

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK STRESS* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU DI YAYASAN BARUNAWATI BIRU SURABAYA****Bambang Fadiah**

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia

Email: fadianbfbf@gmail.com**INFO ARTIKEL****ABSTRAK**

Kata Kunci: *perceived organizational support, work stress, work engagement, organizational citizenship behavior*

Perubahan kurikulum, meningkatnya keberagaman di kelas, hingga kemajuan teknologi pendidikan yang semakin pesat memerlukan adaptasi dan penyesuaian dari guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *work stress* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah survei, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru jenjang SD, SMP, SMA, & SMK baik berstatus guru tetap maupun guru tetap yayasan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 responden. Peneliti menggunakan PLS (*Partial Least Square*) sebagai metode analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, *work stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, *work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *work stress* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*, *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*

Keywords:

Perceived organizational support, work stress, work engagement, organizational citizenship behavior

ABSTRACT

Changes in the curriculum, increasing diversity in the classroom, and increasingly rapid advances in educational technology require adaptation and adjustment from teachers. This research aims to determine the effect of perceived organizational support and work stress on organizational citizenship behavior with work engagement as a mediating variable for teachers at the Barunawati Biru Foundation, Surabaya. In this research, the method used

was a survey, namely by distributing questionnaires to teachers at the Barunawati Biru Foundation, Surabaya. The population in this study were elementary, middle school, high school and vocational school teachers, both non-permanent teachers and permanent foundation teachers. The sample in this study was 101 respondents. Researchers use PLS (Partial Least Square) as an analysis method. The research results show that perceived organizational support has a positive effect on organizational citizenship behavior, work stress has a negative effect on organizational citizenship behavior, work engagement has a positive effect on organizational citizenship behavior, perceived organizational support has a positive effect on work engagement, work stress has a negative effect on work engagement, perceived organizational support has a positive effect on organizational citizenship behavior mediated by work engagement, work stress has a negative effect on organizational citizenship behavior mediated by work engagement..

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi ekonomi yang semakin berkembang, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing mereka. Persaingan bisnis yang semakin ketat, teknologi yang berkembang pesat, dan dinamika pasar yang berubah dengan cepat mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dan berevolusi. Sebagai respons terhadap dinamika ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama bagi organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Mohamad Ibrahim et al., 2013).

Pengelolaan SDM tidak lagi hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga melibatkan pengelolaan motivasi dan keterlibatan karyawan. Menurut (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi sikap kerja karyawan menjadi krusial bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Dalam dunia pendidikan, khususnya di sekolah, terdapat tuntutan yang semakin besar yang harus dihadapi oleh para guru. Sekolah semakin dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti meningkatnya keberagaman di kelas, ekspektasi yang lebih tinggi mengenai prestasi siswa, dan wawasan psikologis baru mengenai pedagogi dan pembelajaran yang memerlukan perubahan pendidikan (OECD, 2006). Tuntutan ini membuat keberhasilan sekolah semakin bergantung pada kemauan guru untuk melampaui panggilan tugas demi mencapai tujuan dan sasaran sekolah mereka (Somech & Ron, 2007).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku individu yang melebihi persyaratan pekerjaan formal dan berkontribusi positif pada lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks sekolah, OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan pendidikan yang lebih luas. Perilaku ini sangat

penting karena dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung.

Dukungan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan (Chiu et al., 2015). Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung merasa lebih tanggung jawab terhadap organisasi tersebut. Hal ini dapat memengaruhi berbagai aspek, mulai dari kinerja individu hingga kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan bahkan perilaku eksternal karyawan.

Sikap kerja karyawan menjadi semakin penting dalam konteks globalisasi. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Emami et al., 2012), ditemukan bahwa sikap kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) telah menjadi fokus perhatian yang signifikan. OCB tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga kinerja keseluruhan organisasi (Organ et al., 2005). Menurut (Robbins & Judge, 2008), OCB merujuk pada perilaku sukarela karyawan yang tidak termasuk dalam tugas formal mereka, namun memiliki kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, OCB mencakup tindakan sukarela yang dilakukan karyawan di luar lingkup tugas mereka yang sebenarnya, tetapi berdampak positif bagi organisasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan menunjukkan OCB, mereka secara tidak langsung membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi (Organ et al., 2005). Dalam sebuah studi oleh (Osman et al., 2015), ditemukan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai korelasi paling tinggi terhadap OCB. Ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, mereka akan berusaha berbuat lebih baik untuk organisasi. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang memengaruhi OCB menjadi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks dinamika organisasi yang cepat dan persaingan yang ketat, stres kerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh banyak karyawan. Stres kerja dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan untuk mencapai target, tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, dan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, serta pada kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana stres kerja mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam konteks globalisasi.

