

Apakah Kebersyukuran dan Persepsi Dukungan Organisasi Berperan dalam Meningkatkan Kebahagiaan Guru TK?

Annisa Nur Rosita¹, Tri Nai'mah^{1✉}, Retno Dwiyantri¹, Herdian¹

Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia⁽¹⁾

DOI: [10.31004/obsesi.7i1.2947](https://doi.org/10.31004/obsesi.7i1.2947)

Abstrak

Kebahagiaan guru TK merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan anak, tetapi, jika guru memiliki masalah personal dan masalah organisasi dapat menyebabkan menurunnya kebahagiaan yang dirasakan. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kebersyukuran dan persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan guru taman kanak-kanak di Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi sebanyak 310 guru taman kanak-kanak Purwokerto dengan sampel 167 yang dipilih dengan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala kebersyukuran, skala persepsi dukungan organisasi, dan skala kebahagiaan. Analisis data dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan kebersyukuran dan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan guru TK. Guru Taman kanak-kanak yang selalu bersyukur dan mendapatkan dukungan dari lingkungan organisasi maka lebih merasakan kebahagiaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan faktor personal dan faktor organisasional dalam meningkatkan kebahagiaan guru TK.

Kata Kunci: *kebahagiaan; kebersyukuran; persepsi dukungan organisasi; guru taman kanak-kanak*

Abstract

Kindergarten teacher happiness is one of the keys to the success of children's education. However, if the teacher has personal problems and organizational problems can cause a decrease in perceived happiness. This study aimed to examine the effect of gratitude and perceived organizational support on the happiness of kindergarten teachers in Purwokerto. This research uses the quantitative correlational method. The population is 310 Kindergarten teachers in Purwokerto, with 167 samples selected by proportional random sampling. The research instrument used is the scale of gratitude, the scale of perceived organizational support, and the scale of happiness. Data analysis was carried out by testing the outer and inner models with the help of SmartPLS 3.0 software. The study results show that gratitude and perceptions of organizational support can increase the happiness of Kindergarten teachers. Kindergarten teachers who are always grateful and get help from the organizational environment feel happier. The results of this study recommend the importance of strengthening personal factors and organizational factors in increasing the happiness of Kindergarten teachers.

Keywords: *happiness; gratitude; perception of organizational support; kindergarten teacher*

Copyright (c) 2023 Annisa Nur Rosita, et al.

✉ Corresponding author : Tri Nai'mah

Email Address : trinaimah@ump.ac.id (Purwokerto, Indonesia)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published 8 February 2023

Pendahuluan

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, karena pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan potensi melalui proses pembelajaran (Nurdin & Anhusadar, 2020). Pendidikan yang tidak bermutu akan memberikan kerugian pada lulusan tersebut dan juga instansi, sedangkan dalam jangka panjang akan merugikan bangsa (Ragil et al., 2020). Oleh karena itu keberhasilan pendidikan pada usia dini melalui proses yang matang untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Produk dalam pendidikan yaitu lulusan yang berkualitas yang akan berdampak pada sekolah itu sendiri (Sudrajat et al., 2021).

Taman kanak-kanak merupakan salah satu bentuk pendidikan anak usia dini yang ada di jalur pendidikan sekolah (Nurdin & Anhusadar, 2020). Guru taman kanak-kanak memiliki perbedaan dengan guru lainnya karena seorang guru taman kanak-kanak memerlukan kesabaran yang dapat terlihat saat guru sedang melakukan proses pembelajaran di ruang kelas (Mulyani et al., 2020). Profesi sebagai seorang guru taman kanak-kanak bukan merupakan hal yang mudah, tidak hanya memiliki peran sebagai pendidik tetapi juga menjaga moral peserta didiknya. Guru taman kanak-kanak memiliki beban kerja tersendiri serta memegang tanggung jawab besar pada anak didiknya yang masih termasuk pada kategori usia dini dengan karakter yang berbeda-beda. (Puspitarani & Masykur, 2018). Guru taman kanak-kanak juga merasakan tekanan akibat adanya tuntutan untuk dapat mengembangkan kemampuan anak, potensi yang sudah dimilikinya serta memberikan pengalaman pada anak (Buchari, 2018). Adanya berbagai tuntutan serta beban kerja yang dialami menunjukkan rendahnya kebahagiaan yang dirasakan oleh guru (Toisuta, 2017). Tetapi jika guru taman kanak-kanak memiliki kebahagiaan maka dapat mengelola beban kerja dengan baik (De Stasio et al., 2020). Oleh karena itu kebahagiaan guru taman kanak-kanak penting diteliti.

