

**HUBUNGAN ANTARA RASA SYUKUR DENGAN INTENSI
TURNOVER PADA TENAGA KONTRAK DI (UPTD) RUMOH
SEUJAHTRA ANEUK NANGGROE**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi



Oleh :

**Seman Idrus
1809110011**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Sukri Karim, M.Si
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna. M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Tanda Tangan

Signature 1
Signature 2
Signature 3
Signature 4

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Seman Idrus
NPM : 1809110011
Fakutas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul "**Hubungan antara Rasa Syukur dengan Intensi *Turnover* pada Pegawai Tenaga Kontrak di UPTD Rumah Seujahtra Aneuk Nanggroe**" ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian yang drujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 30 Januari 2023


Semana Idrus
NPM: 1809110011

MOTTO

“Mau gagal, mau sukses itu tidak penting, yang penting berhasil.”

“Salah kalau banyak yang bilang hidup itu cuma satu kali. Yang benar hidup setiap hari dan mati hanya sekali.”

PERSEMBAHAN



Yang paling utama dari segalanya

Sembah sujud dan puji syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, dengan dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang telah engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasul Allah Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada kedua orang tua tercinta ayah dan ibuku tersayang.

Terima Kasih Ayah/Ibu yang telah membesarkan, mendidik, mendukung dan memberikan Doa yang tiada hentinya semoga tetesan keringat yang telah dikeluarkan dalam sebuah perjuangan mencari nafkah untuk anakmu ini menjadi berkah, dan setiap air mata yang jatuh dari matamu atas segala kepentingan saya yang tiada mungkin dapat saya balas hanya dengan selembar kertas yang bertulisan kata cinta dan persembahan.

Semoga ini menjadi langkah awal yang dapat saya berikan untuk membuat bahagia ayah dan ibu karena saya sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih untuk membahagiakanmu.

Kepada kakak dan abang tersayang

Terima kasih kakak dan abang yang telah memberikan doa dan dukungan serta semangatnya dalam menyelesaikan skripsi ini semoga semua hal yang telah diberikan menjadi keberkahan untuk saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah berupa skripsi. Shalawat dan salam kepada kekasih Allah, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam Jailiyah ke alam yang penuh hidayah dan berilmu pengetahuan.

Tujuan penulisan penelitian ini dapat memberi manfaat terutama bagi penulis sendiri dan kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya, tidaklah mudah bagi penulis untuk melakukan penulisan skripsi ini tanpa dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberi dukungan kepada penulis.
2. Bapak Sukri Karim, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus dosen pembimbing I yang telah membantu dan mengarahkan saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M.Si selaku kepala program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan, mendukung, dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Kepada Dosen pengajar Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah hingga akhir.
5. Kepada Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu dalam pengurusan surat menyurat dan berkas selama masa perkuliahan hingga dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Terima kasih kepada ayah dan ibu dan keluarga tercinta yang telah memberi dukungan, doa dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan hingga sampai pada tahap ini.
7. Terima kasih kepada pihak UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian terhadap karyawan di institusi tersebut.

8. Terima kasih kepada teman teman leting 2018 dari awal menjadi mahasiswa baru sampai saat-saat akhir kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan kenangan dan cerita semasa perkuliahan.

Banda Aceh, 30 Januari
2023

Seman Idrus
NPM: 1809110011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	1
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR LAMPIRAN	4
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Keaslian Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Intensi <i>Turnover</i>	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Intensi Turnover	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-aspek Intensi Turnover.....	Error! Bookmark not defined.
4. Indikator Intensi Turnover.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rasa Syukur	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Rasa Syukur.....	Error! Bookmark not defined.
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rasa Syukur	Error! Bookmark not defined.
3. Aspek-aspek Rasa Syukur	Error! Bookmark not defined.
4. Indikator-indikator Rasa Syukur	Error! Bookmark not defined.

5. Hubungan Rasa Syukur dengan Intensi Turnover..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB III METODE PENELITIAN **Error! Bookmark not defined.**

- A. Identifikasi Variabel Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
- B. Defenisi Operasional Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Populasi dan Sampel **Error! Bookmark not defined.**
 - 1. Populasi **Error! Bookmark not defined.**
 - 2. Sampel **Error! Bookmark not defined.**
- D. Metode Pengumpulan Data **Error! Bookmark not defined.**
- E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... **Error! Bookmark not defined.**

- A. Orientasi Kancha Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
- B. Persiapan Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- C. Pelaksanaan Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- D. Deskripsi Data Hasil Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- E. Pembahasan..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN **Error! Bookmark not defined.**

- A. Kesimpulan **Error! Bookmark not defined.**
- B. Saran..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA.....**47**

LAMPIRAN..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	28
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Rasa Syukur	29
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Rasa Intensi <i>Turnover</i>	30
Tabel 4. Hasil Analisis Skala Rasa Syukur sebelum aitem Buruk Dibuang.....	37
Tabel 5. Hasil analisis aitem skala rasa syukur valid dan gugur	37
Tabel 6. Hasil analisis Intensi <i>Turnover</i> sebelum aitem Tidak Valid Dibuang	37
Tabel 7. Hasil Analisis Intensi <i>Turnover</i> Sesudah Aitem Tidak Buruk Dibuang	38
Tabel 8. Hasil Analisis Uji Coba Sebelum Aitem dibuang.....	38
Tabel 9. Hasil Analisis Uji Setelah Aitem dibuang	39
Tabel 10. Deskripsi Data Penelitian Statistik	39
Tabel 11. Kategori Data Penelitian	41
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 13. Uji Linieritas ANOVA Table	43
Tabel 14. Hasil Uji Kolerasi.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	52
Lampiran 2. Reliabilitas Rasa Syukur.....	59
Lampiran 3. Reliabilitas Intensi <i>turnover</i>	59
Lampiran 3. Tabulasi Penelitian	60
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas	60
Lampiran 5. Hasil Uji Linieritas	60
Lampiran 6. Hasil Hipotesis.....	60
Lampiran 7. Frekuensi Data Penelitian	60
Lampiran 8. SK Pembimbing.....	61
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian Fakultas	62
Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	63
Lampiran 11. Biodata Penulis.....	64

**HUBUNGAN ANTARA RASA SYUKUR DENGAN INTENSI *TURNOVER*
PADA PEGAWAI TENAGA KONTRAK DI (UPTD) RUMOH SEUJAHTRA
ANEUK NANGGROE**

Seman Idrus

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
semanariga24@gmail.com

ABSTRAK

Rasa syukur adalah sikap apresiasi dan ekspresi individu terhadap orang lain yang telah berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya, kemudian menjadi dorongan baginya dalam bertindak positif sebagai bentuk refleksi atas hadiah yang diterimanya. intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara rasa syukur terhadap intensi turnover pada pegawai kontrak UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Naggroe. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi menggunakan teknik total sampling, berjumlah 35 pegawai kontrak. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh terhadap rasa syukur terhadap intensi *turnover* pada pegawai kontrak UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Naggroe menunjukkan bahwa nilai hubungan rasa syukur dengan intensi *turnover* adalah 0.184. Artinya $0.184 > 0,001$ dan dengan demikian korelasi antara kedua variabel adalah tidak signifikan.

Kata Kunci : Rasa Syukur, Intensi Turnover, Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan sesuatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan, pemerintahan dan organisasi. Setiap pekerjaan tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan tenaga kerja atau karyawan adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peran sebagai aset yang penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi (Hasibuan, 2016).

Cascio (1991) mengatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang penting dalam bidang industri dan organisasi, pekerjaan atau mesin-mesin yang ada di perusahaan/instansi tidak akan berguna tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang mengelolanya. Untuk tercapainya kualitas yang baik dari sumber daya manusia tersebut, perusahaan harus mampu menjaga kualitas dengan memberikan kenyamanan yang baik sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Apabila karyawan sudah merasa bagian dari instansi, maka pegawai akan memberikan kinerja yang baik, tidak mudah untuk absen, bahkan berkeinginan untuk mengundurkan diri atau intensi *turnover* (Dollar dan Backer 2010).

Sumarto (2009) intensi *turnover* adalah suatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi. Jimad (2011) juga mendefinisikan intensi *turnover* sebagai

kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi *turnover* adalah keinginan atau niat individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, tetapi belum pada tahap realisasi meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perilaku yang tampak dari seseorang ketika muncul intensi *turnover* dalam dirinya adalah mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan dengan uraian teori di atas, hal ini hampir sama dengan apa yang dirasakan oleh pegawai kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe. Dimana UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe bergerak di bawah naungan Dinas Sosial Aceh yang berfokus pada penampungan anak-anak terlantar yang ada di Aceh. Namun, para pegawai kontrak di UPTD tersebut banyak merasakan hambatan dalam bekerja, seperti beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, tanggal gaji yang telat, hubungan dengan rekan kerja kurang baik dan sebagainya, sehingga ada timbul rasa ingin keluar dari tempat bekerja dan mencari pekerjaan lain.

Hal di atas sejalan dengan hasil wawancara awal dengan pegawai berinisial KH, yang dilakukan pada tanggal 23 Desember 2021 yang dilaksanakan di Hope Coffe, subjek mengatakan sebagai berikut :

“Hambatan yang saya rasakan selama bekerja di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe ini sering diberikan pekerjaan oleh pimpinan kepada saya dan pekerjaan itu seharusnya bukan saya mengerjakan, karna sudah ada pegawai lain yang memang pekerjaannya itu, jadi saya merasa gak enak sama pegawai itu, lagian pekerjaan yang diberikan saya gak terlalu paham jadi saya harus nanya sama rekan yang lain, jadi saya merasa sangat terbebani, kadang-kadang saya berpikir mau berhenti ajalah cari kerjaan lain, tapi setelah pulang ke rumah cerita sama istri gak jadi niat berhenti,, karna setiap pekerjaan ada resikonya dan alhamdulillah juga sudah dapat pekerjaan.”

Selain dengan subjek di atas, penulis juga melakukan wawancara kedua dengan subjek berinisial BT pada tanggal 27 Desember 2021 yang dilakukan di UPTD, subjek mengatakan sebagai berikut:

“Masalah yang dihadapinya selama bekerja yaitu, seringnya menerima gaji yang tidak sesuai tanggal gajian, biasanya gaji diterima antara 2 bulan sekali, namun kalau diakhir tahun setelah amprahan dan perpanjangan kontrak gaji kami itu sering terhambat kadang-kadang bisa sampai 4-5 bulan baru ada gaji, dengan begitu menyulitkan kami dalam memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga, biarpun begitu kami harus bersyukur juga dari pada nganggur.”