Stres kerja merupakan fenomena yang sering terjadi di lingkungan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh (Rabenu et al., 2017), stres kerja terjadi ketika individu mengalami persepsi bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk memenuhinya. Hal ini dapat menyebabkan respon fisik dan psikis yang merugikan, seperti sakit kepala, kelelahan, dan kecemasan (Cohen & Wills, 1985; Junaedi & Wulani, 2021).

Lebih lanjut, tingkat stres yang tinggi diketahui dapat menghambat kinerja karyawan dan berdampak negatif pada efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, (Cheung & Cheung, 2013) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi tidak hanya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, tetapi juga kurang termotivasi untuk berkontribusi secara ekstra melalui perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Keterlibatan kerja (*work engagement*) dalam konteks lingkungan kerja berkaitan dengan dukungan organisasi dan stres. Menurut definisi yang dikemukakan oleh (Bakker & Schaufeli, 2008), keterlibatan kerja merupakan keadaan pikiran positif dan memuaskan yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan penyerapan. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Schaufeli & Salanova, 2008) telah mengungkapkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka juga memiliki perilaku yang bermanfaat terhadap organisasi, seperti rendahnya keinginan untuk berhenti bekerja dan tingginya komitmen terhadap tujuan organisasi.

Tidak hanya itu, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi juga cenderung proaktif dan bersemangat untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka, sebagaimana dijelaskan oleh (Sonnentag, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya sekadar indikator mental, tetapi juga dapat membawa dampak positif dalam hal perilaku dan kinerja karyawan.

Di tengah dinamika perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, peran guru menjadi semakin krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Sekolah, termasuk Yayasan Barunawati Biru Surabaya, menghadapi berbagai tantangan, mulai dari perubahan kurikulum, meningkatnya keberagaman di kelas, ekspektasi yang lebih tinggi mengenai prestasi siswa, hingga kemajuan teknologi pendidikan yang semakin pesat. Dalam konteks ini, guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya diharapkan tidak hanya memenuhi tugas formal mereka sebagai pendidik, tetapi juga menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berdampak positif pada kualitas pendidikan dan iklim sekolah.

Perubahan kurikulum merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh sekolah, termasuk Yayasan Barunawati Biru Surabaya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa: "Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu". Perubahan kurikulum banyak berdampak pada pendidikan, terutama pada komponen penting di sekolah, yaitu guru. Karena guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan. Sementara komponen lain, seperti kurikulum, sarana, dan biaya, akan mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga peningkatan kognisi siswa. Perubahan ini memerlukan adaptasi dan penyesuaian dari para guru untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam mengajar siswa.

Selain itu, kemajuan teknologi pendidikan yang semakin pesat juga menjadi faktor yang memengaruhi peran dan tugas guru. Dengan tuntutan pembelajaran berbasis digital, guru diharapkan dapat membiasakan diri dengan proses pembelajaran kreatif dengan menggunakan teknologi. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran mengubah cara guru memberikan materi dan berinteraksi dengan siswa, sehingga memerlukan penyesuaian dan pemahaman yang

mendalam dari pihak guru. Adanya tuntutan kerja yang dihadapi tersebut bisa mengakibatkan stres. Hal ini sesuai dengan (Ingusci et al., 2021) bahwa individu akan mengalami stres ketika dihadapkan pada teknologi informasi dan kebutuhan pengetahuan serta keahlian terkait.

Dalam literatur tentang organisasi, perilaku OCB mengacu pada perilaku peran ekstra yang melampaui tugas pekerja, dan tidak diakui secara formal oleh sistem penghargaan organisasi namun berkontribusi terhadap efektivitas, efisiensi tim kerja, dan organisasi (Felfe & Heinitz, 2009; Organ, 1997; Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009). Sekolah, seperti organisasi lainnya, memperoleh manfaat dari kontribusi guru yang menunjukkan perilaku OCB yang tinggi. Misalnya, sekolah dengan tingkat OCB guru yang tinggi menunjukkan tingkat prestasi siswa yang lebih tinggi dan iklim sekolah yang lebih menyenangkan (Burns & DiPaola, 2013). Tentunya OCB yang tinggi tersebut dipengaruhi oleh tingkat dukungan organisasi yang tinggi dimana karyawan percaya bahwa organisasi peduli dan menghargai layanan mereka mengarah pada sikap positif dan hasil perilaku seperti keterlibatan yang lebih tinggi, komitmen, dan peningkatan kepuasan kerja (Chiaburu et al., 2015; Gupta et al., 2016; Paramaatha et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Di Yayasan Barunawati Biru Surabaya”. Dengan mengkaji faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan iklim sekolah melalui pembangunan perilaku OCB yang positif di antara para guru.

