	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
20	Saya menjauhi anggota lain yang tidak bertindak sesuai keinginan saya	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
21	Saya selalu menaati peraturan dan nilai organisasi walaupun tidak diawasi	1	3	3	2	3						5	4	0,6	valid
22	Saya senang membantu anggota lain yang mempunya tugas yang banyak	3	3	3	3	2						5	5	1	valid
23	Saya bosan menghadiri kegiatan yang diadakan organisasi	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
24	Saya cuek dengan masalah tugas berat anggota lain	3	1	3	2	2						5	4	0,6	valid
25	Hadir terlambat pada kegiatan organisasi adalah hal wajar	1	3	3	2	3						5	4	0,6	valid
26	Saya malas memikirkan kondisi organisasi	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
27	Saya melanggar peraturan organisasi yang memberatkan saya	3	3	3	1	2						5	4	0,6	valid
28	Saya memberikan solusi jika ada masalah organisasi	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
29	Saya terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi	3	3	3	3	2						5	5	1	valid
30	Saya menggunakan waktu ISHOMA dengan sebaik mungkin	1	3	3	2	3						5	4	0,6	valid
31	Saya mengejar pujian dalam organisasi	1	3	3	1	2	diga nti					5	3	0,2	diperb aiki
32	Saya suka mengajak anggota lain untuk bekerja sama untuk memajukan organisasi	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
33	Saya suka mencari kekurangan organisasi untuk dipermasalahkan	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
34	Saya merasa bodoh amat jika ada anggota baru yang kesulitan dalam menjalankan tugas	3	1	3	3	3						5	4	0,6	valid

35	Saya tetap memberikan yang terbaik walaupun kondisi organisasi tidak mendukung	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
36	Saya datang lebih awal dalam kegiatan organisasi dan membantu mempersiapkan kebutuhan acara	3	3	3	2	3						5	5	1	valid
37	Saya akan membantu anggota baru walaupun tanpa diperintah oleh ketua umum	2	1	3	3	3						5	4	0,6	valid

ANALISIS CVR SKALA *INTRINSIC REWARD*

no item	item	pak me met	bu selly	bu novi	bu rahma tika	bu yulia	c pak me met	e bu selly	c bu no vi	c bu rahma tika	c bu yulia	N	n e	CV R Inde ks	simpul an
1	Saya tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang saya miliki di HMB.	3	2	3	3	3						5	5	1	valid
2	Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
3	Saya suka meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan HMB.	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
4	Saya menggunakan jabatan saya dengan sebaik mungkin di HMB.	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
5	Saya punya kebebasan berbicara dalam HMB.	3	3	3	2	3						5	5	1	valid
6	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti semua kegiatan HMB.	3	3	3	2	3						5	5	1	valid
7	Di HMB saya banyak belajar hal baru.	3	3	3	3	7						5	4	0,6	valid
8	Banyak pengalaman berharga yang saya dapatkan di HMB.	3	3	3	3	8						5	4	0,6	valid
9	Saya malas untuk menyelesaikan tugas yang saya miliki di HMB.	3	2	3	3	3						5	5	1	valid
10	Saya malas memikirkan kemajuan HMB.	3	2	3	1	3						5	4	0,6	valid
11	Kebebasan saya berbicara dibatasi didalam HMB.	3	3	3	2	3						5	5	1	valid
12	Sedikit sekali hal baru yang saya dapatkan dalam HMB	3	1	3	3	3						5	4	0,6	valid
13	Saya bertanggung jawab atas semua hasil dari pekerjaan saya.	3	3	3	3	2						5	5	1	valid
14	Saya suka berdiskusi dengan orang lain untuk kemajuan HMB.	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
15	Saya punya wewenang atas tugas saya di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
16	Saya difasilitasi oleh HMB untuk terus berkembang.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
17	Saya kurang bangga ketika dapat menyelesaikan tugas dari HMB.	2	3	3	3	3						5	5	1	valid
18	Saya suka lalai dengan tugas pada jabatan di HMB.	3	2	3	1	3						5	4	0,6	valid