Intensi *turnover* tidak terjadi dengan sendirinya, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa ada alasan atau faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk pindah. Salah satu faktor yang dapat menghambat terjadinya intensi *turnover* adalah rasa syukur, hal ini diperkuat oleh penelitian Hidayah (2019) yang mengatakan bahwa rasa syukur memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa.

Emmons dan McCullough (2003) mengatakan bahwa rasa syukur adalah sebuah bentuk emosi atau perasaan yang berkembang menjadi suatu sikap, sikap moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian yang akhirnya akan mempengaruhi individu menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu. Rasa syukur menunjukkan rasa takjub, berterima kasih dan apresiasi terhadap kehidupan yang dirasakan individu.

Hubungan intensi *turnover* dengan rasa syukur juga dapat dilihat dari aspek-aspek kebersyukuran, yakni yang pertama *intensity*, dimana individu sangat bersyukur ketika terjadi hal-hal yang positif. Kemudian *density* yang berarti individu sering

merasakan perasaan terimakasih terhadap banyak orang. Yang ketiga yakni *span* yakni individu merasa bersyukur dalam berbagai keadaan hidup, misalnya bersyukur atas pekerjaan, kesehatan, dan keluarga yang dimiliki. Dan yang terakhir individu mengungkapkan rasa syukur tiap hari (McCullough, 2002). Dari keempat aspek rasa syukur ini, ketika dikaitkan pada bidang pekerjaan, yakni jika karyawan memiliki rasa syukur yang baik, maka karyawan akan selalu mensyukuri apa yang didapatkan, seperti gaji, pekerjaan dan lain sebagainya, sehingga hal-hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya dan niat untuk berpindah akan sangat rendah.

Hal ini diperkuat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Desember 2021 di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe dengan subjek AD yang mengatakan:

“Saya bekerja di sini sejak berdirinya panti ini, tugas saya disini sebagai pekerja tukang bersih-bersih halaman, saya sangat bersyukur memiliki pekerjaan karna saya cuma tamatan Sekolah Dasar SD, dan istri saya sakit lumpuh, makanya saya sangat beruntung dapat bekerja disini, kalau gajian bisa bawa istri berobat ”

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti ingin meneliti apakah adanya “Hubungan antara Rasa Syukur dengan Intensi *Turnover* pada Pegawai Tenaga Kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah ada hubungan antara Rasa Syukur dengan Intensi *Turnover* pada Pegawai Tenaga Kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe”?

C. Keaslian Penelitian

1. Fathul Hidayah (2019), melakukan penelitian dengan judul Bersyukur Sebagai Prediktor Intensi *Turnover* Dalam Konteks Suku Jawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa syukur memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa, dengan nilai sig yakni 0.878 ($p > 0.05$), sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat, subjek penelitian, dan variabel dalam penelitian ini.
2. Kholifatul Lutfia (2016), melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang. Hasil penlitian ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang terbagi dalam 3 bentuk kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Adapun pembagian kategori tersebut sesuai dengan persentase yang didapat adalah 13 subjek dengan persentase sebesar 16% berada dalam kategori tinggi, 56 orang dengan persentase 69% termasuk dalam kategori sedang, sedangkan 12 orang sisanya dengan persentase 15% termasuk kategori rendah. Kedudukan tersebut mulai dari

persentase yang terbesar secara berurutan adalah sedang, tinggi, dan terakhir rendah dengan taraf signifikansi 1 % atau taraf kepercayaan sebesar 99% dapat dituliskan dengan r empirik (r_e) = 0,418 \geq r teoritik (r_t) = 0,285.

3. Nur Regina Fauziah (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kebersyukuran terhadap Motivasi Kerja pada Guru Honorer. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kebersyukuran terhadap motivasi kerja pada guru honorer. Hal ini ditunjukkan dengan angka probabilitas sebesar 0.000 yang merupakan nilai signifikan lebih rendah dari nilai 0.05 sehingga hipotesa diterima, karena nilai signifikan yang ditunjukkan. Nilai standardized coefficient (B) sebesar 0.187 dan juga presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (R Square) sebesar 0.035 yang artinya kebersyukuran memberikan pengaruh 3.5% terhadap motivasi kerja dan menunjukkan bahwa motivasi kerja pada guru honorer 96.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara rasa syukur dengan intensi *turnover* pada Pegawai Kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas baik secara teoritis maupun dari segi praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan dan pengembangan kajian ilmu hubungan antara intensi *turnover* dengan rasa syukur pada karyawan terhadap pengembangan ilmu psikologi pada umumnya. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini memperkaya sumber informasi di bidang psikologi industri organisasi dan sosial, ataupun keilmuan psikologi dan penelitian lainnya yang berkaitan dengan rasa syukur dengan intensi *turnover*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi UPTD RSAN

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan masukan kepada UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe agar dapat menerapkan sistem yang bagus dan dapat lebih memahami psikologis pegawai supaya dapat bekerja maksimal untuk tercapainya tujuan kantor yang diharapkan.

b. Bagi Pegawai RSAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan terhadap pegawai untuk dapat mensyukuri pekerjaan yang telah dimiliki dan meningkatkan kualitas pekerjaan yang lebih optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih luas cakupannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Fishbein dan Ajzen (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014) mengemukakan bahwa intensi merupakan subyektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku, sehingga dapat dikatakan bahwa intensi adalah suatu niatan seseorang untuk melakukan sesuatu. Intensi *turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013).

Mbah & Ikemefuna (2012) mengartikan intensi *turnover* (keinginan berpindah kerja) adalah kecendeungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif.

Mobley (dalam Susanti, 2008) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Intensi *turnover* merupakan kecenderungan atau itensitas individu

untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi dan Melina, 2014)

Bluedorn (dalam Mufidah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harninda (dalam Gandika, 2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Lum dkk (dalam Dewi & Wibawa, 2016) mendefinisikan intensi *turnover* adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpuasan untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas mengenai pengertian intensi *turnover*, peneliti menyimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Alzayed & Murshid (2017) menjelaskan intensi *turnover* adalah awal nyata seseorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu kepuasan kerja, keterlibatan dalam kerja serta komitmen organisasi itu sendiri.

Perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti untuk bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor yang meliputi kesempatan kerja lebih baik, faktor pendidikan, upah dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja dan beban kerja (Nair, Mee & Cheik, 2016).

Rusdi, Hubies, Affandi & Hadi (2012) mengatakan bahwa beberapa faktor dari intensi *turnover* karyawan antara lain seperti nilai dari pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja, besarnya tanggung jawab yang diemban, gaji yang diterima serta kehidupan pribadi dari karyawan.

Faktor-faktor intensi *turnover* menurut Zhang (2016) terdiri dari faktor lingkungan kerja dan faktor individual. Faktor lingkungan kerja terdiri dari budaya sistem pekerjaan, benefit dan prospek perusahaan, gaji dan pembayaran, promosi jabatan, relasi antar rekan kerja, keterlibatan karyawan, keadilan organisasi sedangkan faktor individual terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, tahun kerja, kemampuan inividu dan tanggung jawab.

3. Aspek-aspek Intensi *Turnover*

Boot & Humer (2006) mengemukakan aspek-aspek dalam intensi *turnover* yaitu:

- a. Tingkat komitmen adalah kondisi moral bagaimana perasaan keryawan tentang perusahaan

- b. Kepuasan kerja, tingkat atau kondisi dari hasil pekerjaan karyawan yang diakui dan diapresiasi
- c. Dukungan manajemen, sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah ketika dukungan yang didapatkan dari atasan dalam bentuk arahan dalam dan petunjuk yang bersifat konstruktif, memahami standar dan tujuan harus dicapai dalam pekerjaan, karyawan memperoleh pelatihan yang cukup, memiliki atau mengoperasikan perlengkapan untuk mendukung serta mempermudah pekerjaan dengan baik
- d. Perkembangan karir berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dan persepsi karyawan tentang gaji yang diterima.
- e. Peningkatan kerja, mengatakan pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan pencapaian karir sejak dahulu hingga kini.

Ajzen (dalam Sallima, 2019) menjelaskan tentang *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Behavior Terencana) menyatakan tiga aspek intensi *turnover*, yaitu:

a. *Attitude toward the behavior*

Individu yang memiliki intensi *turnover* yang tinggi karena dia memandang konsekuensi baik positif maupun negatif yang dirasakan. Individu yang tidak terpuaskan kebutuhannya dalam bekerja, dia akan berpikir mencari alternatif lain untuk memuaskan kebutuhannya dan individu akan melakukan evaluasi maupun penilaian mengenai perilaku untuk melakukan *turnover*. Sikap individu untuk melakukan *turnover* dipengaruhi oleh keyakinan individu dan aspek pengetahuan

tentang sikap melakukan *turnover*. Dorongan pikiran dan keinginan untuk melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri sebagai akibat dari perilaku *turnover* tersebut.

b. *Subjective norm*

Subjective norm adalah norma subjek tentang suatu perilaku atau keyakinan individu akan norma orang sekitarnya dan motivasi individu untuk mengikuti norma tersebut. Di dalam norma subyektif terdapat dua aspek pokok, yaitu keyakinan akan harapan dan referensi norma harapan yang merupakan pandangan pihak lain yang dianggap penting oleh individu dalam menyarankan individu untuk menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu serta motivasi untuk mematuhi harapan *normative*.

c. *The degree of perceived behaviral control*

Persepsi atas kontrol perilaku mengacu pada keyakinan subjek bahwa mampu atau tidak mampu menjalankan perilaku tertentu. Kontrol perilaku merupakan dasar bagi pembentukan informasi yang dipersepsikan. Kontrol perilaku yang dipersepsi merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang memudahkan atau menghalangi faktor yang menyulitkan penampilan perilaku tertentu. Hal ini mengatakan bahwa seberapa mudah atau sulitnya melakukan tindakan yang dianggap sebagai cerminan pengalaman untuk melakukan *turnover*.

Rajapaksha (2015) terdapat empat kategori aspek pokok intensi *turnover*, yaitu:

a. *Pay* (upah)

Variasi industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, tetapi faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya untuk mencegah terjadinya *turnover*.

b. Situasi organisasi

Kondisi dan keadaan organisasi yang meliputi lingkungan kerja, iklim dan budaya organisasi, sampai beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Terpenuhiya situasi organisasi yang baik, berimbas pada loyalitas karyawan untuk tetap mengabdikan pada organisasi.

c. Integrasi

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok organisasi. Karyawan dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan serta siklus kerja yang memiliki rutinitas yang baik.

d. *Centralization* (Sentralisasi)

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada sistem sosial, pengalaman organisasi yang sangat berfokus pada pemimpin akan beresiko

untuk terjadinya *turnover*. Hubungan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit otonomi dan kewenangan, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun dalam organisasi.