Park & Kim (2024) melakukan penelitian di Korea Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan orientasi pelanggan serta menguji efek mediasi dari keterlibatan kerja.

Penelitian ini mengumpulkan data dari 248 karyawan yang bekerja pada organisasi olahraga publik. Hasilnya adalah dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja namun tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan orientasi pelanggan, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan *customer orientation*, keterlibatan kerja telah terbukti sepenuhnya memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan orientasi pelanggan.

Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa dukungan yang terorganisir dengan baik diperlukan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Demikian pula, perlu bagi dukungan organisasi untuk fokus pada penciptaan kondisi di mana energi dapat disalurkan ke dalam peran mereka untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah segala bentuk objek yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti untuk ditarik sebuah kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017), variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi penyebab munculnya variabel endogen, sedangkan variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dan eksogen berdasarkan teori tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel endogen adalah variabel yang terkena akibat karena keberadaan variabel eksogen.

Menurut (Auliya et al., 2020) Hardani, et al (2020:246) jenis data berdasarkan sifatnya ada dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk angka *absolute (parametric)*, sedangkan data kualitatif menunjukkan kualitas, bentuk angka *non parametric* (ordinal dan nominal). Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data penelitian yang berbentuk angka yang berupa hasil kuesioner yang telah diberi skor.

Data primer dan data sekunder adalah dua jenis sumber data. Data primer diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui pengukuran, seperti observasi, wawancara, angket, dan lainnya. Data sekunder dapat diperoleh secara tidak langsung dari orang lain atau kantor dalam bentuk laporan, profil, pustaka, atau buku pedoman (Auliya et al., 2020). Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan PLS.

Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 1 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE
<i>Perceived</i>	PO1	0.844	
	PO10	0.796	
	PO11	0.874	
	PO2	0.842	
	PO3	0.829	
	PO4	0.766	

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

<i>Organization</i>	PO5	0.786	0.666
<i>al Support</i>	PO6	0.823	
	PO7	0.810	
	PO8	0.788	
	PO9	0.812	
	WS1	0.858	
	WS2	0.807	
	WS3	0.852	
	WS4	0.811	
	WS5	0.821	
	WS6	0.841	
	WS7	0.850	
	WE1	0.858	
	WE1	0.889	
	0		
	WE2	0.823	
	WE3	0.860	
	WE4	0.843	
	WE5	0.848	
	WE6	0.852	
	WE7	0.848	
	WE8	0.828	
	WE9	0.847	
	OC1	0.862	
	OC1	0.779	
	0		
	OC2	0.806	
	OC3	0.838	
	OC4	0.892	
	OC5	0.891	
	OC6	0.866	
	OC7	0.834	
	OC8	0.841	

OC9	0.860
------------	-------

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5.

Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* dan kriteria *forneel-lacker* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* dan kriteria *forneel-lacker* yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2 Nilai Fornell-Larcker

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Stress</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.848			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.555	0.816		
<i>Work Engagement</i>	0.826	0.499	0.850	
<i>Work Stress</i>	-0.525	-0.326	-0.431	0.834

Sumber: Lampiran 3

Tabel 3 Nilai cross loading

Item	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Stress</i>
OC1	0.862	0.468	0.690	-0.375
OC10	0.779	0.351	0.670	-0.306
OC2	0.806	0.450	0.621	-0.412

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

OC3	0.838	0.557	0.780	-0.414
OC4	0.892	0.490	0.720	-0.482
OC5	0.891	0.443	0.716	-0.454
OC6	0.866	0.490	0.744	-0.412
OC7	0.834	0.501	0.665	-0.535
OC8	0.841	0.417	0.646	-0.427
OC9	0.860	0.514	0.726	-0.605
PO1	0.425	0.844	0.412	-0.157
PO10	0.410	0.796	0.365	-0.224
PO11	0.510	0.874	0.438	-0.375
PO2	0.468	0.842	0.418	-0.350
PO3	0.485	0.829	0.437	-0.200
PO4	0.341	0.766	0.337	-0.200
PO5	0.487	0.786	0.394	-0.315
PO6	0.455	0.823	0.391	-0.268
PO7	0.476	0.810	0.415	-0.289
PO8	0.405	0.788	0.391	-0.261
PO9	0.484	0.812	0.457	-0.258
WE1	0.713	0.314	0.858	-0.404
WE10	0.712	0.455	0.889	-0.339
WE2	0.689	0.515	0.823	-0.358
WE3	0.674	0.419	0.860	-0.347
WE4	0.706	0.374	0.843	-0.329
WE5	0.695	0.419	0.848	-0.336
WE6	0.693	0.465	0.852	-0.395
WE7	0.708	0.392	0.848	-0.332
WE8	0.688	0.475	0.828	-0.432
WE9	0.738	0.398	0.847	-0.386
WS1	-0.487	-0.322	-0.375	0.858
WS2	-0.433	-0.328	-0.426	0.807
WS3	-0.464	-0.258	-0.337	0.852
WS4	-0.438	-0.272	-0.296	0.811