Pada perspektif psikologi positif konsep kebahagiaan dibedakan menjadi dua konsep sentral yaitu *hedonisme* dan *eudemonia*. Dari pandangan *hedonisme* kebahagiaan dicapai melalui pengalaman kesenangan dan kenikmatan, sedangkan berdasarkan pandangan *eudaimonic* kebahagiaan melalui pengalaman makna dan tujuan (Waterman, 1993). Pandangan *Eudaimonia* juga mengungkapkan bahwa kebahagiaan menjadi cerminan sejauh mana individu dapat mewujudkan fungsi pada psikologis positif yang dimilikinya (Van Horn et al., 2004). Kebahagiaan berkaitan dengan kesejahteraan, yang terdiri dari elemen emosional dan kognitif yang memiliki efek positif dan negatif yang terpisah, dan menjadi kombinasi dari suasana hati, emosi, serta respons emosional terhadap kegembiraan dan kepuasan (Hills & Argyle, 2001).

Kebahagiaan dapat diartikan sebagai emosi positif yang dirasakan serta adanya kegiatan positif yang dilakukan. Ketika kebahagiaan dilihat melalui masa lalu maka akan berkaitan pada emosi positifnya yaitu seperti adanya kepuasan, kebanggaan dan juga ketenangan. Ketika kebahagiaan dilihat dari masa sekarang akan berkaitan dengan emosi positif seperti kenikmatan yang dirasakan dan keterlibatan penuh dalam keseharian. Kenikmatan yang di maksud merupakan kesenangan dalam unsur indrawi yang jelas serta unsur emosi yang kuat. Kemudian, jika kebahagiaan dilihat dari masa depan maka berkaitan dengan emosi positif yaitu perasaan optimis, harapan, keyakinan, serta memiliki kepercayaan diri (Seligman, 2002).

Dimensi kebahagiaan guru terdiri dari : 1) memiliki hubungan positif, yaitu adanya kualitas diri yang digunakan untuk menjalin hubungan sehat dengan orang lain ; 2) keterlibatan penuh yaitu melibatkan pikiran dan seluruh potensi yang dimiliki dalam aktifitas pendidikan ; 3) penemuan makna dalam keseharian yaitu kehidupan yang bermakna dalam bekerja ; 4) memanfaatkan kekuatan untuk melestarikan pengetahuan, penguasaan atau kebaikan; 5) optimisme yang realistis yaitu keyakinan, kepercayaan, kepastian, serta harapan ; 6) resiliensi yaitu kemampuan untuk bertahan, bangkit, dan menghadapi situasi sulit serta melindungi diri dari emosi negatif (Seligman dalam Sarmadi, 2018).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa kebahagiaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan regulasi emosi (Aesijah et al., 2016), kepuasan kerja (Anggraini, 2018; Toisuta, 2017), *psychological well being* (Fadhillah, 2016), religiusitas (Khairunnisa, 2016), penerimaan diri (Lestiani, 2016), *forgiveness* (Rienneke & Setianingrum, 2018), stress guru (Toisuta, 2017), kontrol diri (Widiantoro et al., 2017), *leisure satisfaction* (Kaya, 2016), *life satisfaction* (Nemati & Maralani, 2016), *spiritual well-being* (Özgenel & Yılmaz, 2020), *attitude towards sports* dan *loneliness* (Yavuz, 2019), *perceived organizational support* (Wardiana & Prasetyo, 2018), kebersyukuran (Eriyanda & Khairani, 2018; Khairullah et al., 2021) dan kebutuhan rasa aman (Hidayat & Na'imah, 2016).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebahagiaan dapat dicapai melalui optimalisasi faktor personal dan faktor sosial. Penelitian ini menempatkan faktor personal dan sosial organisasional sebagai variabel endogen yang mempengaruhi kebahagiaan guru, dengan harapan mendapatkan informasi empiris tentang kekuatan internal dan eksternal untuk mencapai kebahagiaan guru.

Kebersyukuran menjadi salah satu faktor terpenting untuk dapat meningkatkan kebahagiaan (Khairullah et al., 2021). Kebersyukuran didefinisikan sebagai kecenderungan dalam menyadari serta memberi respon dengan emosi bersyukur terhadap kebaikan dalam pengalaman yang dialami dan dampak yang dirasakan. (Anas et al., 2016) menjelaskan bahwa kebersyukuran dapat diukur dari aspek : 1) kehidupan yang diinginkan yaitu situasi yang membuat orang memperoleh penguatan, 2) pertukaran emosi positif, 3) rasa syukur terhadap sesama, 4) rasa syukur terhadap Tuhan.

