

**HUBUNGAN ANTARA RASA SYUKUR (*GRATITUDE*)
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERSONIL
POLRES ACEH BESAR**

SKRIPSI



Oleh:

FEBY FITRA UTAMI
1709110019

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2021**

PENGESAHAN

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

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,



(Barmawi, M.Si)

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Nur Hasmalawati, M.Si
4. Sukri Karim, M.Si

Tanda Tangan









PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Fitra Utami

NPM : 1709110019

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Hubungan antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada personil Polres Aceh Besar” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 31 Juli 2021
Yang Menyatakan,



Feby Fitra Utami
NPM: 1709110019

MOTTO



Bersyukurlah layakny metamorfosa kupu-kupu.
Berawal dari ulat, ia mampu melewati, berjuang dan bertahan menjadi kepompong,
dan kepompong berjuang hingga menjadi kupu-kupu yang bebas terbang kemanapun
memberikan manfaat besar bagi kehidupan

Sesakit apapun jalan yang kau tempuh, bersyukurlah...
Karena setelah itu, Allah akan menunjukan jalan terbaik yang harus kau tempuh

Dalam kondisi apapun
kita harus mampu menumbuhkan sikap positif
optimis dan penuh harapan untuk masa depan yang lebih baik



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu dilimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada tara ku persembahkan karya kecil ini kepada Ibu (Eva Diana) dan Ayah (Alm. Buchari Adji) yang telah memberikan kasih sayang dengan dukungan, ridho dan cinta kasih yang tak mungkin dapat ku balas hanya dengan selembar kertas bertuliskan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat kalian bahagia. Untuk ibu yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan hal yang baik. Ayah, ini hadiah terbaik untukmu, anakmu sudah mewujudkan keinginanmu. Semoga engkau tenang, kini aku menjadi penjaga keluarga ini. Terima kasih ibu...Terima kasih Ayah...

Adik-adik dan Sahabatku

Sebagai tanda terima kasih, aku persembahkan karya kecilku ini untuk adik-adik ku (Feny Annisa Ghaisani, M. Alif al-Iqram) serta Nila Hurnita. Terima kasih telah mensupport dengan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoha doa dan segala hal yang terbaik kalian berikan akan mengiringku menjadi orang lebih baik

Teman-Teman

Terima kasih teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita bergerak bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih Chaira Apriara, Muslimah Hanum, M. Khalil, Zainul Abidin, Ummi Ummayyana, Zati Hulwani, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan bagiku...

Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA selaku pembimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tanpa dukungan moral dan ilmu, serta kesabaranmu dalam membimbing saya, karya ini tidak mungkin rampung. Terima kasih...

Feby Fitra Utami

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Personil Polres Aceh Besar”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang istimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Devi Yanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Psikologi yang telah banyak membantu proses pelaksanaan penelitian untuk penelitian skripsi ini.

4. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Pimpinan Polres Aceh Besar yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan organisasinya sebagai objek penelitian
6. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2017. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Banda Aceh, 31 Juli 2021
Peneliti,



Feby Fitra Utami

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Keaslian Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Keterikatan Kerja	11
1. Pengertian Keterikatan Kerja	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	12
3. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja	16
4. Indikator-Indikator Keterikatan Kerja	19
B. Rasa Syukur	20
1. Pengertian Rasa Syukur	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rasa Syukur	22
3. Aspek-Aspek Rasa Syukur	24
4. Indikator-Indikator Rasa Syukur.....	27
C. Hubungan <i>Gratitude</i> dengan Keterikatan Kerja	30
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	35

E. Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	41
B. Persiapan Penelitian	44
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	44
2. Penyusunan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Hasil Penelitian	50
E. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Distribusi Satuan Kerja Personil Polres Aceh Besar	33
2. Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i>	35
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba.....	36
4. Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Rasa Syukur Sebelum Uji Coba	37
5. Tabel 5. Nilai Koefisien Korelasi	39
6. Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba.....	46
7. Tabel 7. Hasil Analisis Aitem Keterikatan Kerja Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang	46
8. Tabel 8. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Rasa Syukur Setelah Uji Coba....	47
9. Tabel 9. Hasil Analisis Aitem Rasa Syukur Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang.....	47
10. Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
11. Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
12. Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
13. Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
14. Tabel 14. Deskripsi Statistik Data Secara Teoritis	54
15. Tabel 15. Analisis Kategorisasi Variabel Penelitian.....	54
16. Tabel 16. Persentase Kategorisasi Variabel Penelitian.....	55
17. Tabel 17. Hasil Uji Normalitas	57
18. Tabel 18. Hasil Uji Linearitas	58
19. Tabel 19. Hasil Analisis Uji Korelasi	59

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Kerja Polres Aceh Besar 43

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Try Out</i> Keterikatan Kerja.....	73
2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Keterikatan Kerja	76
3. Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja	77
4. Skala <i>Try Out</i> Rasa Syukur.....	81
5. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Rasa Syukur.....	84
6. Reliabilitas Skala Rasa Syukur	85
7. Skala Penelitian.....	89
8. Tabulasi Data Penelitian	95
9. Hasil Statistik Deskripsi.....	108
10. Hasil Uji Normalitas	111
11. Hasil Uji Linearitas	117
12. Hasil Uji Korelasi	118
13. SK Pembimbing	119
14. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	120
15. Surat Keterangan Selesai Penelitian	121
16. Biodata	122

HUBUNGAN ANTARA RASA SYUKUR (*GRATITUDE*) DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA PERSONIL POLRES ACEH BESAR

Feby Fitra Utami

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
febyutami97@gmail.com

ABSTRAK

Rasa syukur memberikan emosi positif untuk tindakan individu yang mengarah ke perilaku positif yaitu keterikatan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 164 personil yang bekerja di wilayah Polres Aceh Besar dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dan ditentukan dengan rumus *Solvin*. Pengambilan data menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala *Likert*. Analisis data menggunakan uji Korelasi Bivariat *Kendal's tau-b*. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,666 menunjukkan hubungan yang kuat dan arah positif. Kemudian dilihat dari nilai $p < 0,01$ dimana H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar. Jadi, semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki personil, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar.