19	HMB melarang saya mengikuti kegiatan yang diadakan	3	3	3	1	3						5	4	0,6	valid
20	Minim pengalam yang saya dapatkan di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
21	Saya tidak bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	3	1	3	3	2						5	4	0,6	valid
22	Keterampilan saya semakin terasah ketika berada di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
23	HMB mencegah saya untuk terus berkembang.	3	1	3	3	3						5	4	0,6	valid
24	Saya enggan berdiskusi dengan orang lain untuk kemajuan HMB	3	2	3	1	3						5	4	0,6	valid
25	Saya suka bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan HMB secara maksimal.	3	2	3	1	3						5	4	0,6	valid
26	Wewenang atas tugas saya dibatasi di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
27	Saya diberikan kesempatan untuk memajukan HMB.	3	3	3	2	3						5	5	1	valid
28	Keterampilan saya menurun ketika berada di HMB.	3	3	3	3	3						5	5	1	valid
29	Saya merasa bingung ketika mengerjakan tugas dari HMB.	2	3	3	2	3						5	5	1	valid
30	Saya suka bekerja sendiri dibandingkan bekerjasama di HMB.	3	3	3	1	2						5	4	0,6	valid
31	Saya mendapatkan banyak ide ketika mengerjakan tugas dari HMB.	2	3	3	2	3						5	5	1	valid
32	Saya sering kali dibatasi untuk berkontribusi memajukan HMB.	3	1	3	1	3		Jangan gunakan kata sering				5	3	0,2	diperbaiki

LAMPIRAN 2: SKALA PSIKOLOGIS

BLUEPRINT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Variabel	Indikator	Aitem		Jlh
		fav	Unfa	
Organizational Citizenship Behavior(OCB)	<i>Altruism</i>	3, 16, 22, 37	9, 19, 24, 34	8
	<i>Conscientiousness</i>	10, 21, 30, 36	5, 7, 25, 31	8
	<i>Sportsmanship</i>	15, 28, 35	1, 11, 17, 27, 33	8
	<i>Courtesy</i>	2, 32	4, 12 20	5
	<i>Civic virtue</i>	6, 8, 13, 29	14, 18, 23, 26	8
	Total			

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Mengeluh dengan tugas merupakan hal wajar				
2	Saya menghargai hak anggota lain dalam organisasi				
3	Saya bersedia membantu menyelesaikan tugas anggota lain yang tidak hadir				
4	Saya meremehkan anggota lain yang menurut saya tidak memiliki keterampilan				
5	Saat ada tugas di organisasi, saya malas mengerjakannya				
6	Saya suka membaca pengumuman untuk mengetahui informasi kegiatan organisasi				
7	Pada saat ada kegiatan organisasi, saya meluangkan waktu untuk bermain game atau media sosial				
8	Saya selalu siap untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan				
9	Saya enggan peduli dengan anggota lain yang sedang kesusahan dengan tugas organisasinya				
10	Saya menyelesaikan tugas organisasi tepat waktu				
11	Saya malas mencari solusi jika ada masalah organisasi				
12	Saya suka membuat kegaduhan dalam organisasi				
13	Saya menghadiri kegiatan yang diadakan organisasi				
14	Saya suka menceritakan keburukan organisasi pada orang lain				
15	Saya memaklumi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi				
16	Saya bersedia membantu anggota lain yang memiliki beban tugas yang berat				
17	Saya marah jika saran saya tidak diterima organisasi				
18	Saya malas mengikuti kegiatan kajian dan pelatihan di organisasi				
19	Saya lebih memilih untuk istirahat dari pada membantu anggota lain				
20	Saya menjauhi anggota lain yang tidak bertindak sesuai keinginan saya				
21	Saya selalu menaati peraturan dan nilai organisasi walaupun tidak diawasi				
22	Saya senang membantu anggota lain yang mempunyai tugas yang banyak				
23	Saya bosan menghadiri kegiatan yang diadakan organisasi				
24	Saya cuek dengan masalah tugas berat anggota lain				
25	Hadir terlambat pada kegiatan organisasi adalah hal wajar				
26	Saya malas memikirkan kondisi organisasi				
27	Saya melanggar peraturan organisasi yang memberatkan saya				
28	Saya memberikan solusi jika ada masalah organisasi				
29	Saya terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi				
30	Saya menggunakan waktu ISHOMA dengan sebaik mungkin				
31	Saya melakukan banyak cara untuk meraih pujian di organisasi				
32	Saya suka mengajak anggota lain untuk bekerja sama untuk memajukan organisasi				
33	Saya suka mencari kekurangan organisasi untuk dipermasalahkan				
34	Saya merasa bodoh amat jika ada anggota baru yang kesulitan dalam menjalankan tugas				
35	Saya tetap memberikan yang terbaik walaupun kondisi organisasi tidak mendukung				
36	Saya datang lebih awal dalam kegiatan organisasi dan membantu mempersiapkan kebutuhan acara				
37	Saya akan membantu anggota baru walaupun tanpa diperintah oleh ketua umum				