WS5	-0.386	-0.180	-0.373	0.821
WS6	-0.436	-0.260	-0.374	0.841
WS7	-0.414	-0.270	-0.327	0.850

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 2 dan 3, nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70 , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* disarankan di atas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.956	0.962
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.950	0.956
<i>Work Engagement</i>	0.957	0.963
<i>Work Stress</i>	0.927	0.941

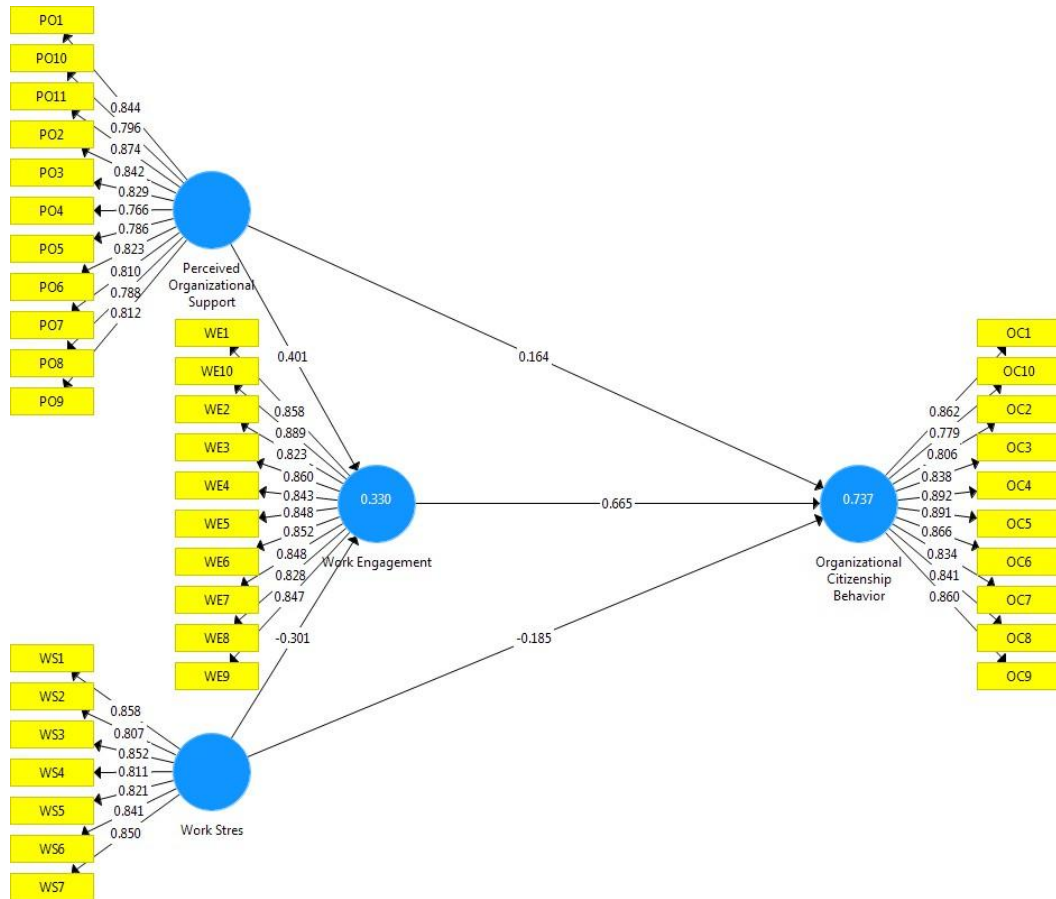
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$ dan *cronbach alpha* $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility dan cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 1 Model Struktural

Sumber: Lampiran 3

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

R Square

Tabel 5 Hasil Pengujian R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.737	0.729
<i>Work Engagement</i>	0.330	0.316