Dalam dunia kerja, kebersyukuran dapat diukur dari dimensi *dispositional*, *collective*, dan *relational gratitude*. Orang yang bersyukur cenderung menghargai hal-hal positif di lingkungan kerjanya, menghargai institusinya dan menjadikan kebersamaan dengan teman sekerjanya sebagai identitas organisasi (Cortini et al., 2019). Guru yang memiliki rasa syukur akan dapat memaknai pekerjaannya dan mencapai hubungan positif dengan siswanya, memiliki keterikatan dengan sekolah dan dapat memotivasi belajar siswa (Howells, 2014). Bersyukur juga terbukti meningkatkan kesehatan mental guru yaitu mengurangi gejala masalah yang meliputi merasa sulit berkonsentrasi, mudah cemas atau khawatir, merasa tidak berguna, sulit mengambil keputusan, tidak bahagia, dan merasa tertekan (Ika & Kustanti, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, maka kebersyukuran penting diteliti pada guru karena dapat meningkatkan emosi positif guru.

Kebahagiaan dapat dimiliki ketika individu memiliki kehidupan kerja yang berkualitas, dan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan penelitian Wardiana & Prasetyo (2019), terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kebahagiaan. Dukungan organisasi membahas proses psikologis yang mendasarkan pada konsekuensi persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan norma resiprositas, persepsi dukungan organisasi hendaknya memberikan hasil suatu kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan dan membantu organisasi mencapai tujuan dan visi-misi. Berdasarkan kebutuhan sosioemosional, harus memenuhi dalam memberikan arah kepada pekerja untuk masuk dalam struktur organisasi dan aktif dalam kelompok sosial agar dapat memberikan kepedulian, persetujuan, dan rasa hormat. Persepsi dukungan organisasi memberikan keyakinan yang kuat bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja karyawan yang progresif yaitu harapan penghargaan kinerja.

Dalam penelitian Rozdi et al., (2017) persepsi dukungan organisasi dilingkungan sekolah dapat diukur melalui dimensi keadilan organisasi, dukungan administrasi dan penghargaan dengan mempertimbangkan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi individu. Dukungan organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap kebahagiaan yang dapat dirasakan, karena selain faktor individu, faktor organisasi menjadi faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pada sumber daya manusia. Dukungan organisasi pada sumber daya manusia membentuk persepsi atau dengan istilah lain disebut sebagai persepsi dukungan organisasi (Murniasih & Sudarma, 2016). Persepsi dukungan organisasi

adalah keyakinan pada diri seseorang tentang bagaimana sebuah organisasi memiliki kepedulian dengan kesejahteraannya serta menilai kontribusinya terhadap organisasi. Persepsi dukungan organisasi menjadi konsep penting dalam manajemen, dikarenakan dukungan organisasi menjelaskan hubungan antara sikap, perlakuan organisasi serta perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan akan menjadikan karyawan memiliki rasa puas dan komitmen terhadap pekerjaannya (Eisenberger et al., 1986). Persepsi dukungan organisasi sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan berdasarkan keyakinan tentang bagaimana sebuah organisasi memberikan nilai untuk kontribusinya terhadap kesejahteraan dan perhatian. (Eisenberger et al., 2002). Persepsi dukungan organisasi memberikan keyakinan yang kuat kepada karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja karyawan yang progresif yaitu harapan penghargaan kinerja. Hasil yang didapatkan dari proses ini menguntungkan seperti suasana hati yang baik dan kepuasan kerja yang meningkat dan organisasi yaitu seperti pengurangan *turnover* dan peningkatan komitmen afektif dan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam organisasi pendidikan, guru yang mendapatkan dukungan dari organisasi akan dapat menikmati pekerjaannya dan kualitas kerjanya meningkat (Chinomona & Sandada, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut, ada kesenjangan empiris antara beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Variabel organisasional jarang diteliti dalam setting taman kanak-kanak, tetapi penelitian ini menempatkan variabel persepsi dukungan sosial sebagai salah satu variabel organisasional sebagai faktor penentu kebahagiaan guru Taman kanak-kanak. Selain itu, kebersyukuran sebagai *internal power* bagi guru diduga ikut menentukan tercapainya kebahagiaan guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kebersyukuran dan persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan pada guru taman kanak-kanak.

Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif korelasional karena akan mengukur pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Populasi sejumlah 310 guru taman kanak-kanak di Purwokerto dan sampel yang digunakan sebesar 167 guru taman kanak-kanak yang diperoleh dengan teknik *proportional random sampling*. Adapun data demografi dijabarkan dalam tabel 1.

Terdapat tiga skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kebahagiaan, skala kebersyukuran dan skala persepsi dukungan organisasi.