4. Indikator Intensi *Turnover*

Indikator intensi *turnover* menurut Chen dan Fransisco (dalam Sallima, 2019) meliputi:

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Santoni dan Harahap (2018) mengatakan ada tiga indikator dari intensi *turnover*, yaitu:

- a. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan
Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja ataupun karena kesehatan.
- b. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik
Adanya keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan kemampuan, transportasi dan jarak dekat yang ditempuh, serta adanya dukungan dari keluarga.
- c. Tingkatan karir yang adil

Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir (promosi) yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kapasitas diri serta keinginan untuk mamajukan perusahaan.

Dipboye (2018) indikator pengukuran intensi *turnover* terdiri dari beberapa hal yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*). Karyawan berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya selama ini.
- b. Pencapaian alternatif pekerjaan (*intension to search for alternative*) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*intention to quit*) mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan yang berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Lum, Kevin & Clark (1998) mengemukakan tiga indikator dari intensi *turnover*:

- a. Keinginan mencari pekerjaan yang baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan

lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan kemampuannya.

- b. Keinginan mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seseorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan dibidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dimiliki saat ini.
- c. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dikerjakan.

B. Rasa Syukur

1. Pengertian Rasa Syukur

Rasa syukur merupakan sifat yang penting untuk dipupuk guna mencapai kebahagiaan dalam hidup (Kristanto, 2016). Memiliki perasaan syukur terhadap kondisi yang dirasakan merupakan perilaku dari sifat bersyukur (Ramzan & Rana, 2014). Buragohain dan Mandal (2015) mengungkapkan, syukur adalah salah satu emosi positif yang mendorong kebajikan kedalam kehidupan seseorang. Rasa syukur memungkinkan orang untuk menikmati tingkat kesejahteraan subjektif yang

lebih tinggi memungkinkan mereka untuk lebih menghargai setiap peristiwa dalam hidup mereka (Datu, 2014).

Sejalan dengan pemahaman tersebut, Lyubomirsky dan Kristen (dalam Kristanto, 2016) mengatakan bahwa seseorang dapat menikmati pengalaman kehidupan yang positif yaitu dengan bersyukur, seperti mendapat *reward* atau sesuatu yang dikehendakinya, sehingga adanya kemungkinan terbesar yang mampu dicapai pada individu dari kepuasan dan kesenangan yang terjadi saat itu.

Emmons & Stern (2013) melanjutkan rasa syukur merupakan perasaan yang terjadi dalam pribadi saat mengakui dirinya menerima manfaat yang berharga dari orang lain, kemudian direfleksikan kembali kebaikan yang telah diterimanya. Individu cenderung sadar atas kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya. Sesuatu yang dianggapnya subjektif walaupun penilaian orang lain hal itu tidak memiliki nilai yang bermakna. Kepribadian seperti ini mewujudkan apresiasi dan ekspresi yang mendorongnya untuk melakukan hal yang sama kepada orang lain yang telah mensejahterakan dirinya.

Rasa syukur memberikan dampak terhadap kecenderungan individu dalam mengenali dan merespon atas bantuan yang diberikan melalui pengalaman positif atas hal yang didapatkan (Cahyono, 2014). Rasa syukur berupa sikap dari bentuk menghargai hidup yang diibaratkan seperti karunia dan memahami pentingnya mengungkapkan perasaan bersyukur (Watkins dalam Aprilia, 2018).

Berdasarkan pengertian rasa syukur yang dipaparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa rasa syukur adalah sikap apresiasi dan ekspresi individu

terhadap orang lain yang telah berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya, kemudian menjadi dorongan baginya dalam bertindak positif sebagai bentuk refleksi atas hadiah yang diterimanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rasa Syukur

Froh, dkk (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi rasa syukur adalah:

- a. *Positive effect*, yaitu perasaan positif yang dirasakan individu mampu menimbulkan pribadi yang bersyukur.
- b. Persepsi teman sebaya, yaitu persepsi yang memberikan pengaruh pada individu yang bersyukur.
- c. *Familial social support*, yaitu peran keluarga yang mendukung individu dalam menghadapi permasalahan karena adanya perhatian dan dukungan yang diterimanya.
- d. *Optimis*, yaitu cenderung memiliki kepribadian yang baik dan mampu menilai segala hal secara positif.

McCullough, Emmons dan Tsang (dalam Aprilia, 2018) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berkontribusi terhadap rasa syukur. Ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Emotionality

Seseorang bereaksi secara emosional dan merasa puas terhadap kehidupan yang dimilikinya dan menganggap kehidupan sebagai hadiah. Individu yang merasa

syukur cenderung memiliki emosi positif yang tergambar dari kebahagiaan, optimis dan memiliki harapan terhadap masa depan.

b. *Prosociality*

Rasa syukur berasal dari sifat dasar individu yang cenderung sensitif dan peduli kepada orang lain. Berkeinginan saling tolong menolong, rasa empati, perilaku memaafkan dan menolong orang lain.

c. *Spirituality* atau *religiousness*

Sikap ini berkaitan dengan keimanan individu yang menyangkut nilai transendental terhadap hubungan langsung antara individu dengan Tuhan. Perilaku kesehariannya terwujud dari kecenderungan bersyukur atas nikmat yang diberikan kepadanya dan kedekatannya dengan Tuhan-Nya.

Al-Fauzan (2008) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi rasa syukur adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki pandangan hidup yang luas, yaitu mengakui segala sesuatu yang dimiliki berasal dari Allah.
- b. Persepsi positif, yaitu merasa sesuatu yang datang kepadanya adalah hal yang baik baginya dan ikhlas.
- c. Niat baik terhadap orang lain, yaitu selalu melakukan hal positif kepada orang lain
- d. Apresiasi yang hangat terhadap orang lain, yaitu selalu menghargai dan menginginkan sesuatu yang baik bagi orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi faktor-faktor yang mendorong rasa syukur adalah perasaan positif, persepsi teman, dukungan keluarga, optimis, emosional, sensitif, peduli terhadap orang lain dan sikap spiritual yang dimilikinya.

3. Aspek-aspek Rasa Syukur

McCullough, Emmons dan Tsang (dalam Prabowo, 2017) mengungkapkan bahwa aspek-aspek bersyukur memiliki empat unsur sebagai berikut:

- a. *Intensity*, dimana seseorang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan untuk merasa lebih intens bersyukur.
- b. *Frequency*, dimana seseorang yang memiliki kecenderungan untuk bersyukur akan merasa banyak perasaan bersyukur setiap harinya.
- c. *Span*, dimana individu memiliki rasa syukur disetiap hal dan bermacam kejadian dalam hidup, meliputi bidang pekerjaan, kesehatan serta keluarganya.
- d. *Density*, dimana seseorang bersyukur diharapkan dapat menuliskan lebih banyak nama-nama orang yang dianggap telah membuatnya bersyukur.

Menurut Emmons (2004) menyatakan bahwa aspek rasa syukur dianggap sebagai emosi, keutamaan dan *trait*. Berikut uraian aspek-aspek rasa syukur, yaitu:

- a. *Emotional*, yaitu keadaan yang berkaitan dengan atribusi hasil dari proses kognitif, dimana individu menyadari bahwa terdapat sumber eksternal dari kesejahteraan yang diperoleh
- b. *Virtue*, yaitu akar dari seluruh keutamaan lainnya, memori moral manusia, dorongan perubahan positif, kunci dari segala pintu serta kualitas yang membuat

dan menjaga psikologi manusia. Keseluruhan keutamaan ini mampu menjaga lingkungan masyarakat yang sehat.

- c. *Affective trait*, yaitu sebagai predisposisi yang stabil terhadap respon emosional yang membatasi munculnya keadaan emosi positif.

Al-Ghazali (2009) mengidentifikasi aspek-aspek rasa syukur antara lain sebagai berikut:

- a. Ilmu

Ilmu adalah aspek pengetahuan mengenai kenikmatan itu sendiri dan pemberiannya serta menyakini bahwa nikmat berasal dari Allah SWT, sedangkan yang lain sebagai perantara. Individu cenderung menyampaikan rasa syukur dengan memuji-Nya dan memperbanyak ibadah. Di samping itu, merefleksikan rasa syukur pada kepada perantara juga diperlukan. Ilmu dalam dunia kerja merefleksikan rasa syukur ada pada pekerjaan itu sendiri.

- b. Keadaan

Keadaan spiritual individu yang terwujud dalam pengetahuan dan keyakinan melahirkan jiwa yang tenteram, membuat individu merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Individu yang memiliki rasa syukur akan menerima semua keadaan yang ada di tempat kerja dengan senang hati atas nikmat yang diberikan-Nya.

c. Amal

Amal adalah aspek yang berhubungan dengan hati, lisan dan anggota badan. Hati sebagai niat untuk berbuat kebaikan, lisan sebagai perantara dalam mengungkapkan rasa terima kasih atau pujian atas pekerjaan yang dimilikinya, sedangkan anggota badan sebagai langkah dalam menjalankan fungsi semestinya atas nikmat tersebut.

4. **Indikator-indikator Rasa Syukur**

Watkins, dkk (2003) menyatakan indikator rasa syukur adalah sebagai berikut:

a. Memiliki rasa kelimpahan (*sense of abundance*)

Individu yang cenderung merasa kelimpahan atas nikmat yang diberikan baik dalam keadaan terkuat atau terlemah sekalipun. Individu merasa adil atas perlakuan orang lain yang memberikan manfaat untuk dirinya atau orang lain.

b. Mengapresiasi adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya (*sense appreciation other*)

Individu cenderung menyadari dan menghargai kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya. Hal ini menjadi dorongan dalam menciptakan emosi positif.

c. Kesejahteraan dirinya dipengaruhi oleh sikap yang menerima dan memberikan apresiasi terhadap diri sendiri atau orang lain.

Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan yang sederhana (*simple apresiasion*).

- d. Individu yang cenderung menghargai setiap kebahagiaan sederhana yang dialaminya.

Rasa syukur secara bersamaan memberikan kepuasan dalam dirinya dan merasa senang akan kehidupannya. Kesenangan yang sederhana atau tindakan positif untuk orang yang telah berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya (*expressing of gratitude*).

Listiyandini (2015) menyimpulkan indikator dari rasa syukur menjadi tiga, yaitu:

- a. Memiliki rasa apresiasi (sense of appreciation) terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan.
- b. Memiliki perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki
- c. Kecenderungan bertindak positif sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki

Fitzgerald (1998) bersyukur memiliki tiga indikator, yaitu perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu, berekspresi melalui keinginan dan kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan dan kecenderungan bertindak positif berdasarkan apresiasi yang dimilikinya.