Kata Kunci: Rasa Syukur, Keterikatan Kerja, Personil

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu badan eksekutif dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polri yang bertugas menjaga keamanan yaitu kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan gangguan lainnya yang meresahkan masyarakat (Ulfah, 2013). Tugas kompleks polri saat ini dalam menjaga keamanan dari kriminalitas dan bencana non alam di wilayah Indonesia yaitu pandemi Covid-19.

Polri harus bekerja ekstra akibat kriminalitas merebak dimana-mana dikarena krisis ekonomi yang melanda seluruh wilayah Indonesia (Tempo.co, 2020). Polri harus berkontribusi terhadap penanganan masyarakat dari pelanggaran protokol kesehatan. Permasalahan ini mengharuskan seluruh anggota kepolisian untuk mengerahkan semangat kerja dengan siap ditempatkan kapanpun dan dimanapun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Personil siap sedia dalam kondisi apapun, walaupun kondisi itu harus mengorbankan nyawa.

Setiap personil membutuhkan semangat kerja dan pelepasan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai polisi. Semangat yang tinggi mempermudah personil melalui berbagai tantangan selama bekerja. Jiwa yang semangat mendorong motivasi personil untuk berkontribusi terhadap organisasi dengan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya. Personil dengan

semangat tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan berkeinginan kuat untuk memajukan organisasi. Semangat yang tinggi dan kecintaannya terhadap pekerjaan akan mendorong personil memiliki rasa keterikatan kerja yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nayasari & Ratnaningsih, 2020).

Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan keterikatan kerja adalah kondisi mental pegawai yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan fokus terhadap pekerjaan (*absorption*). Karakteristik ini menunjukkan personil merasa mampu dan tidak pernah tertekan saat bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap dewasa, fokus dan menganggap diri mereka sebagai tim dalam mewujudkan tujuan Polri. Personil ini juga menunjukkan hasrat dan antusiasnya dalam menyelesaikan kasus dengan mengerahkan semua kemampuannya baik berupa bantuan fisik dan ide-idenya dalam meningkatkan produktivitas kepolisian dalam menumpas kejahatan.

Keterikatan kerja yang dimiliki Personil Polda Aceh berhasil menyelesaikan 76% kasus kriminal umum. Persentase ini jelas menunjukkan keterikatan kerja yang dimiliki personil cukup baik. Sejauh ini personil yang memberikan kontribusi terhadap kepolisian diberikan *reward* berupa piagam penghargaan dan program pendidikan yang akan membantunya dalam menunjang karir. Sedangkan personil yang melakukan pelanggaran kode etik profesi dan tindakan pidana akan diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat atau pemecatan tidak dengan hormat (PTDH). Keputusan pemecatan akan disidangkan

dalam sidang disiplin, kemudian akan diputuskan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Polres Aceh Besar adalah satuan organisasi Polri yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat Aceh Besar. Masyarakat mengakui kinerja personil kepolisian Aceh Besar dengan merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Gambaran di atas juga ditegaskan oleh Kasat Polres Aceh Besar melalui wawancara pada tanggal 3 Oktober 2020, yaitu:

“Personil wajib melakukan apel pagi pada jam 07.15 WIB dan apel siang pada jam 3.30 bahkan bekerja pada hari libur jika ada jadwal piket. Keseluruhan Personil Polres Aceh Besar menjadi satgas Garda dalam memutuskan rantai penyebaran COVID-19 melalui Operasi Yustisi. Personil disiplin dalam menertibkan protokol kesehatan kepada masyarakat di samping menumpas kriminal. Personil selalu siap menerima tugas kapanpun, di manapun saat diperintahkan. Setiap tugas yang dibebankan terselesaikan dengan baik dan terukur melalui kinerja tim yang baik. Setiap personil selalu semangat, ikut mengerahkan dalam mengatur strategi dan kemampuan fisik yang dimilikinya dalam menyelesaikan kasus. Personil tidak pernah merasa tertekan dengan kondisi pandemi ataupun kasus pidana yang dapat mengancam nyawa. Sepanjang tahun 2020 sebanyak 52% kasus terselesaikan. Produktivitas ini tidak terlepas dari semangat dan tekad kuat personil dalam menyelesaikan kasus. Setiap produktivitas kinerja yang diberikan, personil, lembaga akan memberikan penghargaan piagam dan program pendidikan yang mendukung kenaikan pangkat. Sejauh ini 2 personil yang melakukan pelanggaran kode etik profesi yang tertuang dalam Pasal 7 Ayat 1 b Perkap Nomor 14 Tahun 2011 mendapatkan *punishment* dalam Pasal 12 Ayat 1 PP RI Nomor 1 Tahun 2003 huruf a akan diberikan sanksi berupa PTDH dan hukum pidana.”.

Sebelumnya, peneliti juga melakukan wawancara bersama (FN, 25 Tahun) salah satu personil mengenai keterikatan kerja antara personil Polres Aceh Besar, yaitu:

“Setiap personil akan membalas kinerja dan dukungan yang diberikan rekan kerja terhadap dirinya. Kerjasama dan dukungan yang terjalin dalam tim inilah yang memotivasi personil dalam menjaga keterikatan kerja dengan baik. Kesatuan ini yang menyebabkan personil tanpa takut ataupun terbebani dari tugas yang diberikan. Faktor yang mendukung keterikatan

kerja personil adalah kepercayaan negara terhadap posisi atau jabatan dan *reward* sebagai bentuk kontribusi negara terhadap kesejahteraannya. Bentuk *reward* yang diberikan Polres berupa piagam penghargaan dan program pendidikan yang menunjang kenaikan pangkat. Namun, personil yang melanggar kode etik profesi dengan tidak disiplin dinas dan tidak mengikuti operasi yang ditugaskan akan diberikan sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat, pemotongan gaji atau PTDH. Hal ini dikarenakan oknum tersebut tidak memiliki semangat, meremehkan pekerjaan dan senang melakukan hal demi kepentingan pribadinya. Sejauh ini 4 personil masih dalam proses sidang disiplin karena terhadap pelanggaran kode etik profesi”.