Skala kebahagiaan, dimodifikasi dari dimensi yang dikembangkan Seligman (dalam Sarmadi, 2018) yaitu dimensi hubungan yang positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimisme namun tetap realitas, dan resiliensi. Skala disusun dengan menggunakan skala *likert*, dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup. Skala *likert* adalah skala sikap yang dirancang untuk menentukan pro dan kontra, sikap positif dan negatif terhadap objek sikap (Azwar, 1998). Jumlah alternative jawaban terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Salah satu pernyataan *favorable* yaitu "Saya mencintai aktivitas saya sebagai guru TK" dan pernyataan *unfavorable* yaitu "Saya dengan rutinitas harian saya". Skala ini memiliki nilai *cronbach's alpha* = 0.756 dan *composite reliability* = 0.860.

Skala kebersyukuran, dimodifikasi dari *The Gratitude Questionnaire-6* (GQ-6) yang dikembangkan McCullough, Emmons dan Tsang (2002). Skala disusun berdasarkan dimensi *intensity, frequency, span, density*, dengan menggunakan skala *likert* dan dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup. Skala *likert* adalah skala sikap yang dirancang untuk menentukan pro dan kontra, sikap positif dan negatif terhadap objek sikap (Azwar, 1998). Jumlah alternative jawaban terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Salah satu pernyataannya *favorable* yaitu "Saya memiliki banyak hal dalam hidup untuk disyukuri" dan

pernyataan *unfavorable* yaitu “Saya merasa menjalankan profesi guru TK melelahkan”. Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach's alpha* = 0.883 dan *composite reliability*=0.911.

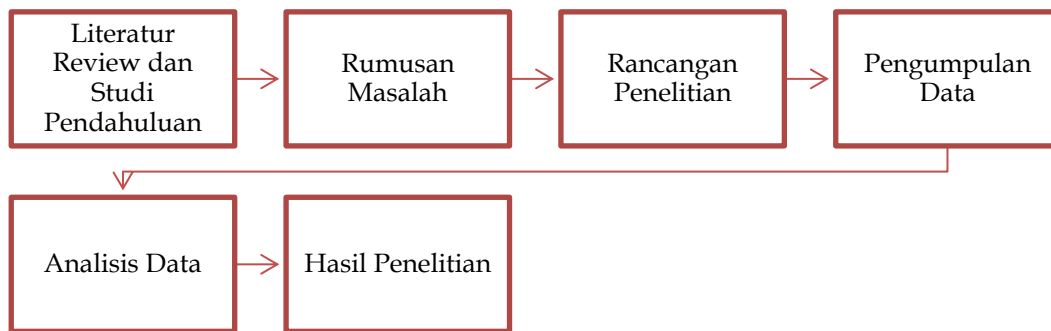
Skala persepsi dukungan organisasi, dimodifikasi dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) dari Rhoades & Eisenberger (2002). Skala disusun berdasarkan dimensi *fairness*, *supervision support*, dan *organizational reward and job conditions*. Skala ini juga menggunakan skala *likert* yaitu skala sikap yang dirancang untuk menentukan pro dan kontra, sikap positif dan negatif terhadap objek sikap (Azwar, 1998). Jumlah alternative jawaban terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang disusun terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Salah satu pernyataannya *favorable* yaitu “Saya berfikir sekolah sangat mempertimbangkan tujuan nilai saya sebagai guru TK” dan pernyataan *unfavorable* yaitu “Saya merasa kurang dihargai sebagai seorang guru TK”. Nilai reliabilitas skala ini dihitung dengan *cronbach's alpha* = 0.904 dan *composite reliability*=0.924.

Tabel 1. Data Demografi

No	Kriteria	N	Presentase (%)
1.	Usia		
a.	20-30 tahun	16	9%
b.	31-40 tahun	46	28%
c.	41-50 tahun	61	36%
d.	51-60 tahun	41	25%
e.	> 60 tahun	3	2%
2.	Jenis Kelamin		
a.	Laki-laki	0	0%
b.	Perempuan	167	100%
3.	Lama Mengajar		
a.	1-10 tahun	61	37%
b.	11-20 tahun	60	36%
c.	21-30 tahun	26	15%
d.	>30 tahun	20	12%
4.	Pendidikan		
a.	SMP	1	1%
b.	SMA	28	17%
c.	D1	2	1%
d.	D2	6	4%
e.	D3	2	1%
f.	S1	127	76%
g.	S2	1	1%

Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS), Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model diantaranya yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model* (Ghozali & Latan, 2015). Model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* (Abdillah & Hartono, 2015). Model struktural atau *inner model* akan menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan teori substantif. Analisa inner model dievaluasi menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t-values untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah & Hartono, 2015). Pengevaluasian *inner model*, maka

dimulai dengan melihat *R-square*, *Q-square predictive relevance*, *F-square*, kemudian *estimate for path coefficients* (Ghozali & Latan, 2015). Adapun desain penelitian dijabarkan pada gambar 1.



