

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan mengacu pada pendekatan individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan, baik itu pembelajaran (pendekatan berorientasi pada tujuan pembelajaran) atau kinerja (pendekatan berorientasi pada tujuan kinerja) (Vich, 2021). Pendekatan adalah filosofi atau perspektif yang mendasari proses pembelajaran sehingga ini merujuk pada teori atau konsep yang mendasari seluruh pengajaran.

Orientasi tujuan pembelajaran ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, serta melihat kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Penelitian Vich (2021) menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran berkorelasi positif dengan rasa syukur di tempat kerja. Karyawan dengan orientasi ini sering melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang, yang pada gilirannya memicu emosi positif seperti rasa syukur. Karyawan lebih mampu menghargai proses dan hasil kerja serta lebih terbuka terhadap umpan balik, yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Pendekatan berorientasi pada tujuan kinerja, yang berfokus pada menghindari kegagalan dan mencapai hasil yang tinggi, kurang kondusif untuk rasa syukur. Penelitian oleh Wirthwein & Steinmayr (2020), menunjukkan individu yang berorientasi pada tujuan kinerja cenderung mengalami kecemasan karena fokus pada menunjukkan kompetensi dan bergantung pada penilaian orang lain. Kecemasan ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk merasakan dan mengungkapkan rasa syukur karena karyawan lebih fokus

pada hasil daripada proses. Karyawan yang terjebak dalam pola pikir berorientasi kinerja sering kali melupakan pencapaian dan kemajuan kecil yang seharusnya menjadi sumber rasa syukur.

Orientasi tujuan juga dapat memengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja di organisasi. Karyawan yang berorientasi pada pembelajaran cenderung lebih bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman, yang menciptakan suasana yang mendukung yang dapat menumbuhkan rasa syukur dalam tim. Di sisi lain, karyawan dengan pola pikir berorientasi kinerja mungkin lebih kompetitif dan kurang kooperatif, yang dapat mengurangi rasa syukur dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori orientasi tujuan (*goal orientation*) oleh Dweck & Legget (1988) dalam Bamba et al., (2022), tiap individu memiliki orientasi tujuan yang berbeda, terlebih ketika sedang menghadapi tugas, pembelajaran, atau pekerjaan. Orientasi tujuan dapat menjadi suatu kerangka mental yang digunakan individu untuk memahami dan menanggapi situasi atau peristiwa yang dihadapi. Secara umum terdapat dua jenis orientasi tujuan: orientasi tujuan berfokus pada pencapaian dan (kinerja) dan orientasi tujuan berfokus pada pembelajaran. Rono (2012) dalam Muzaki et al., (2019) berteori terdapat dua pola perilaku yang mencerminkan *goal orientation* yang berbeda, yaitu *learning goal orientation* dan *performance goal orientation*.

2.2. Rasa Syukur

Rasa syukur merupakan penghargaan atas manfaat yang diterima dari orang lain atau lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu (Komase *et al.*, 2021). Rasa syukur bukan sekadar perasaan, tetapi juga sikap yang

dapat memengaruhi cara orang berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungannya. Sebuah studi yang dilakukan terhadap karyawan di Indonesia menemukan rasa syukur meningkatkan keterlibatan kerja dengan meningkatkan ketahanan psikologis (Wiroko dan Sugiharti, 2022). Karyawan yang merasa bersyukur umumnya lebih mampu mengatasi stres dan tantangan, sehingga menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif di dalam pekerjaan. Fleksibilitas psikologis ini memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan produktif bahkan dalam situasi sulit.

Selain itu, rasa syukur di tempat kerja juga terkait dengan perilaku prososial, seperti membantu orang lain dan berbagi informasi. Karyawan yang merasa bersyukur lebih cenderung membantu dan mendukung sesama rekan kerja, sehingga dapat mendukung efektivitas kerja dalam tim (Sawyer *et al.*, 2022). Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, karyawan cenderung merespons dengan tindakan positif, sehingga menciptakan budaya kerja yang mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan hubungan antar individu, tetapi juga memperkuat kekompakan tim dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Rasa syukur juga dapat berperan sebagai pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang secara aktif mempraktikkan rasa syukur cenderung memiliki sikap yang lebih optimis terhadap pekerjaan dan lebih puas dengan peran yang dilakukan dalam organisasi. Rasa syukur dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang berkontribusi pada berkurangnya ketidakhadiran dan peningkatan pergantian karyawan, sehingga organisasi yang mendorong budaya rasa syukur tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Teori rasa syukur (*gratitude*) oleh Emmons & McCullough (2003) dalam Sanchez et al., (2025), didasarkan pada perasaan menghargai atau berterima kasih saat seseorang telah menerima bantuan atau manfaat dari orang lain. Rasa syukur bukan hanya emosi positif biasa, melainkan suatu *moral emotion*, *social emotion*, dan pendorong perilaku prososial. Teori ini menjelaskan individu yang bersyukur lebih sering menghargai bantuan orang lain, memiliki hubungan sosial yang baik, memiliki sifat empati yang tinggi, dan lebih terdorong dalam membantu orang lain.