5. Hubungan Rasa Syukur dengan Intensi *Turnover*

Hubungan intensi *turnover* dengan rasa syukur juga dapat dilihat dari aspek-aspek *gratitude* yakni yang pertama *intensity*, dimana individu sangat bersyukur ketika terjadi hal-hal yang positif. Kemudian *density* yang berarti individu sering

merasakan perasaan terima kasih terhadap banyak orang. Yang ketiga, *span* yakni individu merasa bersyukur dalam berbagai keadaan hidup, misalnya bersyukur atas pekerjaan, kesehatan dan keluarga yang dimiliki serta yang terakhir individu mengungkap rasa syukur tiap hari (McCullough, Emmons dan Tsang dalam Prabowo, 2017).

Dari keempat aspek rasa syukur ini, ketika dikaitkan pada bidang pekerjaan yakni jika karyawan memiliki rasa syukur yang baik, maka karyawan akan selalu mensyukuri apa yang didapatkan, seperti gaji, pekerjaan dan lain sebagainya, sehingga hal-hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya dan niat untuk berpindah akan sangat rendah.

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Hidayah (2019) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Adanya hubungan yang signifikan antara rasa syukur dengan intensi *turnover* pada pegawai kontrak di UPTD RSAN.

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara rasa syukur dengan intensi *turnover* pada pegawai kontrak di UPTD RSAN.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah diajukan di atas, dapat disimpulkan jika Ha diterima, maka Ho ditolak. Sebaliknya jika Ha ditolak, maka Ho diterima. Semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki, maka semakin rendah intensi *turnover*

yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah rasa syukur yang dimiliki, maka semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki oleh pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Rasa Syukur
2. Variabel Tergantung (Y) : Intensi *Turnover*

B. Defenisi Operasional Penelitian

Adapun defenisi oprasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* dan rasa syukur yang diuraikan sebagai berikut:

1. Rasa Syukur

McCullough, Emmons dan Tsang (dalam Prabowo, 2017) mengemukakan bahwa rasa syukur merupakan suatu bentuk emosi positif dalama mengekpresikan kebahagiaan dan rasa terima kasih terhadap segala kebaikan yang diterima. Pengukura rasa syukur dengan menggunakan aspek-aspek rasa syukur yang dikemukakan oleh McCullough, Emmons dan Tsang (dalam Prabowo, 2017) terdapat empat aspek rasa syukur, yaitu *intensity, frequency, span, density*.

2. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki keinginan dan

niat untuk keluar dari pekerjaannya. Intensi *turnover* merupakan ketidakpuasan suatu terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar

mencari pekerjaan yang baru Santoni dan Harahap, (2018). Dalam pengukuran intensi *trunover* peneliti menggunakan tiga indikator pada intensi *turnover* yang dikemukakan Santoni dan Harahap, (2018) yaitu : Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan mendapatkan pekerjaan baru, tingkatan karir yang adil.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipeleajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak UPTD RSAN sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan dari populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2013) penggunaan total sampling dikarenakan jumlah populasi yang tersedia terbatas, atau kurang dari 100 dengan jumlah 35 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala cukup memberikan informasi tertentu yang ingin diketahui dari subjek penelitian (Arikunto, 2010) subjek diminta agar dapat merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya, tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti.

Jenis skala yang digunakan adalah skala likert (*likert scalles*) yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral/ragu-ragu untuk menjaga keakuratan data. Aitem dalam skala ini memiliki dua tipe, yaitu dalam *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem disebut *favorable* bila isinya mendukung, memihak atau mengatakan ciri-ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2010).

Bobot penilaian untuk *favorable* adalah SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* adalah SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, STS (Sangat Tidak Setuju) = 4 (Azwar, 2010).

Tabel 1
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Keterangan	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Rasa Syukur

Pengukuran skala rasa syukur dengan menggunakan aspek-aspek rasa syukur yang dikemukakan oleh McCullough, Emmons dan Tsang (dalam Prabowo, 2017) terdapat empat aspek rasa syukur, yaitu *intensity*, *frequency*, *span*, *density*. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 32 aitem, yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkan dalam bentuk blue print skala rasa syukur yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Blue Print Skala Rasa Syukur

No	Aspek- aspek	Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Intensity</i>	4	4	8	25%
2	<i>Frecuency</i>	4	4	8	25%
3	<i>Span</i>	4	4	8	25%
4	<i>Density</i>	4	4	8	25%
Total		16	16	32	100%

2. Skala Intensi *Turnover*

Pengukuran skala intensi *turnover* dengan menggunakan teori Santoni dan Harahap, (2018) mengatakan bahwa terdapat 3 indikator intensi *turnover*, yaitu Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan mendapatkan pekerjaan baru, tingkatan karir yang adil. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 30 aitem, yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkan dalam bentuk blue print skala rasa syukur yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Blue Print Skala Intensi Turnover

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keinginan untuk berhenti	5	5	10	33,3%
2	Mendapatkan pekerjaan baru keinginan	5	5	10	33,3%
3	Tingkat karir yang adil	5	5	10	33,3%
Total		15	15	30	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes yang berdasarkan analisis rasional atau *professional judgement*.

Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciriatribut yang diukur (Azwar, 2010). Seseorang yang melihat dan menguji *professional judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing dari penelitian ini.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010). Pengujian alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal dengan teknik komputasi *Alpha Cronbach*. Alasan penggunaan *Alpha Cronbach* ini adalah hasilnya lebih cermat dan mendekati hasil sebenarnya (Azwar, 2010).

2. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan, maka data yang diperoleh akan diuji dengan uji syarat, yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 22 for Windows*. Persyaratan datanya disebut normal jika nilai signifikansi adalah $p > 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian variabel rasa syukur berkorelasi secara linear dengan data variabel intensi *turnover*. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity*, dikatakan dua variabel mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikansi $p < 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak linear. Dengan bantuan fasilitas komputer yaitu menggunakan program *SPSS for windows version 22* (Ghozali, 2018).

2. Uji Hipotesis

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari dua variabel sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini. Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah uji korelasi Pearson. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS versi 22 untuk menganalisis hubungan dari kedua variabel. Persyaratan data angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Sementara nilai negatif dan positif mengindikasikan arah hubungan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan salah satu yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancan penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapat informasi tentang fenomena-fenomena penelitian yang permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti sebelumnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian dilakukan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe (UPTD -RSAN). Peneliti memilih tempat ini karena mendapatkan data yang dapat mewakili subjek penelitian seperti yang telah dipaparkan sebelumnya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe (UPTD -RSAN) adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe (UPTD -RSAN) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas di lingkungan Dinas Sosial Aceh mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional di bidang penerimaan, pelayanan, pengasuhan dan perlindungan terhadap anak jalanan, anak terlantar, anak korban kekerasan atau diperlakukan salah, anak yang berhadapan dengan hukum dan anak yang membutuhkan perlindungan khusus.

UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe berdiri sejak tahun 2003 berlokasi di desa Lampuuk Kec. Lhok Nga Kab. Aceh Besar. Pada pertengahan tahun 2017 Pasca Tsunami Aceh UPTD RSAN ini dibangun kembali di Desa Gue Gajah Kec. Darul Imarah Kab. Aceh Besar atas kerjasama Dinas Sosial Aceh dengan Japan International Cooperation System (JICS).

UPTD-RSAN Saat ini memiliki jumlah 45 pegawai yang diataranya 9 pegawai ASN dan 35 lainnya tenaga kontrak yang bekerja pada bidang masing masing. UPTD RSAN saat ini sudah menampung sekitar 35 anak yang direkomendasikan dari daerah- daerah seluruh aceh tempat ini dapat dijadikan sebagi tempat magang bagi mahasiwa yang berkaitan dengan anak.

1. Visi UPTD-RSAN

Menjadikan UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe sebagai pusat pelayanan, pengasuhan dan perlindungan sosial bagi anak-anak yang mengalami masalah sosial Psikologis.

2. Misi UPTD-RSAN

- a. Melaksanakan pelayanan, pegasuhan dan perlindungan sosial dengan berbasiskan pendekatan.
- b. Memberikan keterjaminan terhadap pemenuhan, hak-hak dasar anak.
- c. Melakukan sistem rujukan dan terminasi sebagai rangkaian dan kegiatan pelayanan, pengasuhan dan perlindungan khusus.

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum melakukan penelitian yaitu peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, perizinan, sampai proses penelitian. Selain itu, dari persiapan juga memiliki keuntungan lain, diantaranya untuk memudahkan peneliti dalam penerapan maupun dalam penyebaran instrument penelitian yang nantinya instrument tersebut akan diperoleh serta mempunyai tingkat keakuratan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin

Peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi pada tanggal 06 Januari 2023. Kemudian surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 020/UM.M6/F/2023 pada tanggal 09 Januari 2023. Surat tersebut ditujukan kepada pihak Unit Pelaksana Teknis Dinas Rumoh Seujahtera Aneuk Nanggroe (UPTD - RSAN). Kemudian pihak UPTD Rumoh Seujahtera Aneuk Nanggroe memberikan keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat 463.1 /067 /2023 pada tanggal 13 Januari 2023. Setelah melalui pengurusan izin meneliti peneliti lebih leluasa dalam memperoleh data penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini, yaitu skala rasa syukur dan skala intensi *turnover*. Kedua skala tersebut disusun berdasarkan aspek-aspek rasa syukur dan indikator intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan data terpakai yaitu peneliti menyiapkan pernyataan skala rasa syukur sebanyak 32 aitem dan skala intensi *turnover* sebanyak 30 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan selama tiga hari pada tanggal 10-13 Januari 2023 kepada pegawai kontrak UPTD rumah Seujahtra Aneuk Nanggroe sebanyak 35 pegawai, kemudian setelah diisi oleh seluruh subjek penelitian, peneliti melakukan scoring dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS For Windows*.

D. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes yang berdasarkan analisis rasional validitas menggunakan *expert judgment* dari dosen pembimbing yang menyarankan memperbaiki beberapa aitem.

b. Diskriminasi Aitem

Berdasarkan hasil analisis aitem yang valid pada pada skala rasa syukur sebanyak 32 aitem terdapat 14 aitem yang valid, dan 18 aitem yang gugur. Hasil analisis data aitem skala rasa syukur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Analisis Skala Rasa Syukur Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang

No	Aspek- aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Intensity</i>	1, 7, 11, 15	4, 8, 18, 32	8
2	<i>Frecuensy</i>	3, 9, 13,17	16, 26, 20, 30	8
3	<i>Span</i>	5, 19, 27, 23	2, 6, 12, 24	8
4	<i>Density</i>	21, 31, 29,25	10, 22, 28, 14	8
Total		16	16	32

Ket: Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang buruk

Tabel 5
Hasil Analisis Aitem Skala Rasa Syukur Setelah Aitem yang Tidak Bagus Dibuang

No	Aspek- aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Intensity</i>	7, 11, 15	-	3
2	<i>Frecuensy</i>	3, 9, 13, 17	16	5
3	<i>Span</i>	5, 27, 23	-	3
4	<i>Density</i>	31, 25	28	3
Total		12	2	14

Sementara pada skala intensi *turnover* sebanyak 30 aitem terdapat 14 aitem bagus dan 16 aitem gugur. Hasil analisis data aitem skala intensi turnover dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil analisis Intensi Turnover Sebelum Aitem Buruk Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keinginan untuk berhenti	9, 19 , 13, 23, 3	12 , 8, 18 , 28, 2	10
2	mendapatkan pekerjaan baru keinginan	1, 17, 14, 7, 29	4, 6, 25 , 24, 20	10
3	Tingkat karir yang adil	30 , 21 , 15 , 27 , 5	10, 11 , 16, 22 , 26	10
Total		15	15	30

Ket: Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang buruk

Tabel 7
Hasil Analisis Intensi Turnover Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Keinginan untuk berhenti	9, 13, 23	8, 28, 2	6
2	mendapatkan pekerjaan baru keinginan	1, 17, 14, 7	4, 6, 24, 20	8
3	Tingkat karir yang adil	-	10, 16,	2
Total		7	9	16

c. Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan menggunakan formula *chronbach alpa*. Hasil uji reliabilitas skala rasa syukur sebelum aitem buruk dibuang 0,577 dari 32 aitem dan setelah aitem buruk dibuang mendapat nilai *chronbach alpa* sebesar 0,807 dari 14 aitem yang valid. Sementara hasil uji reliabilitas skala intensi turnover sebelum aitem buruk dibuang adalah 0.630 dari 30 aitem dan setelah aitem buruk dibuang adalah 0,835 dari 14 aitem yang valid.

Tabel 8

Hasil Analisis Uji Coba Sebelum Aitem dibuang

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach alpha
Rasa Syukur	32	0.577
Intensi <i>Turnover</i>	30	0.630

Sumber: Olah data SPSS Version 23

Tabel 9
Hasil Analisis Uji Setelah Aitem dibuang

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach alpha
Rasa Syukur	14	0.807
Intensi <i>Turnover</i>	14	0.835

Sumber: Olah data SPSS Version 23

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah pegawai tenaga kontrak di UPTD Rumoh Sejahtera Aneuk Nanggroe Aceh, populasi subjek adalah sebanyak 35 pegawai kontrak. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling dimana seluruh subjek digunakan sebagai penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 10
Deskripsi Data Penelitian Statistik

		Rasa Syukur	Turnover
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Mean		45.09	36.40
Std. Deviation		4.877	6.647
Minimum		36	21
Maximum		55	47

Sumber: Olah data SPSS Version 23

Kategori skor rasa syukur dan intensi turnover pada pegawai kontrak UPTD rumah Seujahtra Aneuk Nanggroe dibagi kedalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2014), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Rasa Syukur

$$\text{Rendah} = X < 45 - 1.5)$$

$$= X < 40$$

$$\text{Sedang} = (49 - 1.5) \leq X < (44 + 1.5)$$

$$= 40 \leq X < 50$$

$$\text{Tinggi} = (44 + 1.5) \leq X$$

$$= 50 \leq X$$

2) Intensi *Turnover*

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < 36 - 1.7) \\ &= X < 30 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (36 - 1.7) \leq X (36 + 1.7) \\ &= 30 \leq X 43 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (36+ 1.85) \leq X \\ &= 43 \leq X \end{aligned}$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian rasa syukur diperoleh rendah (36-39), sedang (40-49) dan tinggi (50-55). Sedangkan untuk intensi *turnover* diperoleh nilai rendah (21-29), sedang (30-42) dan tinggi (43-47). Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (36-39)	Sedang (40-49)	Tinggi (50-55)	
Rasa Syukur	3 (8,5%)	26 (74,2%)	6 (17,1%)	35
	Rendah (21-29)	Sedang (30-42)	Tinggi (43-47)	
Intensi <i>Turnover</i>	6 (8,5%)	26(74,2%)	3 (8,5%)	35

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari pegawai kontrak UPTD rumah Seujahtra Aneuk Nanggroe yang diteliti, mayoritas memiliki Rasa syukur pada kategori rendah, dimana 26 orang atau 74,2% memiliki rasa syukur yang

rendah. Sedangkan intensi *turnover* juga mayoritas berada pada kategori rendah dimana 26 orang atau 74,2 %.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalita pada penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorov Smivov Test* untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi norma atau tidak. Persebaran data dinyatakan berdistribusi norma apabila nilai $p > 0,05$ dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas pada tabel berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (p)	Keterangan
Rasa syukur	0,123	0,200	Normal
Intensi <i>Turnover</i>	0,167	0,015	Tidak normal

Sumber: Olah data SPSS Version 23

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel rasa syukur menunjukkan nilai 0.123 dengan nilai signifikansi $p = 0.123$ dan variabel intensi *turnover* menunjukkan nilai 0.167 dengan nilai signifikansi $p = 0.015$ yang artinya nilai variabel rasa syukur berdistribusi normal dan intensi *turnover* berdistribusi tidak, karena nilai signifikansi variabel intensi *turnover* $p = 0.015 < p = 0.015$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini ini menggunakan *Tes For Linierity*, untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antara dua variabel secara signifikan. Dua variabel dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $p < 0.05$ dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikan $p > 0.05$. peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut:

Tabel 13
Uji Linieritas Kedua Variabel Penelitian

Variabel	F	P	Keterangan
Rasa Syukur * Intensi <i>Turnover</i>	0,630	0,437	Tidak Linier

Sumber: Olah data SPSS Version 23

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F 0.630 dengan nilai signifikansi 0.437 atau $p > 0,05$ yang artinya kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Rasa syukur dengan Intensi *turnover*.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi dilakukan terdapat variabel berdistribusi tidak normal. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan statistik nonparametrik. Statistik nonparametrik adalah metode riset yang membuat inferensi statistik tanpa lagi memperhtikan distribusi yang mendasarinya (Santoso, 2010). Dengan demikian, kolerasi yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah Spearman, yaitu salah satu teknik kolerasi statistik nonparametrik. Uji kolerasi Spearman adalah untuk mengetahui seberapa besar atau melihat tingkat kekuatan hubungan kedua variabel (Ismail, 2018). Berikut tabel penjabaran hasil analisis kolerasi Spearman:

Tabel 14
Hasil Uji Kolerasi
Correlations

			Rasa Syukur	Intensi <i>Turnover</i>
Spearman's rho	Rasa Syukur	Correlation Coefficient	1.000	.230
		Sig. (2-tailed)	.	.184
		N	35	35
	Intensi <i>Turnover</i>	Correlation Coefficient	.230	1.000
		Sig. (2-tailed)	.184	.
		N	35	35

Sumber: Olah data SPSS Version 23

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka hasil analisis kolerasi dapat dilihat nilai signifikansi 2 tailed 0.184 atau $p > 0,05$. Karena hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak ada hubungan antara rasa syukur dengan intensi *turnover*.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan sangat signifikan antara rasa syukur (X) dengan intensi *turnover* (Y) pada pegawai kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah rasa syukur maka semakin rendah intensi *turnover*.

Berdasarkan kategori data penelitian diperoleh bahwa mayoritas tenaga kontrak di UPTD Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe memiliki rasa syukur pada kategori rendah, dimana 26 orang atau 74,2% memiliki rasa syukur yang rendah. Sedangkan intensi *turnover* juga mayoritas berada pada kategori rendah dimana 26 orang atau 74,2 %.

Rasa syukur memang sangat penting dimiliki oleh setiap individu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Wood (2010) yang menggambarkan bahwa gratitude mempengaruhi banyak hal seperti, kepuasan kerja, kesehatan, well being, optimisme, harapan, komitmen dan kepercayaan. Orang yang bersyukur akan dapat mengendalikan emosi, tidak akan mudah menyerah, tidak rentan depresi, memiliki hubungan sosial yang baik, memiliki emosi yang positif. Rasa syukur juga berkorelasi dengan sifat-sifat yang terkait dengan fungsi sosial yang positif seperti kehangatan emosional, kegembiraan, altruisme, dan pikiran lembut. Akhirnya orang-orang yang bersyukur memiliki keterbukaan yang lebih tinggi terhadap perasaan, gagasan, nilai-nilai, dan prestasi yang lebih besar.

Ada beberapa hal mengapa tidak ada hubungan atau korelasi yang signifikan antara rasa bersyukur (*gratitude*) dengan intensi *turnover*, setiap pekerja kontrak memiliki pola berpikir yang berbeda-beda tentang rasa bersyukur dan intensi *turnover* serta cara pandang mereka masing-masing tentang intensi *turnover*. Rasa syukur merupakan kekuatan yang paling penting untuk mencapai kehidupan yang lebih baik sehingga memiliki maksud dan tujuan dalam hidup juga tidak terlepas dari adanya rasa bersyukur untuk kehidupan yang sedang dijalani (Prabowo, 2020). Rasa syukur dapat menimbulkan apresiasi dan ekspresi tindakan positif terhadap nikmat yang diterima dari pekerjaannya, sadar akan apa yang diterima akan meningkatkan keinginan dan semangat untuk bekerja.

Para pegawai kontrak tidak bersyukur dalam kategori aspek dalam penelitian ini, namun bisa saja bersyukur dalam hal lain yang terlepas dari aspek-aspek yang

diteliti. Rasa syukur adalah sumber daya spiritual yang dimiliki individu, dimana aspek ini merupakan bagian dari sumber daya pribadi yang menjadi pendorong seseorang memiliki rasa syukur dalam kehidupan (Bickerton, 2013).

Sedangkan intensi *turnover* merupakan perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa syukur merupakan bersyukur menjalani kehidupan yang sedang dijalani dan tetap berusaha mencapai kehidupan yang lebih baik. Hasil penelitian temuan ini didukung oleh hasil penelitian, bahwa faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan intensi *turnover* karyawan (Pawesti, 2016).

Intensi *turnover* merupakan penanda adanya *turnover* dalam tempat bekerja. Dimana intensi turnover adalah suatu gambaran tentang pikiran untuk keluar mencari pekerjaan ditempat lain, serta meninggalkan organisasi. Ada beberapa hal yang menyebabkan munculnya intensi turnover dalam diri karyawan (Sumarto, 2009). Ada beberapa hal yang menyebabkan munculnya intensi *turnover* dalam diri karyawan. Menurut Jewell dan Siegall (1998) faktor penyebab munculnya intensi *turnover* dalam diri karyawan adalah faktor individual menyangkut usia, lama kerja, jenis pekerjaan, tempat tinggal, status pernikahan.