Sumber: Lampiran 3

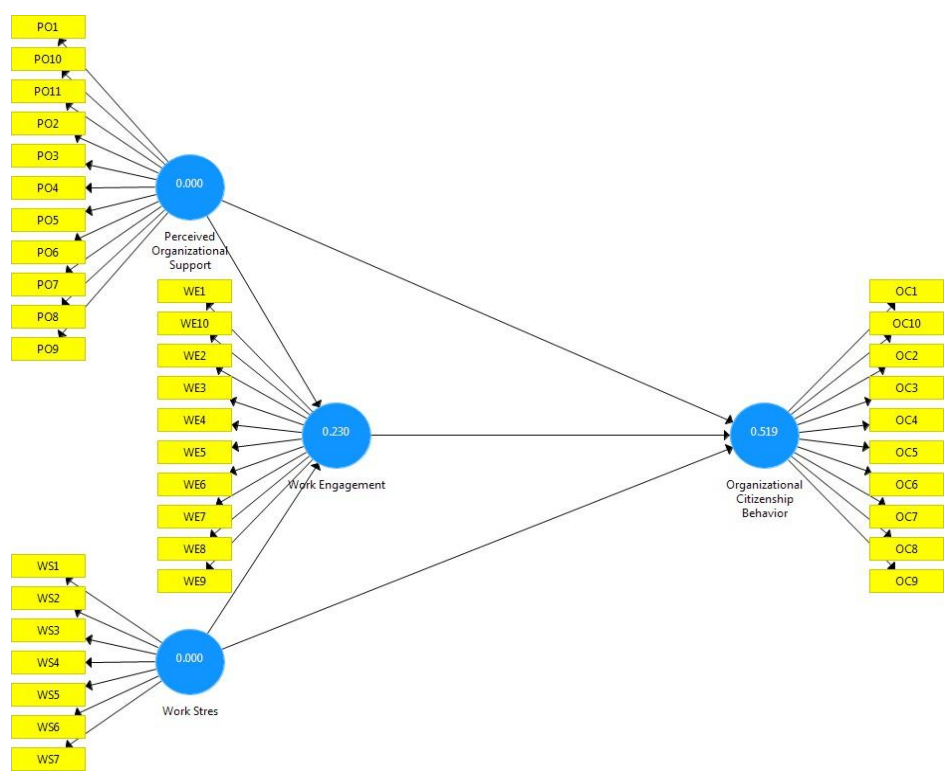
Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,737. Nilai tersebut artinya bahwa variabel *organizational citizenship behavior*

citizenship behavior dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai *R-Square* dari variabel *work engagement* sebesar 0,330, nilai tersebut artinya bahwa variabel *work engagement* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 33,0% dan sisanya 67,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai *Q square*. Jika nilai *Q square* > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai *Q square* < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Gambar 2 Predictive Relevance

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Gambar di atas maka dapat disimpulkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6 Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.519	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

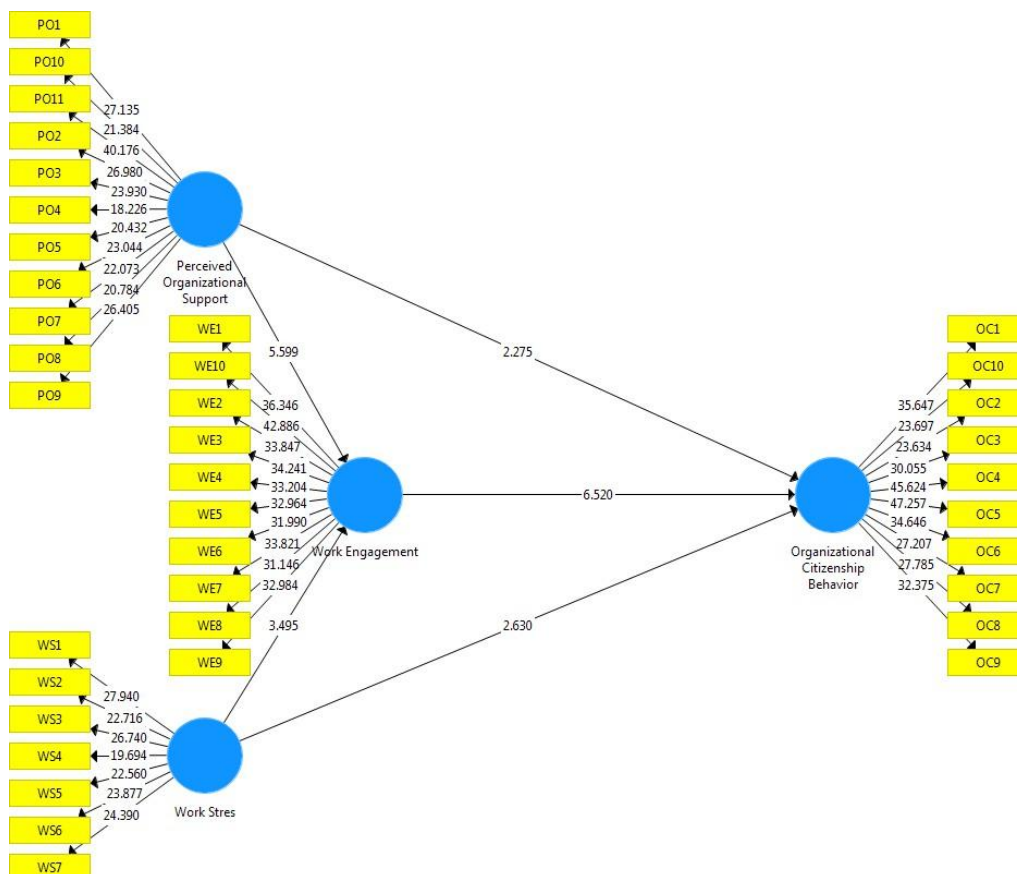
<i>Work Engagement</i>	0.230	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>
------------------------	-------	--