Hasil wawancara awal menunjukkan sikap keterikatan kerja dan penyebabnya. Personil tidak pernah tertekan, selalu memutuskan perkara berdasarkan hukum dan tanpa melanggar kode etik profesi, fokus dalam menyelesaikan kasus dengan mengerahkan semua kemampuan dan ide-ide dalam menyusun strategi dalam menumpas kejahatan. Personil lebih semangat, antusias menganggap kasus sebagai tantangan yang harus diselesaikan.

Keterikatan kerja yang tertanam dalam diri personil sangat baik. Personil bekerjasama dalam berkontribusi demi kepentingan organisasi dengan mengerahkan semua kemampuan fisik ataupun kognitif yang dimilikinya demi kelancaran misi yang diberikan. Kerjasama tim yang baik terjalin di Polres disebabkan oleh apresiasi dan ekspresi atas kontribusi sesama personil atas kesejahteraan dirinya.

Produktivitas personil Polres Aceh Besar sebesar 52% kasus yang diselesaikan merupakan bentuk kontribusinya terhadap negara. Polres menunjukkan apresiasi berupa *reward* dalam bentuk piagam penghargaan dari setiap kasus yang diselesaikan dan program pendidikan untuk meningkatkan pangkat sebagai langkah penunjang karirnya. Tingkat kesulitan kasus yang

diberikan kepada personil disesuaikan dengan jabatan yang dimilikinya. Personil menunjukkan apresiasi dan ekspresi dengan berkontribusi terhadap negara karena telah mensejahterakan dirinya.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti sulit berkonsentrasi selama bekerja, tingginya absensi dan produktivitas kerja rendah (Dollar dan Bakker, 2010). Personil yang memiliki keterikatan kerja rendah menunjukkan perilaku melanggar kode etik profesi dengan sering melakukan absensi atau mangkir dan tidak bertanggung jawab tugasnya. Rendahnya keterikatan kerja personil disebabkan oleh tidak adanya apresiasi dirinya terhadap negara. Personil tidak mengekspresikan dirinya dengan berkontribusi pada negara walaupun individu tersebut tahu bahwa negara telah berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya.

Sejauh ini dua personil Polres Aceh Besar yang diberikan sanksi PTDH dan hukum pidana karena menggelapkan barang bukti narkoba jenis sabu. Kedua personil melakukan pelanggaran Pasal 7 Ayat 1 b Perkap Nomor 14 Tahun 2011 yaitu “menjaga dan meningkatkan citra, soliditas, kredibilitas, reputasi, dan kehormatan Polri” (Birosdmkepri.com, 2017). Sesuai dengan keputusan sidang disiplin dan keputusan pengadilan umum personil diberikan *punishment* sesuai dengan Pasal 12 Ayat 1 PP RI Nomor 1 Tahun 2003 huruf a. *Punishment* tersebut adalah PTDH dari dinas kepolisian NKRI dan pidana penjara sesuai dengan putusan pengadilan umum. Gambaran kedua perilaku personil tersebut menunjukkan tingkat sikap rasa syukur (*gratitude*) yang dimiliki personil.

Emmons dan McCullough (2003) menyatakan 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 suatu rasa takjub, berterima kasih dan apresiasi terhadap kehidupan yang dirasakan individu. Bersyukur dapat diekspresikan kepada orang lain dan objek impersonal. Rasa syukur mendorong seseorang untuk melakukan hal yang sama seperti yang dia dapatkan. Rasa syukur menjadi penggerak bagi individu untuk melakukan hal positif sebagai bentuk apresiasi adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya (Listiyandini, dkk, 2015).

Rasa syukur hadir oleh dorongan emosional, prososial dan spiritual diri seseorang. Apa yang diperoleh individu merupakan hadiah baik itu kehidupan, kebahagiaan, selalu optimis dan memiliki harapan terhadap masa depan dari perwujudan emosi positif. Setiap manusia memiliki hubungan sosial dengan yang lainnya. Seseorang cenderung sensitif dan peduli terhadap kekurangan orang lain dengan saling tolong menolong, empati, saling memaafkan dan memberikan dukungan. Meyakini bahwa apa yang dimilikinya bukan sepenuhnya miliknya, tetapi hal itu merupakan titipan dari Allah SWT, maka selaku makhluk harus saling memberi (McCoullough, dkk, 2002).

Sikap rasa syukur personil kepolisian jelas menunjukkan sebagai kekuatan dan keutamaan yang mengerahkan kehidupan yang lebih positif. Kekuatan tersebut berupa sifat positif yang tercermin dalam pikiran, perasaan dan perilakunya. Rasa syukur sebagai motivasi dalam mengerahkan semangat fokus

dalam mencari ide-ide, energi dan berusaha maksimal dalam berkontribusi terhadap organisasi. Kepribadian individu bersyukur akan mempengaruhi reaksi spontan personil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Hafiz, 2018).

Emosi positif yang dimiliki sebagai penggerak keterikatan kerja karyawan dengan menunjukkan ekspresi dengan menikmati pekerjaannya, memiliki antusias tinggi, terinspirasi dan menyukai tantangan dalam menyelesaikan tugas yang sulit. Ketika rekan kerja memberikan kontribusi terhadap kesejahteraannya dan organisasi memberikan pengakuan atas kinerjanya, individu cenderung melakukan tindakan positif dan mengulangi perilaku yang sama terhadap organisasi (Hafiz, 2018).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan adanya kontribusi rasa syukur terhadap keterikatan kerja antara tingkat satuan Polri mulai dari Polsek, Polres dan Polda dalam meningkatkan produktivitas dan citra kepolisian. Permasalahan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Personil Polres Aceh Besar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara rasa syukur (*gratitude*) dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar?