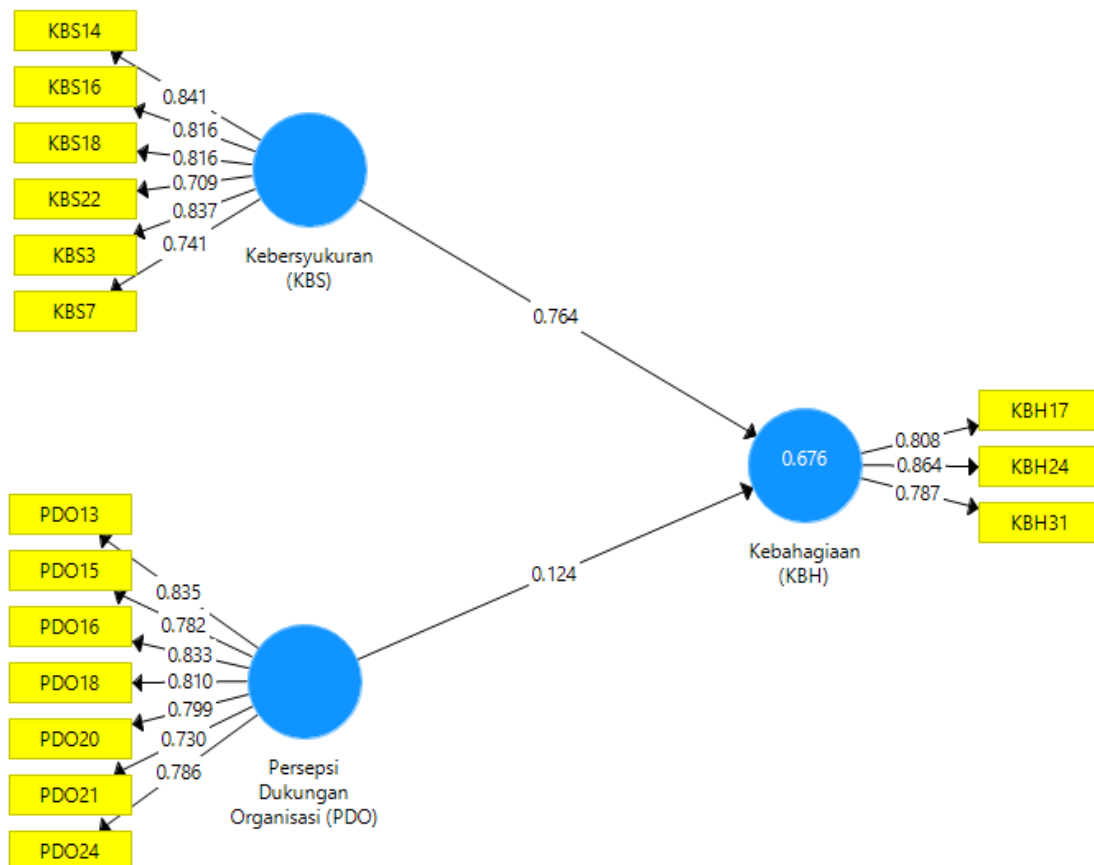
Gambar 1. Bagan Desain Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Model Pengukuran

Uji Convergent Validity

Pengujian convergent validity dilakukan dengan melihat *outer loading* yang dijabarkan pada gambar 2.



Gambar 2 . Outer Loading

Nilai *outer loading* dianggap valid jika memiliki nilai diatas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Setelah beberapa indikator dari masing-masing variabel dikeluarkan kemudian dilakukan uji validitas konvergen kembali, terlihat bahwa semua indikator sudah valid, yang artinya alat ukur ini merupakan alat ukur yang tepat dalam mengukur variabelnya. Adapun nilai yang diperoleh dalam penelitian ini dengan melihat AVE yang dijabarkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
KBH	0,673
KBS	0,632
PDO	0,635

Nilai AVE dapat dikatakan baik jika AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan tabel AVE diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 yang artinya bahwa indikator-indikator yang digunakan termasuk alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel.

Uji Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai pada *cross loading* aitem variabel penelitian. Berdasarkan data penelitian yang dimiliki, berikut tabel *cross loading* yang dijabarkan pada tabel 3.