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Q square* pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik karena nilai *Q square* > 0 (nol).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika *p value* < 0,05 (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic > 1,960, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



Gambar 3 Pengujian Hipotesis

Sumber: Lampiran 3

Tabel 7 Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.164	2.275	0.023
<i>Work Stress -> Organizational Citizenship Behavior</i>	-0.185	2.630	0.009
<i>Work Engagement -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.665	6.520	0.000
<i>Perceived Organizational Support -> Work Engagement</i>	0.401	5.599	0.000
<i>Work Stress -> Work Engagement</i>	-0.301	3.495	0.001
<i>Perceived Organizational Support -> Work Engagement -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.266	4.556	0.000
<i>Work Stress -> Work Engagement -> Organizational Citizenship Behavior</i>	-0.200	3.006	0.003

Sumber: Lampiran 3

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.164 nilai *p-values* sebesar $0,023 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.275 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni pengaruh *work stress* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.185 nilai *p-values* sebesar $0,009 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.630 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.665 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $6.520 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi hipotesis ketiga diterima

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.401 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $5.599 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Jadi hipotesis keempat diterima.

5. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni pengaruh *work stress* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.301 nilai *p-values* sebesar $0,001 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $3.495 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Jadi hipotesis kelima diterima.

6. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Dimediasi Oleh *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *Work Engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.266 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $4.556 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*. Jadi hipotesis keenam diterima.

7. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Dimediasi Oleh *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni pengaruh *work stress* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.200 nilai *p-values* sebesar $0,003 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $3.006 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*. Jadi hipotesis ketujuh diterima

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan guru, semakin meningkat perilaku kewarganegaraan guru dalam organisasi. Guru yang merasakan dukungan organisasi cenderung merasa nyaman, dihargai kontribusinya, dan diperhatikan oleh organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk berperilaku melebihi tuntutan peran resmi mereka dalam organisasi. Guru yang merasa didukung menunjukkan rasa kepemilikan terhadap organisasi sehingga lebih

terdorong untuk menjalankan peran ekstra demi kemajuan organisasi. Ketika dukungan organisasi ini hadir, Guru cenderung memberikan hasil terbaiknya dan lebih mudah menunjukkan OCB, yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Apriliani, et al (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap OCB. Dukungan organisasi mampu meningkatkan kenyamanan dan perasaan dihargai, sehingga karyawan termotivasi untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan. Sakarina, et al (2022) juga menemukan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB, menunjukkan bahwa semakin kuat dukungan organisasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat OCB yang dilakukan.