2.3. Motivasi Prososial

Motivasi prososial adalah keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain dan telah terbukti bertindak sebagai mediator penting antara orientasi tujuan dan rasa syukur. Penelitian Sanchez et al., (2025) yang mengeksplorasi orientasi tujuan dapat memicu motivasi prososial, Dimana ini dapat mendorong munculnya emosi positif seperti rasa syukur di antara karyawan. Karyawan yang termotivasi secara prososial umumnya lebih peka terhadap dukungan sosial dan peluang untuk membantu rekan kerja. Ketika karyawan berpartisipasi dalam kegiatan pendukung lainnya, karyawan tidak hanya merasa terhubung dengan tim , tetapi juga mengalami peningkatan emosi positif, seperti rasa syukur. Hal ini menunjukkan motivasi prososial tidak hanya bertindak sebagai pendorong perilaku positif, tetapi juga sebagai ikatan emosional yang memperkuat ikatan antara individu di tempat kerja.

Penelitian lain yang diterbitkan oleh Man & Jing (2025) menegaskan motivasi prososial memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara rasa syukur dan kesejahteraan psikologis. Studi tersebut menemukan motivasi prososial dapat menjelaskan

hingga 41% dari pengaruh rasa syukur terhadap kinerja. Karyawan yang merasa bersyukur cenderung berperilaku prososial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Rasa syukur tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkungan organisasi, motivasi prososial juga memediasi hubungan antara jenis motivasi ekstrinsik, seperti insentif, dan berbagi pengetahuan di antara karyawan (Bhatti *et al.*, 2023). Studi ini menunjukkan ketika karyawan menerima insentif, karyawan tidak hanya termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga lebih cenderung berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama rekan kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif di mana pengetahuan dan keterampilan dapat ditransfer dengan lebih efektif. Organisasi yang memahami dan menggunakan motivasi prososial sebagai mediator dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Ketika karyawan merasa termotivasi untuk saling membantu, karyawan menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi perlu mempertimbangkan strategi untuk mempromosikan motivasi prososial, seperti program pengembangan tim, pelatihan keterampilan interpersonal, dan pengakuan atas kontribusi individu, untuk memaksimalkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Motivasi prososial dapat dipahami ketika melihat seseorang ingin memberi manfaat kepada orang lain. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Grant (2008) dalam Sanchez *et al.*, (2025), di mana individu bukan hanya bekerja untuk dirinya sendiri, tetapi juga ingin

membantu, mendukung, dan meningkatkan kesejahteraan orang lain. Selain itu, motivasi prososial juga dapat dijelaskan melalui *self-determination theory*.

2.3.1. *Self-Determination Theory* (SDT)

Self-Determination Theory (SDT) yang dikemukakan oleh Deci & Ryan (1985) dalam Peetz & Milyavskaya (2021), merupakan teori motivasi yang menjelaskan bagaimana individu mengatur perilakunya berdasarkan tingkat kemandirian dalam menentukan tindakan yang dilakukan. Teori ini menjelaskan perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh alasan-alasan yang berasal dari diri sendiri maupun dari tekanan lingkungan. Individu yang memiliki tingkat *self-determination* yang tinggi cenderung bertindak berdasarkan pilihan, nilai, dan minat pribadi, sedangkan individu dengan tingkat *self-determination* rendah lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal atau bahkan merasa tidak memiliki kendali atas perilakunya.