Tabel 3. Cross Loading

	KBH	KBS	PDO
KBH17	0,808	0,677	0,365
KBH24	0,864	0,709	0,363
KBH31	0,787	0,614	0,352
KBS14	0,705	0,841	0,370
KBS16	0,675	0,816	0,264
KBS18	0,653	0,816	0,387
KBS22	0,538	0,709	0,302
KBS3	0,725	0,837	0,334
KBS7	0,562	0,741	0,310
PDO13	0,375	0,314	0,835
PDO15	0,382	0,360	0,782
PDO16	0,408	0,296	0,833
PDO18	0,259	0,287	0,810
PDO20	0,365	0,373	0,799
PDO21	0,324	0,329	0,730
PDO24	0,285	0,336	0,786

Syarat terpenuhinya *discriminant validity* yaitu ketika nilai *cross loading* untuk setiap konstruk dipastikan memiliki korelasi konstruk dengan aitem pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

Uji Reliability

Realibilitas aitem dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilainya diatas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan hasil dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dijabarkan pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KBH	0,756	0,860
KBS	0,883	0,911
PDO	0,904	0,924

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh menunjukkan bahwa semua variabel bernilai lebih dari 0,7 sehingga konstruk reliabilitasnya termasuk sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Model Struktural

Nilai R-Square

Nilai *R-square* didapatkan berdasarkan analisis data penelitian diperoleh R Square sebesar 0,676 dengan R Square Adjusted yaitu 0,672. Nilai *R-square* menunjukkan bahwa kemampuan kebersyukuran dan persepsi dukungan organisasi dalam menjelaskan variabel Y sebesar 67,6%, sehingga model termasuk dalam kategori moderate (Ghozali & Latan, 2015). Dan sisanya yaitu sebesar 32,4% menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Nilai Q-Square

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\ &= 1 - (1 - 0,456976) \\ &= 1 - 0,543024 \\ &= 0,456976 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan model ini memiliki *predictive relevance* yang kuat. Artinya variasi variabel dependent dapat dijelaskan oleh konstruk pada model penelitian ini, sehingga daya prediksi model ini tergolong kuat.

Nilai F-Square

Selanjutnya yaitu melakukan uji *F-Square* digunakan untuk melihat *effect size* atau pengaruh antar variabel. Penilaian dalam *effect size* memiliki tiga kategori yaitu nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 yang artinya menggambarkan pengaruh yang kecil, menengah dan besar. Adapun nilai *F-Square* yang dijabarkan pada tabel 6.

Tabel 6. Nilai F-Square

Variabel	KBH	KBS	PDO
KBH			
KBS	1,495		
PDO	0,039		

Berdasarkan nilai *F-Square* yang diperoleh, maka telah diketahui bahwa pengaruh variabel kebersyukuran terhadap kebahagiaan sebesar 1,495, dimana nilai tersebut termasuk kedalam kategori besar. Sedangkan pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan sebesar 0,039, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya termasuk kedalam kategori kecil.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan melihat nilai *P-values*. Hipotesis akan diterima ketika nilai *P-values* setiap hipotesis kurang dari 0,05. Pada penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis yang dijabarkan pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	t Statistics	P Values	Hasil
H1	KBS -> KBH	13,980	0,000	Diterima
H2	PDO -> KBH	2,040	0,042	Diterima

Pengujian pada hipotesisi 1 (H1) menunjukkan nilai t-statistik sebesar 13,980 lebih dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,000 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebersyukuran terhadap kebahagiaan. Hasil penelitian ini menggambarkan semakin meningkatnya kebersyukuran maka kebahagiaannya akan meningkat pula, begitupun sebaliknya semakin rendah kebersyukuran yang dimiliki guru akan menurunkan kebahagiaan.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Kudati et al., (2021), Eriyanda & Khairani (2018), dan Khairullah et al., (2021) bahwa kebersyukuran berpengaruh terhadap keberlangsungan kebahagiaan. Individu yang bersyukur dapat menikmati pengalaman hidup yang positif. Oleh sebab itu ketika guru yang selalu bersyukur akan kelihatan ekspresi bahagiannya. Orang yang bersyukur akan lebih merasakan kebahagiaan dan meningkatkan emosi positif di dalam diri. Adanya rasa syukur yang tinggi menunjukkan kebahagiaan, optimism, serta munculnya perilaku prososial dan sebagainya.