C. Keaslian Penelitian

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran hubungan keterikatan kerja dengan rasa syukur (*gratitude*):

1. Penelitian yang dilakukan oleh Elvani (2019) dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung, di mana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi $r=0,550$ dengan signifikansi 0,00 di mana $p<0,01$. Kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 30,3% hal tersebut ditunjukkan dengan nilai R-Squared sebesar 0,303. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyati, dkk (2019) dengan judul “Peran *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit” menyatakan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja di mana hasil menunjukkan nilai F sebesar 10,05 dengan taraf signifikan 0,002 ($p < .01$) dan nilai R Square sebesar 0.130. pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja sebanyak 13%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, dkk, (2018) dengan judul “Peran Kebersyukuran Terhadap *Work Engagemenr* pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara

kebersyukuran dan *work engagement*, sehingga hipotesis diterima. Analisis korelasi dengan menggunakan *spearman's rho* menunjukkan nilai $r = 0.453$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.01$) dari kebersyukuran terhadap *work engagement* di mana kebersyukuran mampu menjelaskan total varian *work engagement* sebesar 20.5%.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara rasa syukur (*gratitude*) dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan informasi tambahan dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan generasi berikutnya di bidang Psikologi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan untuk diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Manfaat Praktis

a. Polres Aceh Besar

Penelitian ini diharapkan dapat membantu satuan Polres Aceh Besar dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan rasa syukur dengan memahami segala kebutuhan setiap personil guna menjaga citra kepolisian.

b. Personil Polres Aceh Besar

Penelitian ini diharapkan dapat membantu personil Polres Aceh Besar dalam menilai keterlibatan kerja dengan rasa syukur untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Bakker (2017) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan mental individu melakukan aktivitas pekerjaan dengan sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas tersebut, merasa penuh energi dan selalu antusias dengan pekerjaannya. Individu tersebut memiliki fokus yang tinggi terhadap pekerjaannya dan melupakan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kahn (dalam Bakker, 2011) menambahkan bahwa keterikatan kerja menjadikan individu terikat secara fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya.

Menurut Albrecht (2010) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan hasrat individu terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang ditunjukkan dengan ekspresi diri baik secara fisik, kognitif maupun emosi. Hasrat berupa energi dan motivasi positif dalam berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki energi positif merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun mental. Kondisi mental yang baik didorong oleh motivasi positif yang membuat karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Schaufeli, dkk (2002) keterikatan kerja adalah kondisi mental karyawan yang positif memuaskan yang berkaitan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung fokus terhadap pekerjaan yang dikerjakan, menganggap dirinya bagian dari tim dalam

memajukan organisasi, mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan (Federman, 2009).

Menurut Elvani (2019) menyatakan keterikatan kerja adalah sikap karyawan yang mencintai pekerjaannya dengan mencurahkan segala energi yang dimiliki dan bekerja secara profesional dalam mensukseskan organisasi. Bakker dan Leiter (2010) menambahkan keterikatan kerja adalah kondisi karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, merasa terdorong ingin berhasil, menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tantangan, serta ingin berprestasi dalam organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi merasa terdorong dan lebih berusaha dalam mencapai tujuan organisasi (Bakker dan Leiter, 2010). Sebaliknya karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah menunjukkan emosi negatif di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan cenderung mengalami kelelahan (Rahmadhani dan Sawitri, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keterikatan kerja dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah kondisi fisik, kognitif dan emosi positif yang dikerahkan karyawan berbentuk semangat, dedikasi dan penghayatan terhadap pekerjaannya. Karyawan mengerahkan fisik dan kognitif berupa semangat bekerja dalam mengerahkan energi dan ide yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan tersebut akan cenderung larut dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan berakhir dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Xanthopoulou, Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh faktor individual dan lingkungan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan, yaitu faktor yang terkait dengan aspek organisasi, psikologis, sosial dan fisik pekerjaan, diantaranya otonomi, dukungan sosial, *coaching* atasan, umpan balik kinerja dan peluang dalam meningkatkan *skill* yang menunjang pengembangan karir.
- b. Faktor Individual, yaitu faktor yang mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan *resiliency* dan merasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan kerja dengan sukses. Individu membutuhkan *recognition* (pengakuan) terhadap kontribusinya berupa apresiasi dan *reward* berdasarkan kinerja personil. Secara teknis atasan secara regular mengakui hak terhadap *reward* untuk anggota tim berhak untuk mendapatkannya.

Menurut Elvani (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan individu memiliki keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja.

Individu yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, menjadi terikat dengan pekerjaannya. Kepuasan individu akan menghasilkan produktivitas tinggi bagi perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Individu membutuhkan pengakuan agar merasa puas atas pekerjaannya dan

mengembangkan kemampuannya secara bertahap. Pengakuan inilah menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan keterikatan kerja dan mengulangi tindakannya (Marrelli, 2010).

b. Kepemimpinan.

Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi selalu mementingkan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Sosok pemimpin yang mengutamakan kesejahteraan karyawan memiliki perspektif bahwa sebuah perusahaan dapat memiliki profitabilitas tinggi jika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Pimpinan seperti ini dapat mengorganisir karyawan dengan menanamkan perspektif suatu pekerjaan bukanlah tekanan melainkan tantangan yang harus diselesaikan dengan mengerahkan semangat, dedikasi dan fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pimpinan dianggap sebagai sosok inspiratif yang mendorongnya dalam keterikatan kerja.

c. Komunikasi

Hubungan komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, sesama rekan dan lingkungan, akan menciptakan suasana ramah dan nyaman, sehingga individu menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik akan menciptakan kerjasama yang baik dan karyawan mampu memahami satu sama lain dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Kesehatan dan keamanan

Seorang karyawan akan merasa aman jika kondisi fisik atau psikologi dalam keadaan sehat. Karyawan yang berkerja dalam kondisi fisik yang sehat tanpa membahayakan nyawa akan merasa sejahtera karena tidak merasa terancam.