Kemudian intensi *turnover* juga dipengaruhi oleh empat faktor yang berhubungan yakni umur, pengembangan karir, kompensasi dan komunikasi. Dari

keempat faktor tersebut yang paling dominan berhubungan secara bermakna dengan keinginan pindah kerja yakni komunikasi (Indrayani, 2018).

Terdapat satu penelitian yang menyatakan hubungan rasa syukur dengan intensi *turnover* yang dilakukan yang Hidayah (2015), yang melihat dari aspek-aspek rasa syukur yaitu, intensitas, densitas, frekuensi, dan span. Dari keempat aspek rasa syukur ini ketika dikaitkan pada bidang pekerjaan yakni jika karyawan memiliki rasa syukur yang baik, maka karyawan akan selalu mensyukuri apa yang dia dapatkan baik itu gaji, pekerjaan yang didapat, dan lain sebagainya, sehingga hal-hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaan mereka dan niat untuk berpindah akan sangat rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelum kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh yaitu Berdasarkan hasil uji analisis korelasi sederhana di atas dengan menggunakan metode *Spearman* menunjukkan bahwa nilai hubungan rasa syukur dengan intensi *turnover* adalah 0.184. Artinya $0.184 > 0,001$ dan dengan demikian korelasi antara kedua variabel adalah tidak signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan rasa syukur dengan intensi *turnover* pada pekerja kontrak (UPTD) Rumoh Seujahtra Aneuk Nanggroe.

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan dalam penelitian ini adalah Peneliti selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan semakin baik dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan di dalam ruang lingkup Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Melihat penelitian ini masih ada variabel lain yang berkaitan antara rasa bersyukur dengan intensi *turnover*, dan tampaknya semakin menarik untuk ditelaah lebih lanjut, diharapkan penelitian yang akan datang dapat lebih baik lagi dan mampu menjawab berbagai permasalahan yang ada. Diharapkan ada peneliti selanjutnya yang mau menggali lebih dalam dengan cara

melakukan penelitian kualitatif untuk melihat lebih jauh mengenai faktor-faktor yang berpengaruh dalam intensi *turnover*. Sebab penelitian kuantitatif memiliki keterbatasannya tersendiri karena hanya sebatas data angka. Tetapi tidak bisa melihat lebih jauh hubungan antara rasa bersyukur dengan intensi *turnover* serta faktor-faktor yang berpengaruh atau menjembatani bahkan menghilangkan hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fauzan, A.B.S. (2008). *Menjadi hamba Allah pandai bersyukur*. Solo : Aqwan.
- Al-Ghazali, (2009). *Ihya' ulumiddin*. Penerjemah: Moh Zuhri. Semarang Asy-Syifa'
- Alzayed, M., & Murshid , M. A (2017). Factors influencing employees' intention to leave current employment in the ministry of information in kuwait. *European Journal of Business and Management*, 10(1) 17-3.
- Aprilia, L. R. G. (2018). Hubungan antara kebersyukuran dan religiusitas dengan hardiness ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. *Psikoborneo*, 6(3), 650-659.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan peraktik*. Jakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Boot, S., & Humer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry. *Predicting the role of individual, organisational and environmentain*.
- Boot, S., & Humer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry. *Predicting the role of individual, organisational and environmentain*.
- Buragohain, P., & Mandal, R. (2015). Teaching of gratitude among the students of secondary school as a means of well-being. *International Journal of Humanities Social Science and Education*, 2(2), 179-188.
- Cahyono, E. W. (2014). Pelatihan gratitude (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan di PT. X. *CALYPTRA*, 3(1), 1-15.
- Cascio, W. E., & Serapio Jr, M. G. (1991). Human resources systems in an international alliance: the undoing of a done deal?. *Organizational Dynamics*, 19(3), 63-74.
- Datu, J. A. D. (2014). Forgiveness, gratitude and subjective well-being among Filipino adolescents. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 36(3), 262-273.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Dharma. C. (2013). Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasi di PT X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Admidintrasi Niaga Politeknik Medan*. 1(2), 1-9.
- Dipboye. R. L. (2018). *The Emerald review of industrial and Organizational Psychology*. Emmeral Group Publishing.
- Dollard, M & Bakker A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological healthy problem, and employee engagement. *Journal Occupational and Organizational Psychology*. 83 (3), 579.
- Emmons, R. A., & McCullogh, M,E. (2002). Counting blessing versus burdens: an experimental investigation of gretitude and subjective well-being in daily life, *Journal of personality and social psycholog*, 84(2), 337-389.
- Emmons, R. A., & Stern, R. (2013). Gratitude as a psychotherapeutic intervention. *Journal of clinical psychology*, 69(8), 846-855.
- Emmons, R. A., (2004). Gratitude in practice and the practice of gratitude. *Positive psychology in practice*, 464, 481.
- Fauziah, N, R. (2021). Pengaruh kebersyukuran terhadap motivasi kerja pada guru honorer. Skripsi.
- Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and justice. *Ethics*, 109(1), 119-153.
- Froh, J. J., Kashdan, T. B., Ozimkowski, K. M., & Miller, N. (2009). Who benefits the most from a gratitude intervention in children and adolescents? Examining positive affect as a moderator. *The journal of positive psychology*, 4(5), 408-422.
- Gandika, I., & Fransiska, R. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan karakteristik sosial demografi sebagai variabel moderator (Studi kasus pada PT. starlight garment Semarang. Proccedings of the 4th Economic & Business Research Festival (pp. 655-669). *Salatiga, Indonesia*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, F. (2019). Gratitude as predictor of turnover intention: In the context of Javanese. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 1-11.
- Hidayah, F. (2019). Gratitude as predictor of turnover intention: In the context of Javanese. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 1-11.

- Jimad, H. (2011). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover. Hidayah, F. (2019). Gratitude as Predictor of Turnover Intention: In the Context of Javanese. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 1-11.
- Kristanto, E. (2016). Perbedaan tingkat kebersyukuran pada laki-laki dan perempuan. In *Dipresentasikan pada seminar ASEAN 2nd Psychology and Humanity, Malang*.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2015). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal skala bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473-496.
- Lum. L. Kevin J, & Clark K. (1998). Explaining nursing intent. Job stification or organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviore*, 24(1), 305-320.
- Lutfia, K. (2016). Hubungan antara kebersyukuran kerja dan komitmen organisasi. *Skripsi*: tidak diterbitkan.
- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in total Nigeria PLC in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275-287.
- Mufidah, L. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Nair, S., Mee, L. Y., & Chiek, A. N. (2016) Internal push factors and external pull factors and their relationship with lecturers' turnover intention. *International journal of Business and Management*. 11(12), 110-126.
- Prabowo, A. (2017). Gratitude dan psychological wellbeing pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 260-270.
- Prabowo, A. (2017). Gratitude dan psychological wellbeing pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 260-270.
- Rajapaksha, U. G. (2015). A Study on the Impact of Recruitmen Methods on Employee Turnover (Reference to Banking Sector in Sri Lanka). In 12 th *International International Conference on Business Management (ICBM)*.
- Ramzan, N., & Rana, S. A. (2014). Expression of gratitude and subjective well-being among university teachers. *Indian Journal of Positive Psychology*, 5(4), 363.

- Rusdi, M., Hubies, A. V. S., Affandi, M. J., & Dharmawan, A.H. (2015). Employee turnover intentions in Indonesian banking. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 38(1), 31-36.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The model of turnover intentions of employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The model of turnover intentions of employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1-9.
- Sumarto, (2009). Meningkatkan komitmen dan kepuasan untuk menyuratkan niat keluar. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11, No. 2 September 2009; 116-125.
- Susanti, S. I. A. (2008). *Pengaruh Kualitas Corporate Governance, Kualitas Audit, dan Earnings Management Terhadap Kinerja Perusahaan* (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- 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: an international journal*, 31(5), 431-451.
- Zhang, Y. (2016). A review of employee turnover influence factor and countermeasure. *Jurnal Bisnis & Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung*, 7(2), 155-163.

LAMPIRAN

1. Skala Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Salam sejahtera bagi kita semua, semoga Allah Yag Maha Esa senantiasa melindungi kita dengan kasih sanyang-Nya.

Perkenalkan saya, Seman Idrus, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan ini saya meminta kesedian Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian saya. Adapun penelitian ini adalah bagian dari tugas akhir saya dalam menempuh pendidikan Sarjana. Dalam penelitian ini tidak mencari jawaban benar atau salah, untuk itu diharapkan Anda menjawab skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Perlu diketahui juga bahwa pengisian skala ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Maka dari itu, anda tidak perlu khawatir untuk memberikan informasi melalui jawaban atas pernyataan-pernyataan yang telah disediakan.

Atas kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Seman Idrus

DATA RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan. Bapak /ibu dimohon Untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Mohon bantuan dan kesediaan bapak /ibu untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu.
3. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu :

S	= Setuju	TS	= Tidak Setuju
TS	= Tidak Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda (X) kemudian beri tanda checklist *checklist* (✓) pada jawaban baru.
5. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan.
6. Mohon untuk menjawab seluruh pernyataan-pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.