BLUEPRINT INTRINSIC REWARD

Aspek	Fav	Unfa	Jumlah
	Nomor butir		
Penghargaan atas penyelesaian tugas	1, 2, 13, 31	9, 17, 21, 29	8
Penghargaan atas pencapaian prestasi	3, 4, 14, 25	10, 18, 24, 30	8
Penghargaan atas hak pengambilan keputusan (otonomi)	5, 6, 15, 27	11, 19, 26, 32	8
Penghargaan atas pertumbuhan pribadi	7, 8, 16, 22	12, 20, 23, 28	8
Total	16	16	32

SKALA INTRINSIC REWARD

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas yang saya miliki di HMB.				
2	Saya merasa puas ketika dapat menyelesaikan tugas di HMB.				
3	Saya suka meluangkan waktu untuk memikirkan kemajuan HMB.				
4	Saya menggunakan jabatan saya dengan sebaik mungkin di HMB.				
5	Saya punya kebebasan berbicara dalam HMB.				
6	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti semua kegiatan HMB.				
7	Di HMB saya banyak belajar hal baru.				
8	Banyak pengalaman berharga yang saya dapatkan di HMB.				
9	Saya malas untuk menyelesaikan tugas yang saya miliki di HMB.				
10	Saya malas memikirkan kemajuan HMB.				
11	Kebebasan saya berbicara dibatasi didalam HMB.				
12	Sedikit sekali hal baru yang saya dapatkan dalam HMB				
13	Saya bertanggung jawab atas semua hasil dari pekerjaan saya.				
14	Saya suka berdiskusi dengan orang lain untuk kemajuan HMB.				
15	Saya punya wewenang atas tugas saya di HMB.				
16	Saya difasilitasi oleh HMB untuk terus berkembang.				
17	Saya kurang bangga ketika dapat menyelesaikan tugas dari HMB.				
18	Saya suka lalai dengan tugas pada jabatan di HMB.				
19	HMB melarang saya mengikuti kegiatan yang diadakan				
20	Minim pengalam yang saya dapatkan di HMB.				
21	Saya tidak bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.				
22	Keterampilan saya semakin terasah ketika berada di HMB.				
23	HMB mencegah saya untuk terus berkembang.				
24	Saya enggan berdiskusi dengan orang lain untuk kemajuan HMB.				
25	Saya suka bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan HMB secara maksimal.				
26	Wewenang atas tugas saya dibatasi di HMB.				
27	Saya diberikan kesempatan untuk memajukan HMB.				
28	Keterampilan saya menurun ketika berada di HMB.				
29	Saya merasa bingung ketika mengerjakan tugas dari HMB.				
30	Saya suka bekerja sendiri dibandingkan bekerjasama di HMB.				
31	Saya mendapatkan banyak ide ketika mengerjakan tugas dari HMB.				
32	Saya dibatasi untuk berkontribusi memajukan HMB.				

BLUEPRINT GRATITUDE

Aspek	Fav	Unfa	Jumlah
	Nomor butir		
<i>Intensity</i>	1	-	1
<i>Frequensy</i>	5	6	2
<i>Span</i>	2	3	2
<i>Density</i>	4	-	1
Total	4	2	6

SKALA GRATITUDE

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki begitu banyak hal dalam hidup untuk disyukuri				
2	Ketika saya membuat daftar semua hal yang saya syukuri, itu akan menjadi daftar yang panjang				
3	Ketika saya melihat dunia, saya tidak melihat banyak hal untuk disyukuri				
4	Saya berterimakasih kepada orang-orang disekitar saya				
5	Ketika usia saya bertambah tua, saya menemukan diri saya lebih mampu untuk menghargai orang-orang, peristiwa, dan situasi yang telah menjadi bagian dari sejarah hidup saya				
6	Banyak waktu yang saya habiskan sebelum akhirnya saya dapat bersyukur pada seseorang atau suatu hal dalam hidup saya				

LAMPIRAN 3: SKORING

SKORING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	123
2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	117		
3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	108	
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	129	
3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	103	
2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	111
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	129	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
2	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	128
1	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	1	4	4	3	3	3	1	4	115	
2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	113	
2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	123	
2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	127	
1	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	107	
3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	125	
2	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	126	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	125	
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	106	
2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	114	

2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	128						
4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	129							
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	121						
2	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	102		
1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	123		
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	130		
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	125	
1	4	3	3	4	1	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	1	2	4	3	4	2	1	1	2	4	4	4	1	4	3	1	4	4	4	101	
2	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	109	
2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	120	
2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	118	
1	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	114	
2	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	102	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	101	
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	129