Prabowo & Laksmiwati (2020) berargumen bahwa individu yang mensyukuri kehidupannya akan dapat mengakui dan menerima semua kondisi hidupnya serta merasa positif mengenai kehidupan masa lalu. Orang yang bersyukur akan memiliki emosi positif yang lebih besar yaitu menjadi lebih sering merasakan kegembiraan, kebahagiaan dan harapan. Adanya emosi positif tersebut akan membuat orang menjadi lebih sehat dan tangguh. Kebersyukuran dapat mempengaruhi kebahagiaan dikarenakan dengan adanya kebersyukuran ketika menerima sesuatu yang istimewa maka akan dapat meningkatkan perasaan bahagia, bersyukur akan membawa rasa kepuasan dalam diri individu, bersyukur akan dapat menjadi coping positif ketika menghadapi permasalahan, adanya kebersyukuran akan meningkatkan aksesibilitas serta ingatan peristiwa yang menyenangkan, dan mengurangi suasana hati yang negatif (Watkins et al., 2003).

Pengujian hipotesisi 2 (H2) menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,040 lebih dari 1,96 dan nilai *P-values* 0,042 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan. Hal ini dapat menggambarkan semakin baik persepsi dukungan organisasi maka kebahagiaannya akan meningkat pula. Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja akan membuat peran dan fungsi guru Taman Kanak-kanak berjalan baik, sehingga akan mencerminkan kebahagiaan (Putranti & Kurniady, 2013). Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan setiap guru akan berkaitan dengan sejauhmana organisasi dapat peduli terhadap kesejahteraan dan keyakinan bahwa organisasi menghargai segala kontribusi yang dilakukan individu (Novira & Martono, 2015). Hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yang dapat menciptakan kebahagiaan (Arriefamuda dalam Wardiana & Prasetyo, 2019).

Hasil penelitian De Stasio et al., (2020) juga membuktikan bahwa guru Taman Kanak-kanak yang memiliki kebahagiaan dan kasih sayang cenderung lebih baik dalam membangun lingkungan kerja yang baik dengan mengembangkan hubungan baik dengan sesama guru serta mampu mengelola beban kerja. Yang et al., (2022) berpendapat bahwa bekerja sebagai guru TK memiliki beban kerja yang berat, kondisi kerja yang penuh tekanan, dan tanggung jawab yang cukup besar. Oleh karena itu jika guru TK mendapatkan dukungan emosional dari lingkungannya akan meningkatkan pengalaman positif dan semangat untuk mendedikasikan diri sebagai guru yang profesional. Pendapat ini menguatkan pendapat (Higashide, 2016) bahwa individu yang materialistik cenderung sulit mendapatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan justru dapat dicapai jika individu selalu bersyukur terhadap semua yang sudah didapatkan karena berprofesi sebagai guru TK. Selanjutnya, kebahagiaan dapat semakin meningkat jika guru TK mendapatkan dukungan dari organisasi sekolah.

Simpulan

Ternyata kebahagiaan dapat dicapai guru taman kanak-kanak jika didukung faktor personal yang ada di dalam diri yaitu kebersyukuran, karena kebersyukuran dapat

memberikan emosi yang positif. Selain itu kebahagiaan juga dapat ditingkatkan jika guru memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik karena akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan berharga pada bidang psikologi pendidikan. Keterbatasan penelitian ini yaitu subjek yang hanya didominasi oleh perempuan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada laki-laki.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada segenap guru Taman Kanak-kanak di Purwokerto yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden penelitian.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. ANDI.
- Aesijah, S., Prihartanti, N., & Pratisti, W. D. (2016). Pengaruh Pelatihan Regulasi Emosi Terhadap Kebahagiaan Remaja Panti Asuhan Yatim Piatu. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 39. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v1i1.1792>
- Anas, M. A., Husain, A., Khan, S. M., & Aijaz, A. (2016). Development and Standardization of the Gratitude Scale. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 5(3), 1. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v5i3.6160>
- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT pos indonesia pekanbaru. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)*, 2(1), 28–35. <http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/579>
- Azwar, S. (1998). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2014). Organisational Support and its Influence on Teachers Job Satisfaction and Job Performance in Limpopo Province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208–214. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n9p208>
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di Fiore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019). Gratitude at work works! A mix-method study on different dimensions of gratitude, job satisfaction, and job performance. *Sustainability*, 11(14). <https://doi.org/10.3390/su11143902>
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The interplay of compassion, subjective happiness and proactive strategies on kindergarten teachers' work engagement and perceived working environment fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Eriyanda, D., & Khairani, M. (2018). Kebersyukuran Dan Kebahagiaan Pada Wanita Yang Bercerai Di Aceh. *Psikodimensia*, 16(2), 189. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1269>
- Fadhillah, E. (2016). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Happiness Pada Remaja Di Pondok Pesantren. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 100726. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1545>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (II)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, N., & Na'imah, T. (2016). Kebutuhan Akan Rasa Aman Dan Happiness Pada Peserta Didik. *University Research Coloquium*, 83–89.