Selanjutnya, Ali, et al (2018) menyatakan bahwa *perceived organizational support* mampu mendorong peningkatan OCB, mengindikasikan pentingnya peran dukungan ini dalam meningkatkan kontribusi sukarela karyawan. Rosafizah, et al (2020) juga mengemukakan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap OCB pada tingkat individu dan organisasi. Dukungan ini menciptakan rasa aman dan tenteram, yang mendorong staf untuk secara sukarela menjalankan tugas di luar tanggung jawab utama mereka.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi guru untuk memberikan kontribusi di luar tugas inti mereka, karena mereka cenderung lebih fokus pada tekanan yang dihadapi dan kurang memberikan perhatian kepada kebutuhan rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Guru yang mengalami stres kerja tinggi mungkin akan mengurangi perhatian terhadap lingkungan kerja di sekitar mereka dan lebih sulit menunjukkan dukungan kepada rekan-rekan mereka. Hal ini berpotensi menurunkan kohesi tim dan kualitas hubungan interpersonal, yang merupakan aspek penting dalam perilaku kewarganegaraan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Kumari (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap OCB. Stres kerja yang meningkat cenderung menurunkan kontribusi ekstra dari karyawan, karena mereka lebih terfokus pada upaya mengelola stres pribadi. Penelitian oleh Syafitri, et al (2023) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi memiliki tingkat OCB yang lebih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat menghambat perilaku seperti membantu rekan kerja, yang umumnya merupakan bagian dari OCB.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan guru, semakin meningkat pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Ketika guru merasa fokus,

bersemangat, dan terdorong dalam pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra di luar tanggung jawab inti mereka, yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Guru dengan *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki pola pikir yang proaktif dan merasa terhubung dengan pekerjaannya. Hal ini menciptakan dorongan untuk melakukan peran tambahan, mendukung rekan kerja, dan menunjukkan sikap yang lebih toleran terhadap tantangan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Park & Kim (2024), yang menemukan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan kontribusi ekstra karyawan dalam bentuk OCB. Penelitian Ali, et al (2018) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *work engagement* secara positif memprediksi OCB, sehingga guru dengan tingkat keterlibatan yang tinggi lebih mungkin membantu rekan kerja, bekerja melampaui ekspektasi, dan mendukung lingkungan kerja yang positif.

Selanjutnya, Tawil, et al (2023) menyatakan bahwa *work engagement* yang tinggi, termasuk semangat kerja dan dedikasi mendalam, meningkatkan OCB. Hal ini juga didukung oleh penelitian Thakre dan Mathew (2020), yang menyebutkan bahwa *work engagement* berperan sebagai pendorong utama OCB. Ketika pekerjaan menciptakan keterikatan yang positif, karyawan merasa energik dan lebih terhubung dengan aktivitas kerja, sehingga meningkatkan kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan guru dari organisasi, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru seperti pengakuan atas prestasi dan bantuan saat dibutuhkan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga guru lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Guru yang merasakan dukungan organisasi cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja dengan penuh semangat, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Dukungan yang diterima juga dapat meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap organisasi, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan bahagia dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Park & Kim (2024), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki efek positif terhadap *work engagement*. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan meningkatkan komitmen dan partisipasi mereka dalam pekerjaan. Penelitian Ali, et al (2018) juga mendukung hasil ini, menyebutkan bahwa *perceived organizational support* memprediksi *work engagement* karyawan secara signifikan, terutama dalam organisasi layanan.

Selain itu, penelitian Tawil, et al (2023) menyimpulkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan. Dukungan kepemimpinan, pengakuan prestasi, dan bantuan organisasi berperan penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi, dedikasi, dan kegairahan dalam menjalankan pekerjaan.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika guru merasa terbebani oleh stres kerja yang berlebihan, mereka cenderung kehilangan motivasi dan fokus, sehingga keterlibatan mereka dalam pekerjaan menurun. Stres yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas kontribusi dan dedikasi guru dalam organisasi. Guru yang mampu mengelola stres cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat penting dalam menjaga kualitas hidup di tempat kerja dan kualitas layanan yang diberikan. Dukungan untuk mengurangi stres kerja menjadi penting untuk mempertahankan keterlibatan guru yang optimal dan produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fontes, et al (2019), yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi menyebabkan berkurangnya keterlibatan di tempat kerja, terutama pada profesional kesehatan. Keterlibatan tinggi di antara profesional kesehatan berkontribusi pada produktivitas mereka dan kepuasan klien, sehingga penting untuk menjaga stres pada tingkat yang rendah untuk mempertahankan kualitas layanan kesehatan yang baik. Penelitian Nasrul, et al (2019) mendukung hasil ini, menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin menurun keterlibatan karyawan. Tingkat stres yang berlebihan berdampak negatif pada keterlibatan karyawan, yang menyebabkan mereka kurang terfokus pada pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian Eseadi, et al (2022) menunjukkan bahwa petugas perpustakaan dengan tingkat stres kerja yang tinggi memiliki tingkat keterlibatan yang rendah, sementara mereka yang mengalami stres rendah menunjukkan peningkatan keterlibatan kerja secara signifikan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Dimediasi Oleh *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi secara efektif ketika mereka memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan dukungan yang baik dari organisasi, seperti kepemimpinan yang mendukung, pengakuan atas prestasi, dan bantuan yang diberikan saat dibutuhkan, guru menjadi lebih semangat, berdedikasi, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra dalam organisasi. Guru yang merasa mendapat dukungan yang terorganisir dari perusahaan cenderung memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, yang selanjutnya mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja dan bekerja melampaui ekspektasi. Dengan demikian, *work engagement* berfungsi sebagai jembatan yang mengoptimalkan dampak *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Park & Kim (2024), yang menemukan bahwa *work engagement* secara penuh memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Temuan ini menyiratkan bahwa dukungan terstruktur dari organisasi penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan sehingga efektivitas