Rasa Syukur

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Ketika saya mendapat nikmat, saya segera mengucapkan <i>Alhamdulillah</i>				
2	Saya senang dengan pekerjaan yang telah saya dapatkan				
3	Saya senang ketika bisa membantu orang lain				
4	Saya belum puas terhadap nikmat yang saya dapatkan				
5	Saya senang dengan pekerjaan yang telah saya dapatkan				
6	Saya kurang suka berolah raga dan menjaga pola makan				
7	Saya mengucapkan pujian kepada Allah ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya lupa mengucapkan pujian kepada Allah ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya menyisihkan sedikit rezeki untuk orang yang membutuhkan				
10	Ayah saya sibuk bekerja, sehingga lupa memberi saya perhatian				
11	Saya mengucapkan terimakasih kepada Allah ketika saya bangun tidur				
12	Keluarga meragukan kemampuan saya dalam melakukan sesuatu				
13	Saya menjaga kesehatan dengan menerapkan pola makan yang teratur				
14	Orang tua bahkan tidak tahu dengan kegagalan yang saya alami				
15	Setelah selesai shalat saya berzikir kepada Allah				
16	Membantu orang lain/ adalah hal yang merepotkan bagi saya				
17	Semua yang saya dapatkan merupakan karunia				

	dari Allah SWT				
18	Ketika bangun tidur saya tidak berterima kasih kepada Allah				
19	Menjaga kesehatan adalah wujud ucapan terimakasih kepada Allah SWT				
20	Semua hal yang saya dapatkan adalah hasil usaha saya sendiri				
21	Ayah saya mendukung semua hal benar yang saya lakukan				
22	Ibu saya tidak tahu dengan kesulitan yang saya hadapi				
23	Saya bahagia tumbuh di keluarga yang begitu menyayangi saya				
24	Keluarga kurang mendukung saya dalam melakukan sesuatu				
25	Orang tua adalah orang pertama yang memotivasi saya ketika saya gagal				
26	Saya menggunakan rezeki yang saya dapatkan untuk saya sendiri				
27	Saya senang ketika keluarga memberikan dukungan atas apa yang saya lakukan				
28	Teman saya enggan membantu jika saya mendapatkan kesulitan				
29	Teman saya senantiasa membantu ketika saya ada masalah				
30	Menerapkan pola makan yang teratur adalah hal yang sulit saya lakukan				
31	Ibu saya memberikan nasehat ketika saya sedang mengalami kesulitan				
32	Saya lupa berzikir setelah menjalankan ibadah shalat fardhu				

Intensi *Trunover*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
2	Rekan kerja saya adalah orang yang bisa diajak bekerja sama				
3	Rekan kerja saya sulit untuk diajak bekerja sama				
4	Pekerjaan sekarang belum sesuai dengan kemampuan saya				
5	Saya ingin mendapatkan pekerjaan lain, karena tempat bekerja sekarang tidak membuat kapasitas diri saya meningkat				
6	Saya memiliki kendaraan untuk pergi bekerja				
7	Ibu mengharapkan saya bekerja dekat rumah				
8	Lingkungan membuat saya nyaman bekerja				
9	Saya ingin berhenti bekerja karena keadaan kondisi kesehatan saya				
10	Saya merasa kapsitas diri saya meningkat selama bekerja disini				
11	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
12	Walaupun saya menderita penyakit, saya tetap ingin bekerja				
13	Saya menderita suatu penyakit yang menyebabkan saya tidak dapat bekerja				
14	Jarak tempat saya bekerja sangat dekat				
15	Saya ingin mendapatkan promosi pekerjaan yang lebih bagus				
16	Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini				

17	Saya tidak memiliki kendaraan saat pergi bekerja				
18	Walaupun sedang kurang sehat, saya tetap ingin bekerja				
19	Saya ingin berhenti bekerja karena lingkungan kerja tidak nyaman				
20	Saya beberapa kali telat masuk kerja				
21	Saya ingin mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada saat ini				
22	Saya puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini				
23	Pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
24	Ibu saya menyuruh saya bekerja ditempat yang jauh				
25	Jarak rumah saya ke kantor sangat jauh				
26	Saya tidak mengharapkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
27	Saya ingin mendapatkan pengalaman kerja yang baru				
28	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya				
29	Saya berusaha tepat waktu saat jam masuk kerja				
30	Saya tidak ingin mendapat pengalaman kerja yang baru				

1. Reliabilitas Rasa Syukur

A. Rasa Syukur Sebelum Aitem Tidak bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.577	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.6286	35.534	.315	.559
VAR00002	94.5143	37.904	-.107	.595
VAR00003	93.2857	36.916	.018	.583
VAR00004	93.0286	36.911	.021	.582
VAR00005	93.1143	33.516	.519	.535
VAR00006	93.6571	36.761	.014	.585
VAR00007	92.9429	33.761	.476	.539
VAR00008	93.2286	35.299	.213	.563
VAR00009	93.2286	35.534	.204	.565
VAR00010	93.6000	37.071	-.040	.597
VAR00011	93.2000	33.635	.498	.537
VAR00012	93.5714	35.487	.183	.567
VAR00013	93.1143	35.987	.137	.571
VAR00014	93.7714	38.770	-.189	.614
VAR00015	93.0857	33.845	.332	.548
VAR00016	93.2857	34.916	.355	.553
VAR00017	92.6571	34.997	.404	.552
VAR00018	93.6571	37.761	-.107	.610
VAR00019	92.8286	35.970	.204	.566
VAR00020	93.8000	35.812	.112	.575
VAR00021	93.0286	36.970	.013	.583
VAR00022	93.8000	37.459	-.069	.598
VAR00023	92.9429	34.644	.286	.555
VAR00024	93.4571	34.197	.249	.557

VAR00025	93.2000	34.165	.280	.554
VAR00026	93.6286	36.123	.067	.581
VAR00027	93.0286	33.617	.433	.540
VAR00028	93.6571	34.173	.307	.552
VAR00029	93.1714	36.205	.118	.573
VAR00030	93.9143	36.963	-.026	.594
VAR00031	92.9714	34.734	.337	.553
VAR00032	93.6286	34.887	.181	.566

B. Rasa Syukur Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	42.0286	21.558	.307	.805
VAR00005	41.8571	20.420	.556	.786
VAR00007	41.6857	20.751	.485	.791
VAR00009	41.9714	20.676	.473	.792
VAR00011	41.9429	20.467	.544	.787
VAR00013	41.8571	21.420	.326	.803
VAR00015	41.8286	19.911	.469	.792
VAR00016	42.0286	21.617	.375	.799
VAR00017	41.4000	21.659	.435	.797
VAR00023	41.6857	20.398	.463	.793
VAR00025	41.9429	20.291	.389	.800
VAR00027	41.7714	20.887	.395	.798
VAR00028	42.4000	21.071	.308	.807
VAR00031	41.7143	20.269	.586	.784

2. Reabilitas Intensi *Turnover*

A. Reabilitas Intensi turnover sebelum Item Buruk Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.8571	47.361	.095	.628
VAR00002	75.3714	45.711	.202	.620
VAR00003	75.9143	44.434	.284	.611
VAR00004	75.7143	51.622	-.383	.666
VAR00005	75.4571	43.961	.425	.602
VAR00006	75.9143	44.963	.269	.614
VAR00007	75.1143	47.928	-.022	.640
VAR00008	76.0286	47.440	.028	.635
VAR00009	75.5143	44.963	.229	.617
VAR00010	75.8286	50.734	-.274	.663
VAR00011	75.2286	43.299	.442	.597
VAR00012	75.2857	42.739	.546	.590
VAR00013	75.5429	50.903	-.270	.667
VAR00014	75.7714	46.182	.133	.626
VAR00015	75.2857	42.563	.498	.591
VAR00016	76.0571	47.644	.035	.633
VAR00017	75.7429	45.373	.181	.622
VAR00018	75.5714	41.958	.507	.587
VAR00019	75.6571	45.173	.278	.614
VAR00020	75.4571	52.667	-.489	.673
VAR00021	75.1714	40.734	.535	.579
VAR00022	76.0571	42.526	.418	.595
VAR00023	75.6571	47.938	-.029	.642
VAR00024	75.0000	50.294	-.241	.658

VAR00025	75.5429	42.432	.419	.595
VAR00026	75.2571	41.608	.365	.598
VAR00027	75.2286	42.534	.558	.588
VAR00028	76.2286	45.005	.247	.615
VAR00029	74.5429	47.314	.071	.630
VAR00030	75.3143	42.751	.400	.598

B. Reabilitas Intensi *Turnover* Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	34.2000	40.106	.321	.834
VAR00005	33.7429	39.667	.471	.825
VAR00011	33.5143	40.198	.355	.831
VAR00012	33.5714	38.605	.579	.819
VAR00015	33.5714	38.311	.541	.820
VAR00018	33.8571	37.008	.623	.814
VAR00019	33.9429	40.997	.301	.834
VAR00021	33.4571	35.491	.673	.809
VAR00022	34.3429	38.644	.420	.828
VAR00025	33.8286	38.382	.437	.827
VAR00026	33.5429	35.903	.511	.823
VAR00027	33.5143	38.492	.581	.818
VAR00028	34.5143	40.198	.333	.833
VAR00030	33.6000	38.188	.466	.825

Lampiran 4.

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Rasa Syukur	35	45.09	4.877	36	55
Intensi Turnover	35	36.40	6.647	21	47

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Rasa Syukur	Intensi Turnover
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.09	36.40
	Std. Deviation	4.877	6.647
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.167
	Positive	.123	.114
	Negative	-.091	-.167
Test Statistic		.123	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.015 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5.

Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * Rasa Syukur	Between Groups	(Combined)	477.183	15	31.812	.590	.848
		Linearity	33.991	1	33.991	.630	.437
		Deviation from Linearity	443.193	14	31.657	.587	.844
Within Groups			1025.217	19	53.959		
Total			1502.400	34			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi <i>Turnover</i> * Rasa Syukur	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi <i>Turnover</i> * Rasa Syukur	.150	.023	.564	.318

Lampiran 6.

Hasil Uji Kolerasi

Correlations

			Rasa Syukur	Intensi Turnover
Spearman's rho	Rasa Syukur	Correlation Coefficient	1.000	.230
		Sig. (2-tailed)	.	.184
		N	35	35
	Intensi Turnover	Correlation Coefficient	.230	1.000
		Sig. (2-tailed)	.184	.
		N	35	35

		Rasa Syukur	Turnover
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Mean		45.09	36.40
Std. Deviation		4.877	6.647
Minimum		36	21
Maximum		55	47

BIODATA PENULIS

1. Penulis

Nama : Seman Idrus
Tempat, Tanggal Lahir : Gumpang, 04 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Email : semanariga24@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswa
Status : Belum Kawin
Anak ke : 3 dari 3 bersaudara

2. Orang Tua/wali

Nama Ayah : Amin Ollah
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Sumarni
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Agama : Islam
Alamat : Desa Gumpang, Kec. Putri Betung, Kab. Gayo Lues

3. Riwayat Pendidikan

SD/ Sederajat : SD Negeri 1 Putri Betung (2006 - 2012)
SMP/ Sederajat : SMP Negeri 1 Putri Betung (2012 - 2015)
SMA/ Sederajat : SMA Negeri 1 Putri Betung (2015 - 2018)
Stara 1 Psikologi : Universitas Muhammadiyah Aceh (2018 - 2023)