Karyawan dapat bekerja maksimal jika lingkungan disekitarnya itu aman dan psikologinya tidak terganggu. Karyawan akan merasa aman, senang dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan menjadi terikat dengan pekerjaannya.

Menurut Bakker (2011) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Sumber pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber pekerjaan diantaranya dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik, keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar mempengaruhi keterikatan kerja. Lingkungan kerja yang berwawasan mampu mendorong minat untuk mendedikasikan usaha individu terhadap pekerjaannya. Lingkungan berwawasan membuatnya tanpa tertekan, maka karyawan akan merasa nyaman dan cenderung bertahan atau terikat dengan pekerjaan yang diterimanya.

b. Sumber daya pribadi (*personal resource*)

Sumber daya pribadi adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan kemampuan dirinya untuk mengendalikan serta menghadikan dampak pada lingkungannya. Sumber daya pribadi tergambar dari efikasi diri dan optimism yang dimilikinya. Jika pekerjaan yang didapatkannya sesuai dengan minat, bakat dan keterampilan yang dimiliki maka individu akan merasa mudah, senang, dan tidak tertekan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hafiz (2018) menambahkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja disebabkan oleh sumber daya spiritual (*spiritual resources*). Sumber daya spiritual tergambar dari sikap rasa syukur yang dimiliki individu.

Individu dengan tingkat spiritual tinggi memiliki rasa syukur yang memberikan emosi positif dalam menjaga suasana hati. Emosi positif ini memberikan kenyamanan dan kekuatan dalam memotivasi individu tersebut dalam bekerja (Hafiz, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi faktor-faktor yang mendorong keterikatan kerja adalah kepuasan kerja, sikap pimpinan, hubungan komunikasi antar internal organisasi, kesehatan personil, kesempatan dalam menunjang karir, sumber daya spiritual yang menciptakan emosi positif, *skill*, *reward*, *punishmen* dan lainnya. Kondisi psikologi, kepuasan kerja, sumber daya spiritual, kesehatan, *skill* dan *reward* merupakan faktor individual yang dimiliki personil. Sedangkan segala bentuk dukungan sosial, *punishmen* dan kesempatan dalam menunjang karir merupakan faktor lingkungan.

3. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Menurut Kahn (dalam Bakker, 2011) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

a. Keterikatan Fisik

Semangat akan mengerahkan karyawan bersinergi dalam melakukan perannya di suatu organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan mengerahkan seluruh tenaga dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memberikan hasil yang memuaskan.

b. Keterikatan Kognitif

Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, selalu mencurahkan pengetahuan dan penuh konsentrasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan

organisasi. Karyawan yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati perannya, cenderung lupa terhadap hal-hal pribadinya.

c. Keterikatan Emosional

Emosi positif mendorong karyawan dalam menumbuhkan keyakinan positif terhadap organisasi. Keyakinan tersebut berupa kepercayaan terhadap rekan kerja dan atasan dapat melakukan pekerjaan dengan baik secara bersama-sama dalam membangun organisasi yang lebih baik.

Aspek-aspek keterikatan kerja yang dipaparkan oleh dipaparkan Federman (2009) menunjukkan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, sebagai berikut:

- a. Individu merasa mampu dan tidak tertekan saat bekerja
- b. Menyukai perubahan dan tantangan dengan bersikap dan berperilaku dewasa selama bekerja
- c. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selanjutnya.
- d. Menganggap diri sebagai tim dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja yang baik menunjukkan hasrat dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan tersebut akan mengerahkan semua kemampuannya dengan memberikan bantuan dan ide-idenya untuk meningkatkan produktivitas organisasinya.

Menurut Macey, dkk (2008) menyatakan bahwa terdapat 2 aspek keterikatan kerja, yaitu:

a. Energi psikis

Karyawan merasakan pengalaman puncak saat dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalamnya. Keterikatan kerja dianggap sebagai tendangan fisik dari peredaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan (*striving*), penyerapan (*adsorption*), fokus dan keterlibatan (*involvement*).

b. Tingkah laku

Keterikatan kerja dapat ditinjau dari pandangan orang lain terhadap perilaku individu selama bekerja. Tingkah laku tersebut adalah karyawan selalu berfikir dan bekerja secara proaktif dengan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Fokus pada tujuan dan konsisten dalam mencapai kesuksesan organisasi. Aktif dalam mengembangkan *skill* dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pantang menyerah dengan tantangan dan rintangan terhadap situasi yang membingungkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi aspek-aspek keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah keterikatan fisik, keterikatan kognitif dan keterikatan emosional. Keterikatan fisik menunjukkan semangat personil dalam memberikan kekuatan dan waktu dengan maksimal dalam menjalankan tugas. Keterikatan kognitif sebagai cara personil dalam mengerahkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengatur strategi yang dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama menjalankan tugas. Selama menyusun strategi dengan berkonsentrasi, tanpa sadar personil melupakan waktu dan

masalah pribadi saat bekerja. Sedangkan keterikatan emosional menunjukkan kondisi mental personil yang terlalu larut dalam pekerjaan dan menumbuhkan kepercayaan dalam organisasi.

4. Indikator-indikator Keterikatan Kerja

Ditinjau dari aspek yang telah dipaparkan oleh para ahli, Schaufeli, dkk (2002) menunjukkan indikator yang terdapat dalam keterikatan kerja, sebagai berikut:

a. Semangat (*vigor*)

Semangat tergambar dari keadaan fisik yang penuh energi disertai dengan mental yang tangguh. Karyawan memiliki keyakinan dan motivasi dalam mensukseskan tujuan organisasi. Semangat memberikan dampak terhadap karyawan bekerja dalam waktu yang sangat lama dan tekun dalam bekerja walaupun tantangan yang diterimanya sulit. Semangat memberikan aura dan kesan positif terhadap rekan kerja dan lingkungan dari energi yang dipancarkan oleh karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi.

b. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi karyawan berupa anggapan bahwa pekerjaan suatu hal yang sangat penting yang merupakan bagian dari tujuan kehidupannya. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan menganggap pekerjaan sebagai suatu kebanggaan dan *passion* baginya. Selalu antusias terhadap tantangan pekerjaan yang harus ditaklukan dengan baik. Dedikasi memberikan dorongan dalam dirinya untuk memajukan organisasi dan pengaruh positif bagi lingkungan pekerjaannya.

c. Penghayatan (*adsorption*)

Karyawan yang menghayati pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan larut dalam pekerjaannya cenderung lupa akan masalah pribadi diluar pekerjaan. Kecenderungan bekerja diakibatkan karena karyawan terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menyatu dengan pekerjaan akan sulit memisahkan diri karena pekerjaan bagian dari dirinya.