dukungan tersebut dapat dimaksimalkan dalam mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*.

Penelitian Tawil, et al (2023) juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator yang baik dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*. Dengan adanya dukungan organisasi yang memadai, karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi ekstra bagi rekan dan organisasi. Penelitian Sakarina, et al (2022) menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Dimediasi Oleh *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa *work stress* memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan dimediasi oleh *work engagement*. Artinya, ketika tingkat stres kerja meningkat, keterlibatan kerja guru cenderung menurun, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Dengan kata lain, stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan guru untuk membantu rekan kerja atau berkontribusi di luar kewajiban formal. Ketika guru mengalami tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka mungkin merasa kurang termotivasi atau bersemangat untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, yang berakibat pada menurunnya *organizational citizenship behavior*. Namun, keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu meminimalkan dampak negatif stres tersebut terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Curran dan Prottas (2017), yang menunjukkan bahwa *work stress* berdampak negatif pada *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu bahwa *work engagement* dapat memediasi hubungan antara *work stress* dan *organizational citizenship behavior*. Hal ini menyiratkan bahwa menjaga *work engagement* karyawan penting untuk mengurangi dampak negatif stres terhadap *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan guru, semakin meningkat perilaku kewarganegaraan guru dalam organisasi, maka hipotesis pertama diterima. 2. *Work stress* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin rendah kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, maka hipotesis kedua diterima. 3. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan guru, semakin meningkat pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, maka hipotesis ketiga diterima. 4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin

tinggi tingkat dukungan yang dirasakan guru dari organisasi, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan, maka hipotesis keempat diterima. 5. *Work stress* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami guru, semakin rendah tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, maka hipotesis kelima diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. In *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* (Vol. 29, Issue 2, pp. 147–154). Wiley Online Library.
- Burns, W. R. T., & DiPaola, M. F. (2013). A study of organizational justice, organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American Secondary Education*, 4–23.
- Cheung, F. Y.-L., & Cheung, R. Y.-H. (2013). Effect of emotional dissonance on organizational citizenship behavior: Testing the stressor-strain-outcome model. *The Journal of Psychology*, 147(1), 89–103.
- Chiaburu, D. S., Chakrabarty, S., Wang, J., & Li, N. (2015). Organizational support and citizenship behaviors: A comparative cross-cultural meta-analysis. *Management International Review*, 55, 707–736.
- Chiu, C.-M., Huang, H.-Y., Cheng, H.-L., & Sun, P.-C. (2015). Understanding online community citizenship behaviors through social support and social identity. *International Journal of Information Management*, 35(4), 504–519.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310.
- Emami, M., Alizadeh, Z., Nazari, K., & Darvishi, S. (2012). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9).
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806–2817.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 655148.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367.
- Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 492–505.
- Mohamad Ibrahim, R., Abd Ghani, M., & Salleh, M. (2013). Organizational citizenship behavior among local government employees in east coast Malaysia: A pilot study. *International Business Research*, 6(6), 83–94.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Osman, A., Othman, Y. H., Rana, S. M. S., Solaiman, M., & Lal, B. (2015). The influence of

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Stress* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi pada Guru di Yayasan Barunawati Biru Surabaya

- job satisfaction, job motivation & perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (OCB): a perspective of American-based organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11(21), 174–182.
- Paramartha, D. N., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2019). The Effects of Perceived Organizational Support and Affective Organization Commitment on Organizational Citizenship Behaviour of Senior Secondary Teachers. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(1).
- Park, J., & Kim, J. (2024). The relationship between perceived organizational support, work engagement, organizational citizenship behavior, and customer orientation in the public sports organizations context. *Behavioral Sciences*, 14(3), 153.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, and work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). PERILAKU ORGANISASI, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The Individual in the Changing Working Life*, 380.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38–66.
- Sonntag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)