Menurut Deci & Ryan (1985) dalam Peetz & Milyavskaya (2021), *Self-Determination Theory* (SDT) terdiri dari tiga orientasi kausalitas, yaitu *autonomy orientation*, *control orientation*, dan *impersonal orientation*. *Autonomy orientation* mengacu pada kecenderungan individu untuk bertindak berdasarkan kepentingan, nilai, dan pilihan pribadi. *Control orientation* mengacu pada kecenderungan individu untuk bertindak karena tuntutan atau tekanan dari lingkungan. *Impersonal orientation* mengacu pada individu yang merasa kurang mampu mengendalikan perilaku dan hasil yang dicapai, sehingga cenderung merasa tidak berdaya.

Dalam konteks motivasi prososial, SDT menjelaskan membantu orang lain dapat didorong oleh motivasi otonom maupun motivasi terkontrol. Individu dengan motivasi otonom cenderung lebih sering membantu, menghabiskan lebih banyak waktu, dan

memberikan lebih banyak usaha karena memandang membantu orang lain sebagai sesuatu yang berharga dan tepat untuk diri mereka sendiri. Di sisi lain, individu dengan motivasi terkontrol juga dapat menunjukkan perilaku membantu karena rasa kewajiban atau tanggung jawab.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Sanchez *et al.*, (2025) dengan judul “*The Influence of Goal Orientation on Gratitude at Work Considering Prosocial Motivation*” bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara orientasi tujuan domain pekerjaan dan pengalaman syukur. Penelitian menunjukkan orientasi tujuan belajar berkorelasi positif dengan rasa syukur tetapi orientasi tujuan kinerja tidak. Secara eksperimental penelitian juga menunjukkan peserta mengalami lebih banyak rasa syukur ketika orientasi tujuan berfokus pada pembelajaran daripada yang berfokus pada kinerja dihargai di tempat kerja. Penelitian mengungkapkan pekerjaan motivasi prososial secara *cross-section* memediasi dampak dari orientasi tujuan pada rasa syukur. Hasil penelitian menunjukkan orientasi tujuan memengaruhi rasa syukur, dan motivasi prososial dapat melayani fungsi penjelasan untuk hubungannya dengan rasa syukur di tempat kerja.

Penelitian Zhang *et al.*, (2024) dengan judul “*Can Gratitude Help to Craft Your Career? The Role of Prosocial Motivation and Intrinsic Motivation*” berfokus pada rasa terima kasih yang terkait dengan interaksi sosial menunjukkan rasa terima kasih menumbuhkan apresiasi untuk hubungan interpersonal, memberikan dorongan yang bermanfaat bagi penciptaan karier. Hasilnya mengungkapkan korelasi positif antara rasa syukur dan penciptaan karier, dengan motivasi prososial yang memediasi kedua variabel

ini. Secara bersamaan, motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara motivasi prososial dan penciptaan karier. Penelitian ini menekankan peran syukur dalam penciptaan karier dan mengeksplorasi bagaimana itu, bersama dengan motivasi prososial, mendorong perilaku proaktif, menanggapi seruan untuk mendesain ulang pekerjaan relasional dan memeriksa interaksi antara motivasi intrinsik dan prososial pada karier.

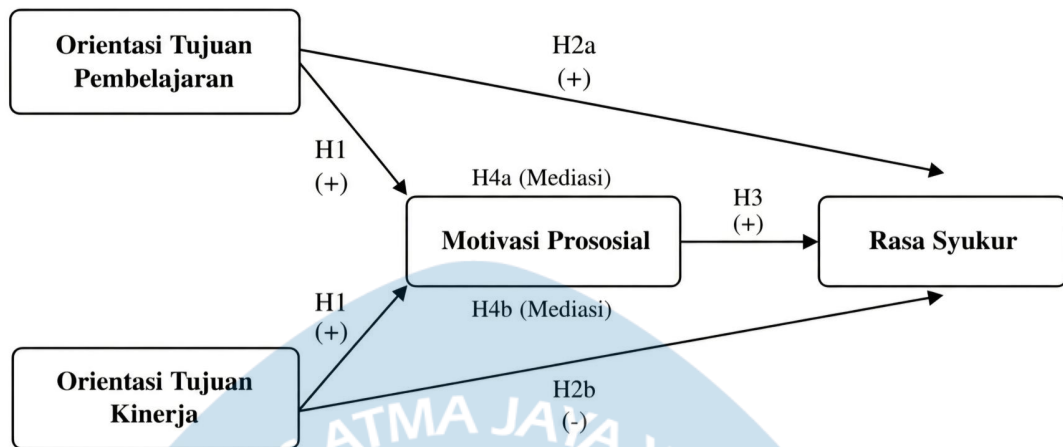
Penelitian Zhou & Zheng (2023) dengan judul "*Socially Responsible Human Resource Management and Employee Green Behavior at Work: The Role of Learning Goal Orientation and Moral Identity*" bertujuan untuk menguji hubungan antara *socially responsible human resource management* (SRHRM) dengan *employee workplace green behavior* (WGB), yang dimediasi oleh *learning goal orientation* dan *moral identity*, serta dimoderasi oleh *coworker support* pada karyawan di perusahaan makanan di China dan berbagai organisasi. Penelitian ini menyimpulkan SRHRM berhubungan positif dengan WGB melalui mediasi *learning goal orientation* dan *moral identity*, dengan efek yang lebih kuat ketika *coworker support* tinggi, sehingga menekankan peran *self-regulation* dalam mendorong perilaku hijau karyawan.