Menurut *Development Dimensions International* yang dikutip dalam Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam keterikatan kerja, sebagai berikut:

- a. *Affection*, yaitu emosional yang menunjukkan ekspresi perasaan suka atau semangat dalam menghadapi tugas yang diberikan dan terus mempertahankan energinya sampai hasil yang diperoleh.
- b. *Behavior*, yaitu sikap internal individu yang terlihat ketika melibatkan diri dan berdedikasi dalam menjalankan pekerjaannya, serta mengerahkan semua potensi dengan harapan agar mendapatkan sebuah penghargaan untuk aktualisasi dirinya.
- c. *Cognitive*, yaitu informasi yang ada pada individu kemudian dikerahkan pola pikir dalam bentuk ide dan inovasi kreatif, sehingga memudahkan pekerjaan menjadi ringan dan menyenangkan.

Menurut Lockwood (2005) menyatakan keterikatan kerja adalah kondisi emosional dan intelektual individu berkomitmen terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Keterikatan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Berbicara positif mengenai organisasi
- b. Memiliki gairah intens untuk menjadi anggota organisasi.
- c. Menunjukkan usaha ekstra dan perilaku kontribusi terhadap kesuksesan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi indikator-indikator keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*adsorption*). Sesuai dengan aspek-aspek yang dijelaskan sebelumnya, keterikatan kerja ditinjau dari semangat personil menunjukkan keyakinan dan motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa lelah dan takut dalam menghadapi tantangan personil dalam menjalankan tugas. Dedikasi yang dimiliki personil dengan mengerahkan semua kemampuan kognitif dan *skill*nya dalam menjalankan tugas, serta memberikan dampak positif terhadap karir dan lingkungan kerja. Penghayatan yang dimiliki personil diwujudkan dalam bentuk konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari dirinya.

B. Rasa Syukur

1. Pengertian Rasa Syukur

Menurut Peterson dan Seligman (2004) menyatakan bahwa rasa syukur adalah perasaan terima kasih dan bahagia terhadap pemberian berupa keuntungan yang nyata dari seseorang atau sesuatu seperti kedamaian yang diperoleh dari keindahan alamiah. Rasa syukur sebagai rasa takjub, berterima kasih dan apresiasi terhadap kehidupan individu, kemudian diekspresikan terhadap orang lain dan obyek impersonal (Synder dan Lopez, 2005).

Watkins, dkk (2003) menambahkan rasa syukur adalah rasa terima kasih yang dimiliki seseorang dapat menggambarkan sejauh mana rasa bahagia yang dimilikinya dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya. Emmons dan 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 diri. Sesuatu dianggapnya secara subjektif walaupun penilai 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.

Emmons dan Larson (dalam Emmons dan McCoullough, 2004) melanjutkan rasa syukur sebagai aspek moral yang mendorong perilaku yang dimotivasi oleh kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Afek moral yang dimaksudkan adalah sesuatu yang berbentuk subjektif bukan hal yang mutlak dimana penerima mempersepsikan sebuah pemberian dapat meningkatkan kesejahteraannya walaupun tidak hal itu tidak menguntungkan bagi orang lain. 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 menunjukkan emosi positif yang berkembang menjadi sikap, sifat moral yang menjadi kebiasaan membentuk kepribadian individu yang berakhir mempengaruhinya dalam beraksi yang sama terhadap sesuatu atau situasi (Emmons dan McCullough, 2003).

Berdasarkan pengertian rasa syukur yang dipaparkan oleh para ahli 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 secara subyektif.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rasa Syukur

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

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

Menurut McCullough, dkk (2002) menyatakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rasa syukur individu adalah sebagai berikut:

- a. *Emotionality*.

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

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

b. Prosociality

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

c. Spirituality atau Religiousness

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

Menurut Al-Fauzan (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi rasa syukur adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki pandangan hidup yang luas, yaitu mengakui segala sesuatu yang dimilikinya berasal dari Allah.
- b. Persepsi positif, yaitu merasa sesuatu yang datang padanya adalah hal yang baik baginya dan ikhlas.
- c. Niat baik terhadap orang lain, yaitu selalu melakukan hal positif kepada orang lain.
- d. Tindakan positif, yaitu saat menerima perlakuan baik dari orang lain individu cenderung membalasnya.
- e. Apresiasi yang hangat terhadap orang lain, yaitu selalu menghargai dan menginginkan sesuatu yang baik bagi orang lain.

Sedangkan menurut Al-Munajjid (dalam Sulistyarini, 2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mendorong individu bersyukur adalah sebagai berikut:

- a. Mengenal nikmat, yaitu menyadari dan meyakini bahwa segala sesuatu baik rezeki atau keajaiban yang kita peroleh tidak lain adalah nikmat dari Allah SWT.
- b. Menerima nikmat, yaitu menanamkan sikap bahwa nikmat bukan suatu hak kita mendapatkannya, tetapi sebagai bentuk karunia dan kemurahan Tuhan.
- c. Memuji Allah atas pemberian nikmat, yaitu dermawan, murah hati dan banyak memberi, membicarakan nikmat yang diterima, rincinya, kemudian mengapresiasi dengan lisan dan berekspresi dengan tindakan positif.