2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	3	4	2	4	104
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	120	
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	111
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	77
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	99	
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	118
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	96	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	104	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	111
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	124
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	111
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	116
2	2	2	1	2	4	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	1	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	121	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	114
3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	72
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	2	4	1	2	4	4	3	2	1	2	4	89
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	122	

3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	114	
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	109	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	120	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	111	
4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	4	1	1	2	4	1	84	
2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	108	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	111	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	120	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	101
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	122
3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	4	1	3	2	1	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	79	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	120	

SKORING SKALA *GRATITUDE*

4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	2	10
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	1	3	4	14
4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	4	18

4	4	4	4	3	19
3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
3	3	2	3	3	14
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	3	17
4	2	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	2	4	4	17

LAMPIRAN 4: UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	120,79	122,970	,305	,889
X2	119,18	127,017	,247	,888
X3	119,98	126,883	,145	,891
X4	119,28	125,171	,316	,888
X5	119,54	120,086	,626	,882
X6	119,74	125,130	,314	,888
X7	120,02	119,050	,514	,884
X8	119,21	125,337	,408	,886
X9	119,46	119,419	,604	,882
X10	119,90	124,723	,386	,886
X11	119,48	121,820	,507	,884
X12	119,39	125,809	,270	,888
X13	119,57	123,049	,467	,885
X14	119,25	125,355	,391	,887
X15	119,61	126,576	,244	,889
X16	119,84	123,006	,482	,885
X17	119,52	124,354	,409	,886
X18	119,59	121,179	,580	,883
X19	119,62	120,872	,666	,882
X20	119,51	123,287	,445	,885
X21	119,72	124,871	,329	,887
X22	119,98	124,283	,303	,888
X23	119,66	121,330	,484	,885
X24	119,70	121,778	,500	,884
X25	120,28	126,204	,144	,892
X26	119,59	118,879	,715	,881
X27	119,72	121,504	,543	,884
X28	119,75	125,189	,300	,888
X29	119,46	125,986	,320	,887
X30	119,69	122,418	,423	,886
X31	119,84	125,773	,183	,891
X32	119,48	125,387	,348	,887
X33	119,46	123,652	,357	,887
X34	119,48	118,987	,757	,880
X35	119,59	122,946	,456	,885
X36	119,98	125,050	,289	,888
X37	119,56	126,317	,260	,888

HASIL UJI VALIDITAS SKALA *INTRINSIC REWARD*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	105,18	185,984	,501	,947
x2	105,11	184,870	,650	,946
x3	105,62	181,472	,676	,946
x4	105,49	181,187	,640	,946
x5	105,25	184,955	,558	,947
x6	105,05	185,348	,646	,946
x7	105,10	183,690	,739	,946
x8	105,13	182,083	,753	,945
x9	105,34	178,696	,784	,945
x10	105,36	178,734	,811	,944
x11	105,13	184,483	,603	,946
x12	105,43	178,882	,664	,946
x13	105,31	186,785	,471	,947
x14	105,66	180,563	,600	,946
x15	105,51	184,887	,554	,947
x16	105,44	182,617	,575	,947
x17	105,48	183,687	,527	,947
x18	105,74	182,097	,579	,946
x19	104,95	189,314	,410	,948
x20	105,26	179,197	,839	,944
x21	105,61	184,176	,412	,948
x22	105,51	183,154	,563	,947
x23	105,20	188,161	,336	,948
x24	105,48	180,054	,619	,946
x25	105,46	182,852	,586	,946
x26	105,21	184,304	,664	,946
x27	105,38	186,805	,335	,949
x28	105,23	181,280	,693	,945
x29	105,64	183,434	,505	,947
x30	105,70	179,945	,587	,947
x31	105,66	183,630	,554	,947
x32	105,28	181,971	,631	,946

HASIL UJI VALIDITAS SKALA *GRATITUDE*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	16,11	2,770	,699	,453
X2	16,34	2,596	,496	,486
X3	16,39	2,443	,405	,528
X4	16,21	2,637	,658	,442
X5	16,20	2,794	,556	,484
X6	18,57	4,149	-,270	,813

LAMPIRAN 5: UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

BEFORE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	37

AFTER

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	35

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA *INTRINSIC REWARD*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	32

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA *GRATITUDE*

BEFORE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	6

AFTER

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

LAMPIRAN 6: KATEGORISASI

kat_reward

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	13	21,3	21,3	21,3
	tinggi	48	78,7	78,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

kat_OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	12	19,7	19,7	19,7
	tinggi	49	80,3	80,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

kat_gratitude

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1,6	1,6	1,6
	sedang	4	6,6	6,6	8,2
	tinggi	56	91,8	91,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7: UJI NORMALITAS DATA