- <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7715?show=full>
- Higashide, H. (2016). A Model Of Happiness In The Workplace. *Kindai Management Review*, 4, 112–123. https://www.kindai.ac.jp/files/rd/research-center/management-innovation/kindai-management-review/vol4_8.pdf
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional Stability as a Major Dimension of Happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357–1364. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00229-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00229-4)
- Howells, K. (2014). An exploration of the role of gratitude in enhancing teacher-student relationships. *Teaching and Teacher Education*, 42, 58–67. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.04.004>
- Ika, K., & Kustanti, E. R. (2018). Should I Be Grateful?: Gratitude and Teachers' Mental Health of Children with Special Educational Needs (SEN). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 133 3rd, 133, 56–58. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.8>
- Kaya, S. (2016). The Relationship between Leisure Satisfaction and Happiness among College Students. *Universal Journal of Educational Research*, 4(3), 622–631. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040322>
- Khairullah, M., Situmorang, N. Z., & Diponegoro, A. M. (2021). Hubungan Antara Kebersyukuran dengan Kebahagiaan pada Guru Honorer. *Psyche 165 Journal*, 14(02), 158–163. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v14i2.41>
- Khairunnisa, A. (2016). Hubungan Religiusitas dengan Kebahagiaan Pada Pasien Hemodialisa Di Klinik Hemodialisa Muslimat Nu Cipta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 1–8. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1537>
- Kudati, V. A., Solang, D. J., & Kapahang, G. L. (2021). Hubungan Kebersyukuran Dengan Kebahagiaan Pada Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Di Manado. *Jurnal Psikopedia*, 2(4), 273–278. <https://ejurnal-mapalus-unima.ac.id/index.php/psikopedia/article/view/3553>
- Lestiani, I. (2016). Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2), 109–119. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1549>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). Hubungan efikasi diri dan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(1), 74–89. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/724>
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/9270>
- Nemati, S., & Maralani, F. M. (2016). The Relationship between Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Role of Resiliency. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 194–201. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n3p194>
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/8869>
- Nurdin, N., & Anhusadar, L. O. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Standar Proses di Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 982. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.485>
- Özgenel, M., & Yilmaz, Ö. (2020). The Relationship between Spiritual Well-Being and Happiness: An Investigation on Teachers. *Spiritual Psychology and Counseling*, 5(3), 287–300. <https://doi.org/10.37898/spc.2020.5.3.110>
- Prabowo, R. B., & Laksmiwati, H. (2020). Hubungan Antara Rasa Syukur Dengan Kebahagiaan Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/31922>
- Puspitarani, P., & Masykur, A. M. (2018). Makna Menjadi Guru Taman Kanak-Kanak (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Empati*, 7(1), 308–314.

<https://doi.org/10.14710/empati.2018.20225>

- Putranti, A. D., & Kurniady, D. A. (2013). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, XVII(1), 1–11. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6423>
- Ragil, Y. A., Meilani, S. M., & Akbar, Z. (2020). Evaluasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Program Studi S1 Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 567. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.420>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rienneke, T. C., & Setianingrum, M. E. (2018). Hubungan antara Forgiveness dengan Kebahagiaan Pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 7(1), 18–31. <https://doi.org/10.30996/persona.v7i1.1339>
- Rozdi, Z. M., Othman, S., Ahmad, C. N. C., & Mohamed, Z. (2017). Translation, Validity and Reliability of Perceived Organizational Support. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i10/3390>
- Sarmadi, S. (2018). *Psikologi positif*. Titah Surga.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Hapiness*. Free Press.
- Sudrajat, C. J., Agustin, M., Kurniawati, L., & Karsa, D. (2020). Strategi Kepala TK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 508. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.582>
- Toisuta, D. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru Dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah Di Kota Ambon. *Satya Widya*, 33(1), 11. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2017.v33.i1.p11-28>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Wardiana, A. G., & Prasetyo, A. R. (2018). Keterkaitan Perceived Organizational Support Dan Happiness At Work Pada Karyawan Generasi Y Pt. Telekomunikasi Selular Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 27–32. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23417>
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 431–452. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431>
- Widiantoro, Purawigena, R. E., & Gamayanti, W. (2017). Hubungan Kontrol Diri dengan Kebahagiaan Santri Penghafal Al-Qur'an. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(1), 11–18. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/PI/article/view/1381>
- Yang, Y., Lu, X., Ban, Y., & Sun, J. (2022). Social Support and Job Satisfaction in Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Coping Styles. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809272>
- Yavuz, C. (2019). The relationships among attitude towards sports, loneliness and happiness in adolescents. *Universal Journal of Educational Research*, 7(3), 790–796. <https://doi.org/10.13189/ujer.2019.070319>