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

3. Aspek-aspek Rasa Syukur

Menurut McCullough, dkk (2002) mengungkapkan bahwa aspek-aspek bersyukur memiliki 4 unsur antara lain adalah 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 merasakan banyak perasaan bersyukur setiap harinya dan mendorongnya untuk bertindak dan melakukan kebaikan sederhana atau kesopanan.

- c. *Span*, dimana peristiwa dalam kehidupan seseorang membuatnya merasa bersyukur.
- d. *Density*, dimana seseorang bersyukur diharapkan dapat menuliskan lebih banyak nama-nama orang yang dianggap telah membuatnya bersyukur.

Unsur-unsur dari aspek bersyukur *intensity, frequency, span* dan *density* memicu seseorang untuk menetapkan perilaku bersyukur. Jika sikap ini biasa dilakukan akan menjadi kepribadiannya. Individu yang bersyukur dapat menerima dengan ikhlas dan kebahagiaan selalu menghampirinya.

Menurut Emmons, dkk (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 diperolehnya.
- 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 negatif.

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

a. Ilmu

Ilmu adalah aspek pengetahuan mengenai kenikmatan itu sendiri dan pemberiannya serta meyakini bahwa semua nikmat berasal dari Allah SWT sedangkan yang lain sebagai perantara. Individu cenderung menyampaikan rasa syukur dengan memuji-Nya dengan memperbanyak ibadah. Disamping itu merefleksikan rasa syukur kepada perantara juga diperlukan. Ilmu dalam dunia kerja direlevansikan syukur terdapat pada pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang dimilikinya tidak terlepas dari nikmat Sang Pemberi dengan segala bentuk perantaranya. Terjadi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antar kedua belah pihak antara individu dengan perantara akibat rasa syukur yang dimilikinya.

b. Keadaan

Keadaan spiritual individu yang terwujud dalam pengetahuan dan keyakinan melahirkan jiwa yang tenang membuat individu merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Individu rasa syukur berusaha menerima semua keadaan yang ada ditempat kerja dengan senang hati atas nikmat yang diberikan-Nya. Keadaan pekerjaan yang didapatkannya belum tentu dirasakan oleh orang lain yang merupakan impian baginya. Keadaan pekerjaan dapat dijadikan jalan dalam meningkatkan iman dan takwa kepada-Nya.

c. Amal

Amal adalah aspek yang berhubungan dengan hati, lisan dan anggota badan. Hati sebagai niat untuk berbuat kebaikan, lisan sebagai wadah dalam mengucapkan rasa terima kasih atau pujian atas pekerjaan yang dimilikinya, sedangkan anggota badan sebagai langkah dalam menjalankan fungsi semestinya atas nikmat tersebut. Amal diartikan sebagai niat selalu memberikan yang terbaik, saling menjaga relasi antara rekan kerja, atasan ataupun bawahan, serta melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan secara maksimal.

Menurut Wood, dkk (2008) menyatakan aspek yang terdapat dalam rasa syukur adalah perbedaan pengakuan individu, apresiasi dari orang lain, fokus apa yang ada dalam diri, kagum saat melihat keindahan, mengekspresikan rasa syukur, penghargaan terhadap kehidupan yang tidak kekal, fokus pada keadaan positif masa sekarang dan perbandingan sosial yang positif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi aspek-aspek rasa syukur dalam penelitian ini adalah saat personil bersyukur ketika dihadapi dengan peristiwa positif (*intensity*), kecenderungan bersyukur dan selalu terdorong untuk bertindak dengan kebaikan sederhana (*frequency*), peristiwa dalam kehidupannya membuatnya merasa bersyukur (*span*), serta mengingat dan menuliskan nama-nama yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya (*density*).

4. Indikator-indikator Rasa Syukur

Menurut Fitzgerald (1998) menyatakan bahwa bersyukur terdiri dari tiga indikator, yaitu:

- a. Perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu.
- b. Berekpresi melalui keinginan dan kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu.
- c. Kecenderungan bertindak positif rasa berdasarkan apresiasi dan ekspresi yang dimilikinya.

Menurut 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 others*)

Individu cenderung menyadari dan menghargai kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya. Hal ini menjadi dorongan dalam menciptakan emosi positif. Kesejahteraan dirinya dipengaruhi oleh sikap menerima dan memberikan apresiasi terhadap diri sendiri atau orang lain.

- c. Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan yang sederhana (*simple appreciation*)

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 membuat

individu mengalami manfaat subjektif dalam kehidupannya dan secara afektif individu mendapatkan kepuasan.

d. Mengekspresikan rasa syukur (*expressing of gratitude*)

Individu menyadari akan pentingnya mengalami dan mengekspresikan bersyukur. Individu yang merasa bersyukur akan mengapresiasi dan mengekspresikan dalam bentuk ucapan terima kasih atau takjuk atas kontribusi orang lain. Apresiasi dan ekspresi yang dirasakan individu akan mendorongnya dalam melakukan tindakan positif sebagai refleksi dari kontribusi orang lain terhadap dirinya.

Menurut Listiyandini, dkk (2015) menyimpulkan indikator dari rasa syukur berdasarkan pendapat Fitzgerald dan Watkins sebagai berikut:

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi indikator-indikator rasa syukur dalam penelitian ini adalah memiliki rasa berlimpah atas nikmat yang diberikan kepadanya (*sense of abundance*), mengapresiasi adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya (*sense appreciation others*), memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana (*simple appreciation*), serta mengekspresikan rasa syukur dalam bentuk ucapan terima

kasih atau tindakan positif untuk orang yang telah berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya (*expressing of gratitude*).

C. Hubungan Rasa Syukur dengan Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja bergantung pada kekuatan individu yang dimiliki karyawan dan sejauh mana individu tersebut dapat memanfaatkan kekuatannya dalam bekerja. Kekuatan tersebut berupa sifat positif yang tercermin dalam pikiran, perasaan dan perilakunya. Pengerak dari keterlibatan kerja karyawan adalah kepuasan atas pengakuan yang diterimanya (Hafiz, 2018).