Penelitian Friederichs *et al.*, (2023) dengan judul "*The Benefits of Prosocial Power Motivation in Leadership: Action Orientation Fosters A Win-Win*" bertujuan untuk menguji peran *action orientation* sebagai *antecedent prosocial power motivation* pada pemimpin, serta dampaknya terhadap *power-related anxiety* dan *well-being*. Penelitian ini menyimpulkan *action orientation* berhubungan positif dengan *prosocial enactment of implicit power motive*, yang secara tidak langsung mengurangi *power-related anxiety* dan meningkatkan *well-being* pemimpin, menciptakan *win-win* untuk pemimpin dan pengikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>The influence of goal orientation on gratitude at work considering prosocial motivation</i> — Janice Sanchez, Chia-Jung Tsay, Belén López-Pérez.	Survey, analisis statistik, analisis <i>A G*Power</i> , simple random sampling.	Orientasi tujuan memengaruhi rasa syukur, dan motivasi prososial dapat melayani fungsi penjelasan untuk hubungannya dengan rasa syukur di tempat kerja.
<i>Can Gratitude Help to Craft Your Career? The Role of Prosocial Motivation and Intrinsic Motivation</i> — Qing Zhang, Haibo Yu, Rui Xiong, Xiaolin Ge.	Survey, confirmatory factor analysis, hierarchical regression analysis, and path analysis.	Terdapat korelasi positif antara rasa syukur dan penciptaan karier, dengan motivasi prososial yang memediasi kedua variabel ini. Secara bersamaan, motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara motivasi prososial dan penciptaan karier.
<i>The Benefits of Prosocial Power Motivation in Leadership: Action Orientation Fosters A Win-Win</i> — Katja M. Friederichs, Karla Waldenmeier, Nicola Baumann.	Survei online, tes proyektif (OMT), korelasi Pearson, regresi linier berganda, dan analisis mediasi bootstrapping (PROCESS Model 4 & 6).	<i>Prosocial power motivation</i> memiliki pengaruh mediasi parsial negatif terhadap <i>action orientation</i> dan kecemasan terkait kekuasaan yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan pemimpin.
<i>Socially Responsible Human Resource Management and Employee Green Behavior at Work: The Role of Learning Goal Orientation and Moral Identity</i> — Qiongyao Zhou & Xingshan Zheng	Survei multi-wave multi-source, Confirmatory Factor Analysis (CFA), structural equation modeling (SEM), dan analisis mediasi-moderasi LMS.	<i>Learning goal orientation</i> memiliki pengaruh mediasi parsial positif terhadap <i>socially responsible human resource management</i> (SRHRM) dan <i>employee workplace green behavior</i> (WGB).

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Orientasi tujuan karyawan merupakan aspek penting yang memengaruhi cara individu menetapkan dan mengejar tujuan di lingkungan kerja. Secara umum orientasi tujuan terbagi menjadi dua jenis, yaitu orientasi tujuan pembelajaran yang berfokus pada pengembangan kemampuan, dan orientasi tujuan kinerja yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Penelitian Sanchez *et al.*, (2025) menunjukkan orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap rasa syukur di tempat kerja. Karyawan yang berorientasi pada tujuan pembelajaran cenderung lebih terbuka terhadap proses pembelajaran dan perubahan, yang berpotensi meningkatkan motivasi intrinsik dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Orientasi tujuan kinerja tidak hanya menentukan bagaimana karyawan menghadapi tantangan dan tekanan kerja, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas.