Rasa Syukur

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Ketika saya mendapat nikmat, saya segera mengucapkan <i>Alhamdulillah</i>				
2	Saya senang dengan pekerjaan yang telah saya dapatkan				
3	Saya senang ketika bisa membantu orang lain				
4	Saya belum puas terhadap nikmat yang saya dapatkan				
5	Saya senang dengan pekerjaan yang telah saya dapatkan				
6	Saya kurang suka berolah raga dan menjaga pola makan				
7	Saya mengucapkan pujian kepada Allah ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya lupa mengucapkan pujian kepada Allah ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya menyisihkan sedikit rezeki untuk orang yang membutuhkan				
10	Ayah saya sibuk bekerja, sehingga lupa memberi saya perhatian				
11	Saya mengucapkan terimakasih kepada Allah ketika saya bangun tidur				
12	Keluarga meragukan kemampuan saya dalam melakukan sesuatu				
13	Saya menjaga kesehatan dengan menerapkan pola makan yang teratur				
14	Orang tua bahkan tidak tahu dengan kegagalan yang saya alami				
15	Setelah selesai shalat saya berzikir kepada Allah				
16	Membantu orang lain/ adalah hal yang merepotkan bagi saya				
17	Semua yang saya dapatkan merupakan karunia				

	dari Allah SWT				
18	Ketika bangun tidur saya tidak berterima kasih kepada Allah				
19	Menjaga kesehatan adalah wujud ucapan terimakasih kepada Allah SWT				
20	Semua hal yang saya dapatkan adalah hasil usaha saya sendiri				
21	Ayah saya mendukung semua hal benar yang saya lakukan				
22	Ibu saya tidak tahu dengan kesulitan yang saya hadapi				
23	Saya bahagia tumbuh di keluarga yang begitu menyayangi saya				
24	Keluarga kurang mendukung saya dalam melakukan sesuatu				
25	Orang tua adalah orang pertama yang memotivasi saya ketika saya gagal				
26	Saya menggunakan rezeki yang saya dapatkan untuk saya sendiri				
27	Saya senang ketika keluarga memberikan dukungan atas apa yang saya lakukan				
28	Teman saya enggan membantu jika saya mendapatkan kesulitan				
29	Teman saya senantiasa membantu ketika saya ada masalah				
30	Menerapkan pola makan yang teratur adalah hal yang sulit saya lakukan				
31	Ibu saya memberikan nasehat ketika saya sedang mengalami kesulitan				
32	Saya lupa berzikir setelah menjalankan ibadah shalat fardhu				

Intensi *Trunover*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
2	Rekan kerja saya adalah orang yang bisa diajak bekerja sama				
3	Rekan kerja saya sulit untuk diajak bekerja sama				
4	Pekerjaan sekarang belum sesuai dengan kemampuan saya				
5	Saya ingin mendapatkan pekerjaan lain, karena tempat bekerja sekarang tidak membuat kapasitas diri saya meningkat				
6	Saya memiliki kendaraan untuk pergi bekerja				
7	Ibu mengharapkan saya bekerja dekat rumah				
8	Lingkungan membuat saya nyaman bekerja				
9	Saya ingin berhenti bekerja karena keadaan kondisi kesehatan saya				
10	Saya merasa kapsitas diri saya meningkat selama bekerja disini				
11	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik				
12	Walaupun saya menderita penyakit, saya tetap ingin bekerja				
13	Saya menderita suatu penyakit yang menyebabkan saya tidak dapat bekerja				
14	Jarak tempat saya bekerja sangat dekat				
15	Saya ingin mendapatkan promosi pekerjaan yang lebih bagus				
16	Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini				

17	Saya tidak memiliki kendaraan saat pergi bekerja				
18	Walaupun sedang kurang sehat, saya tetap ingin bekerja				
19	Saya ingin berhenti bekerja karena lingkungan kerja tidak nyaman				
20	Saya beberapa kali telat masuk kerja				
21	Saya ingin mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada saat ini				
22	Saya puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini				
23	Pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
24	Ibu saya menyuruh saya bekerja ditempat yang jauh				
25	Jarak rumah saya ke kantor sangat jauh				
26	Saya tidak mengharapkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
27	Saya ingin mendapatkan pengalaman kerja yang baru				
28	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya				
29	Saya berusaha tepat waktu saat jam masuk kerja				
30	Saya tidak ingin mendapat pengalaman kerja yang baru				

1. Reliabilitas Rasa Syukur

A. Rasa Syukur Sebelum Aitem Tidak bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.577	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.6286	35.534	.315	.559
VAR00002	94.5143	37.904	-.107	.595
VAR00003	93.2857	36.916	.018	.583
VAR00004	93.0286	36.911	.021	.582
VAR00005	93.1143	33.516	.519	.535
VAR00006	93.6571	36.761	.014	.585
VAR00007	92.9429	33.761	.476	.539
VAR00008	93.2286	35.299	.213	.563
VAR00009	93.2286	35.534	.204	.565
VAR00010	93.6000	37.071	-.040	.597
VAR00011	93.2000	33.635	.498	.537
VAR00012	93.5714	35.487	.183	.567
VAR00013	93.1143	35.987	.137	.571
VAR00014	93.7714	38.770	-.189	.614
VAR00015	93.0857	33.845	.332	.548
VAR00016	93.2857	34.916	.355	.553
VAR00017	92.6571	34.997	.404	.552
VAR00018	93.6571	37.761	-.107	.610
VAR00019	92.8286	35.970	.204	.566
VAR00020	93.8000	35.812	.112	.575
VAR00021	93.0286	36.970	.013	.583
VAR00022	93.8000	37.459	-.069	.598
VAR00023	92.9429	34.644	.286	.555
VAR00024	93.4571	34.197	.249	.557

VAR00025	93.2000	34.165	.280	.554
VAR00026	93.6286	36.123	.067	.581
VAR00027	93.0286	33.617	.433	.540
VAR00028	93.6571	34.173	.307	.552
VAR00029	93.1714	36.205	.118	.573
VAR00030	93.9143	36.963	-.026	.594
VAR00031	92.9714	34.734	.337	.553
VAR00032	93.6286	34.887	.181	.566

B. Rasa Syukur Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	42.0286	21.558	.307	.805
VAR00005	41.8571	20.420	.556	.786
VAR00007	41.6857	20.751	.485	.791
VAR00009	41.9714	20.676	.473	.792
VAR00011	41.9429	20.467	.544	.787
VAR00013	41.8571	21.420	.326	.803
VAR00015	41.8286	19.911	.469	.792
VAR00016	42.0286	21.617	.375	.799
VAR00017	41.4000	21.659	.435	.797
VAR00023	41.6857	20.398	.463	.793
VAR00025	41.9429	20.291	.389	.800
VAR00027	41.7714	20.887	.395	.798
VAR00028	42.4000	21.071	.308	.807
VAR00031	41.7143	20.269	.586	.784

2. Reabilitas Intensi *Turnover*

A. Reabilitas Intensi turnover sebelum Item Buruk Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.8571	47.361	.095	.628
VAR00002	75.3714	45.711	.202	.620
VAR00003	75.9143	44.434	.284	.611
VAR00004	75.7143	51.622	-.383	.666
VAR00005	75.4571	43.961	.425	.602
VAR00006	75.9143	44.963	.269	.614
VAR00007	75.1143	47.928	-.022	.640
VAR00008	76.0286	47.440	.028	.635
VAR00009	75.5143	44.963	.229	.617
VAR00010	75.8286	50.734	-.274	.663
VAR00011	75.2286	43.299	.442	.597
VAR00012	75.2857	42.739	.546	.590
VAR00013	75.5429	50.903	-.270	.667
VAR00014	75.7714	46.182	.133	.626
VAR00015	75.2857	42.563	.498	.591
VAR00016	76.0571	47.644	.035	.633
VAR00017	75.7429	45.373	.181	.622
VAR00018	75.5714	41.958	.507	.587
VAR00019	75.6571	45.173	.278	.614
VAR00020	75.4571	52.667	-.489	.673
VAR00021	75.1714	40.734	.535	.579
VAR00022	76.0571	42.526	.418	.595
VAR00023	75.6571	47.938	-.029	.642
VAR00024	75.0000	50.294	-.241	.658

VAR00025	75.5429	42.432	.419	.595
VAR00026	75.2571	41.608	.365	.598
VAR00027	75.2286	42.534	.558	.588
VAR00028	76.2286	45.005	.247	.615
VAR00029	74.5429	47.314	.071	.630
VAR00030	75.3143	42.751	.400	.598

B. Reabilitas Intensi *Turnover* Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	34.2000	40.106	.321	.834
VAR00005	33.7429	39.667	.471	.825
VAR00011	33.5143	40.198	.355	.831
VAR00012	33.5714	38.605	.579	.819
VAR00015	33.5714	38.311	.541	.820
VAR00018	33.8571	37.008	.623	.814
VAR00019	33.9429	40.997	.301	.834
VAR00021	33.4571	35.491	.673	.809
VAR00022	34.3429	38.644	.420	.828
VAR00025	33.8286	38.382	.437	.827
VAR00026	33.5429	35.903	.511	.823
VAR00027	33.5143	38.492	.581	.818
VAR00028	34.5143	40.198	.333	.833
VAR00030	33.6000	38.188	.466	.825

Lampiran 4.

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Rasa Syukur	35	45.09	4.877	36	55
Intensi Turnover	35	36.40	6.647	21	47

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Rasa Syukur	Intensi Turnover
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.09	36.40
	Std. Deviation	4.877	6.647
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.167
	Positive	.123	.114
	Negative	-.091	-.167
Test Statistic		.123	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.015 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5.

Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * Rasa Syukur	Between Groups	(Combined)	477.183	15	31.812	.590	.848
		Linearity	33.991	1	33.991	.630	.437
		Deviation from Linearity	443.193	14	31.657	.587	.844
Within Groups			1025.217	19	53.959		
Total			1502.400	34			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi <i>Turnover</i> * Rasa Syukur	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi <i>Turnover</i> * Rasa Syukur	.150	.023	.564	.318

Lampiran 6.

Hasil Uji Kolerasi

Correlations

			Rasa Syukur	Intensi Turnover
Spearman's rho	Rasa Syukur	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	1.000 .	.230 .184
		N	35	35
	Intensi Turnover	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.230 .184 35	1.000 . 35

		Rasa Syukur	Turnover
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Mean		45.09	36.40
Std. Deviation		4.877	6.647
Minimum		36	21
Maximum		55	47

BIODATA PENULIS

1. Penulis

Nama : Seman Idrus
Tempat, Tanggal Lahir : Gumpang, 04 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Email : semanariga24@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswa
Status : Belum Kawin
Anak ke : 3 dari 3 bersaudara

2. Orang Tua/wali

Nama Ayah : Amin Ollah
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Sumarni
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Agama : Islam
Alamat : Desa Gumpang, Kec. Putri Betung, Kab. Gayo Lues

3. Riwayat Pendidikan

SD/ Sederajat : SD Negeri 1 Putri Betung (2006 - 2012)
SMP/ Sederajat : SMP Negeri 1 Putri Betung (2012 - 2015)
SMA/ Sederajat : SMA Negeri 1 Putri Betung (2015 - 2018)
Stara 1 Psikologi : Universitas Muhammadiyah Aceh (2018 - 2023)