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		5,68284326
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,048
	Negative		-,114
Test Statistic			,114
Asymp. Sig. (2-tailed)			,048 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,383 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,370
		Upper Bound	,395

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 8: UJI MULTIKOLINEARITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,728	5,780

a. Predictors: (Constant), gratitude, reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5428,580	2	2714,290	81,246	,000 ^b
	Residual	1937,682	58	33,408		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), gratitude, reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,381	7,422		5,171	,000		
	reward	,646	,061	,814	10,559	,000	,764	1,309
	gratitude	,465	,419	,085	1,109	,272	,764	1,309

a. Dependent Variable: ocb

LAMPIRAN 9: UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,728	5,780

a. Predictors: (Constant), gratitude, intrinsic reward

b. Dependent Variable: ocb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5428,580	2	2714,290	81,246	,000 ^b
	Residual	1937,682	58	33,408		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: ocb

b. Predictors: (Constant), gratitude, intrinsic reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,381	7,422		5,171	,000
	intrinsic reward	,646	,061	,814	10,559	,000
	gratitude	,465	,419	,085	1,109	,272

a. Dependent Variable: ocb

LAMPIRAN 10: UJI LINEARITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,728	5,780

a. Predictors: (Constant), graitude, intrinsic reward

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5428,580	2	2714,290	81,246	,000 ^b
	Residual	1937,682	58	33,408		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), graitude, intrinsic reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,381	7,422		5,171	,000
	intrinsic reward	,646	,061	,814	10,559	,000
	graitude	,465	,419	,085	1,109	,272

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 11: UJI ANALISIS JALUR

VARIABEL *INTRINSIC REWARD* TERHADAP *GRATITUDE*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,223	1,795

a. Predictors: (Constant), intrinsic reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,810	1	58,810	18,252	,000 ^b
	Residual	190,108	59	3,222		
	Total	248,918	60			

a. Dependent Variable: gratitude

b. Predictors: (Constant), intrinsic reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,858	1,821		5,964	,000
	intrinsic reward	,071	,017	,486	4,272	,000

a. Dependent Variable: gratitude

VARIABEL INTRINSIC REWARD TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,727	5,791

a. Predictors: (Constant), intrinsic reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5387,509	1	5387,509	160,638	,000 ^b
	Residual	1978,754	59	33,538		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), intrinsic reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,427	5,874		7,393	,000
	intrinsic reward	,679	,054	,855	12,674	,000

a. Dependent Variable: OCB

VARIABEL GRATITUDE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 ^a	,231	,218	9,797

a. Predictors: (Constant), gratitude

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1703,859	1	1703,859	17,754	,000 ^b
	Residual	5662,403	59	95,973		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), gratitude

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,684	11,601		5,920	,000
	gratitude	2,616	,621	,481	4,213	,000

a. Dependent Variable: OCB

*VARIABEL INTRINSIC REWARD TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
MELALUI GRATITUDE*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,728	5,780

a. Predictors: (Constant), gratitude, intrinsic reward

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5428,580	2	2714,290	81,246	,000 ^b
	Residual	1937,682	58	33,408		
	Total	7366,262	60			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), gratitude, intrinsic reward

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,381	7,422		5,171	,000
	intrinsic reward	,646	,061	,814	10,559	,000
	gratitude	,465	,419	,085	1,109	,272

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 12: UJI BEDA JENIS KELAMIN

Group Statistics

	JK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
intrinsic_reward	laki-laki	26	112,19	12,869	2,524
	perempuan	35	106,23	14,365	2,428
OCB	laki-laki	26	124,00	12,890	2,528
	perempuan	35	122,23	10,299	1,741
gratitude	laki-laki	26	20,12	1,883	,369
	perempuan	35	19,86	2,046	,346

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
intrinsic_reward	Equal variances assumed	1,707	,196	1,675	59	,099	5,964	3,560	-1,160	13,088
	Equal variances not assumed			1,703	56,873	,094	5,964	3,502	-1,050	12,977
OCB	Equal variances assumed	1,875	,176	,597	59	,553	1,771	2,969	-4,170	7,713
	Equal variances not assumed			,577	46,622	,567	1,771	3,069	-4,405	7,948
gratitude	Equal variances assumed	,004	,950	,504	59	,616	,258	,512	-,767	1,283
	Equal variances not assumed			,510	56,256	,612	,258	,506	-,755	1,272