Rasa syukur di tempat kerja merupakan respons emosional positif yang muncul saat karyawan menyadari dan menghargai dukungan, peluang, dan pengalaman menyenangkan

yang telah diterima. Rasa syukur tidak hanya memperkuat kesejahteraan psikologis seseorang, tetapi juga dapat memicu perilaku prososial yang lebih besar dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Rasa syukur membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja lebih baik dengan sikap positif dan tangguh. Rasa syukur merupakan penghargaan atas manfaat yang diterima dari orang lain atau lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu (Komase *et al.*, 2021). Penelitian menunjukkan motivasi prososial dapat memengaruhi rasa syukur, oleh karena itu penting untuk meneliti peran motivasi prososial sebagai faktor mediasi dalam pengaruh antara orientasi tujuan karyawan terhadap rasa syukur.

Motivasi prososial merupakan kekuatan pendorong internal yang mendorong individu untuk bertindak demi kesejahteraan orang lain dan organisasi. Penelitian Sanchez *et al.*, (2025) mengeksplorasi orientasi tujuan dapat memicu motivasi prososial, yang pada gilirannya meningkatkan rasa syukur di antara karyawan. Dalam konteks tempat kerja, motivasi ini menghasilkan perilaku seperti membantu orang lain, berbagi pengetahuan, dan kerja sama yang positif. Motivasi prososial dianggap sebagai mediator penting yang menghubungkan orientasi tujuan karyawan dengan hasil emosional dan perilaku positif lainnya. Karyawan dengan motivasi prososial yang tinggi cenderung lebih peka terhadap kebutuhan sosial lingkungan kerja dan lebih mampu menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan produktif, yang berkontribusi pada iklim kerja yang baik.

2.6. Hipotesis

Orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap motivasi prososial karena berbagai alasan seperti dengan memberi bantuan, kerja sama, timbal balik, dan berbagi pengetahuan

dengan orang lain. Poortvliet & Darnon (2014) dalam Sanchez *et al.*, (2025) menemukan hubungan langsung antara orientasi tujuan dan membantu orang lain, dengan tujuan pembelajaran yang menyebabkan lebih banyak pemberian bantuan. Orang yang memiliki orientasi tujuan pembelajaran memiliki fokus pertumbuhan pribadi, sehingga melakukan kerja sama akan dianggap saling menguntungkan. Setelah ini, . Poortvliet & Darnon (2014) dalam Sanchez *et al.*, (2025) menemukan tujuan penguasaan/pembelajaran mengarah pada orientasi timbal balik dan, dimana ini lebih kooperatif, dibandingkan dengan eksploitasi. Poortvliet & Giebels (2012) dalam Sanchez *et al.*, (2025) juga menemukan lebih banyak perhatian untuk orang lain dan kerja sama yang lebih besar dalam kondisi pendekatan penguasaan. Matzler dan Mueller (2011) dalam Sanchez *et al.*, (2025) menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran berhubungan dengan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. Penelitian-penelitian ini secara kolektif menunjukkan orientasi tujuan, khususnya orientasi pembelajaran, membentuk pandangan orang terhadap orang lain dan perilaku menolong terhadap orang lain. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Orientasi tujuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi prososial karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

Pendekatan tujuan pembelajaran memicu rasa apresiasi terhadap faktor eksternal melalui refleksi pengalaman, baik positif maupun negatif. Apresiasi ini muncul meskipun manfaat pengalaman tersebut tidak selalu berhubungan langsung dengan kepentingan individu. Ketika terlalu fokus menghargai pelajaran dari setiap situasi, tanpa peduli hasilnya baik atau buruk, hal ini dapat menyebabkan pengabaian terhadap pentingnya hasil

tersebut. Akibatnya, kecenderungan muncul untuk merasa cukup dengan "belajar sesuatu", meskipun tidak ada perubahan nyata atau manfaat konkret dari situasi tersebut. Apresiasi berlebihan terhadap pelajaran berpotensi mengurangi sikap kritis terhadap hasil yang benar-benar esensial. Demikian pula, rasa syukur umumnya dianggap sebagai emosi yang berfokus secara eksternal, yaitu, atribusi sesuatu yang positif kepada sumber eksternal (McCullough et al., 2001 dalam Sanchez *et al.*, 2025).

Sanchez *et al.*, (2025) juga berhipotesis orientasi tujuan kinerja akan berkorelasi negatif dengan rasa syukur. Berfokus terutama pada kinerja atau penghargaan, yang terkadang tidak tercapai, dapat membuat individu merasa tidak bahagia atau tidak puas. Selain itu, orientasi tujuan kinerja juga dikaitkan dengan teori entitas di mana kemampuan seseorang bersifat tetap dan disebabkan oleh kekurangannya sendiri (VandeWalle *et al.*, 2001 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Lebih jauh, berfokus pada kinerja sendiri dapat menyebabkan lebih sedikit perasaan timbal balik yang dapat menghambat rasa syukur karena hal ini membutuhkan refleksi dan penghargaan dari waktu ke waktu (Davis *et al.*, 2016; O'Connell *et al.*, 2017 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2_a : Orientasi tujuan pembelajaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

Hipotesis 2_b : Orientasi tujuan kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

Motivasi prososial dapat menjelaskan hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran dan rasa syukur karena keduanya terkait dengan pertimbangan terhadap

orang lain. Rasa syukur dikaitkan dengan hubungan dengan orang lain (Emmons & McCullough, 2003 dalam Sanchez *et al.*, 2025) dan telah dikaitkan dengan prososial (Froh *et al.*, 2008, 2009; Naito *et al.*, 2005; Tsang, 2006 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Rasa syukur meningkatkan perilaku prososial (Froh *et al.*, 2008; Tsang, 2006 dalam Sanchez *et al.*, 2025), perilaku prososial dikaitkan dengan rasa syukur yang diantisipasi (Grant & Wrzesniewski, 2010 dalam Sanchez *et al.*, 2025), dan hubungan antara rasa syukur dan perilaku prososial telah dijelaskan karena perspektif komunal - nilai sosial, yaitu perasaan dihargai oleh orang lain (Grant & Gino, 2010 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Sementara beberapa penelitian telah menunjukkan bagaimana rasa syukur dapat memprediksi perilaku prososial melalui mekanisme timbal balik (Ma *et al.*, 2017 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Peneliti berpendapat hubungan sebaliknya juga mungkin terjadi dimana motivasi prososial yang mengarah pada pengalaman emosional yang lebih positif seperti rasa syukur (Emmons & McCullough, 2004 dalam Sanchez *et al.*, 2025).

Penelitian Husna *et al.* (2022) menunjukkan semakin tinggi rasa syukur seseorang, semakin besar kemungkinan seseorang untuk terlibat dalam perilaku prososial. Rasa syukur menciptakan emosi positif yang mendorong individu untuk membantu orang lain, yang dijelaskan oleh Tsang (2006) dalam Andalis (2021), yang berpendapat rasa syukur dapat meningkatkan empati dan kemauan untuk berbuat baik kepada orang lain. Lebih lanjut, penelitian Salihin *et al.*, (2020) menunjukkan rasa syukur dapat mengurangi perilaku destruktif dan meningkatkan kecenderungan untuk membantu orang lain, sehingga memperkuat hubungan antara rasa syukur dan motivasi prososial. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3: Motivasi prososial berpengaruh signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

Penelitian Sanchez *et al.*, (2025) menunjukkan ketika individu memiliki orientasi tujuan pembelajaran yang tinggi dan merasa bersyukur, Individu cenderung termotivasi untuk mengambil tindakan prososial. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan individu yang bersyukur tidak hanya merasa lebih baik secara emosional tetapi juga cenderung terlibat dalam perilaku menolong, sehingga menciptakan siklus yang baik di tempat kerja.

Penelitian Sanchez *et al.*, (2025) juga menunjukkan ketika individu memiliki orientasi tujuan kinerja yang tinggi cenderung berfokus pada pencapaian hasil dan evaluasi sosial dibandingkan memberi manfaat kepada orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan motivasi prososial hanya memediasi hubungan antara orientasi tujuan pembelajaran dan rasa syukur, sedangkan pada orientasi tujuan kinerja tidak ditemukan hasil mediasi yang serupa. Oleh karena itu, orientasi tujuan kinerja tidak cukup mendorong munculnya motivasi prososial yang nantinya dapat meningkatkan rasa syukur.

Motivasi prososial dapat dianggap sebagai jembatan yang menghubungkan kedua variabel ini, memperkuat argumen orientasi tujuan dan rasa syukur saling memengaruhi dengan meningkatkan motivasi untuk bertindak demi kebaikan orang lain. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4_a: Motivasi prososial memediasi pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

Hipotesis 4_b: Motivasi prososial memediasi pengaruh orientasi tujuan kinerja terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.