Menurut Hafiz (2018) rasa syukur menimbulkan emosi positif dalam diri karyawan. Emosi positif berupa kebanggaan, kegembiraan kepuasan dan rasa syukur. Penerapan rasa syukur dapat menimbulkan apresiasi dan ekspresi tindakan positif antar karyawan, membuat karyawan dengan seksama memperhatikan manfaat dan aspek-aspek menyenangkan dari pekerjaannya, menyadarkan karyawan akan apa yang mereka terima dari organisasi. Ketika keterlibatan karyawan atas kontribusinya dan organisasi memberikan pengakuan atas kinerjanya berbentuk penghargaan, individu cenderung melakukan tindakan positif karena usaha yang dilakukannya dihargai. Pengakuan tersebut merupakan kontribusi yang kuat untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan serta rasa syukur mendorong karyawan untuk mengulangi perilaku yang diinginkan.

Emosi positif dapat menciptakan dan mempertahankan proses dinamis yang membuat individu dan organisasi terus berkembang. Individu yang bersyukur merasakan komitmen yang kuat dalam organisasi. Individu cenderung mengerahkan ide-ide, energi dan berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas

dengan baik. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik cenderung menikmati pekerjaannya, antusias tinggi, terinspirasi dan menyukai tantangan dalam menyelesaikan tugas yang sulit.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto (2013) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Adanya hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar.

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, maka semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki personil menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki personil. Sebaliknya jika H_a ditolak dan H_0 diterima, maka semakin rendah rasa syukur yang dimiliki personil semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki personil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (X): Rasa syukur
2. Variabel Dependen (Y): Keterikatan Kerja.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja dan rasa syukur.

1. Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli (2002) keterikatan kerja adalah kondisi mental pegawai yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Variabel keterikatan kerja diukur dalam penelitian ini indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002) yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan.

2. Rasa Syukur

Watkins, dkk (2003) menambahkan rasa syukur adalah rasa terima kasih yang dimiliki seseorang dapat menggambarkan sejauh mana rasa bahagia yang dimilikinya dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya. Variabel rasa syukur yang diukur dalam penelitian ini indikator yang dikemukakan oleh Watkins, dkk (2003) yaitu memiliki rasa kelimpahan, mengapresiasi adanya kontribusi pihak lain

terhadap kesejahteraan dirinya, memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana, serta mengekspresikan rasa syukur.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Aceh Besar sebanyak 277 personil. Tabulasi jumlah dan satuan kerja personil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Distribusi Satuan Kerja Personil Polres Aceh Besar

NO	SATKER	Jumlah
1	BAGOPS	11
2	BAGREN	6
3	BAGSUMDA	19
4	SIUM	3
5	SIKEU	4
6	SIPROPAM	13
7	SIWAS	3
8	SPKT	8
9	SATINTELKAM	34
10	SATRESKRIM	25
11	SATRESNARKOBA	19
12	SATBINMAS	8
13	SATSABHARA	66
14	SATLANTAS	48
15	SATTAHTI	7
16	SITIPOL	3
Total		277

Sumber: Dokumentasi, 2020

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* (Sugiyono, 2013). Pemilihan sampel secara acak dengan sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dalam mengambil data penelitian (Gunawan, 2015).

Pemilihan jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus Solvin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(5\%)^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,0025)}$$

$$n = \frac{277}{1 + 0,69}$$

$$n = \frac{277}{1,69}$$

$$n = 163,9$$

Jumlah sampel dari hasil perhitungan rumus Solvin sebanyak 164 personil dijadikan responden dari 277 personil kepolisian yang bekerja di Polres Aceh Besar. Pemilihan sampel dilakukan secara acak pada personil kepolisian yang bekerja di wilayah Polres Aceh Besar tanpa memandang bagian satuan tugas

ataupun jabatan yang dimilikinya. Personil yang dijumpai peneliti akan dijadikan sebagai sampel.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Setiap responden diberikan lembar kuisioner untuk mengisi pernyataan sesuai dengan pendapatnya masing-masing (Sugiyono, 2013). Setiap poin aitem kuisioner ditentukan berdasarkan skala. Skala yang digunakan adalah *skala likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral atau ragu-ragu untuk menjaga keakuratan data.

Aitem kuisioner disajikan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal positif mengenai objek di mana responden mendukung atau memihak pada suatu objek. Sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi hal negatif mengenai objek sikap di mana responden kontra terhadap objek sikap yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Rincian bobot penilaian aitem kuisioner menggunakan skala likert dapat diinterpretasikan dalam Tabel 2.

Tabel 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	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

Sumber: Azwar, 2012

Variabel penelitian ini dari keterikatan kerja dan gratitude menggunakan skala berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Rincian variabel penelitian mengenai aspek dan indikator yang ingin diukur, peneliti akan menjabarkan instrumen variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dependen keterikatan kerja menggunakan skala indikator yang dipaparkan oleh Schaufeli, dkk (2002) yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan. Jumlah aitem kuisioner dalam skala ini sebanyak 48 pernyataan kemudian dibagi menjadi 24 pernyataan *unfavourable* dan 24 pernyataan *favourable*. Rincian aitem yang dijabarkan sesuai dengan indikator dari keterikatan kerja akan diuraikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Blue Print Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Semangat	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46	16	33,3%
2	Dedikasi	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47	16	33,3%
3	Penghayatan	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48	16	33,3%
Total		24	24	48	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

2. Skala Rasa Syukur

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen rasa syukur menggunakan skala indikator yang dipaparkan oleh Watkins, dkk (2003) yaitu memiliki rasa kelimpahan, mengapresiasi adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya, memiliki kecenderungan untuk menghargai dan

merasakan kesenangan sederhana, serta mengekspresikan rasa syukur. Jumlah aitem kuisioner dalam skala ini sebanyak 48 pernyataan kemudian dibagi menjadi 24 pernyataan *unfavourable* dan 24 pernyataan *favourable*. Rincian aitem yang dijabarkan sesuai dengan indikator dari rasa syukur diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4
Blue Print Skala Rasa Syukur Sebelum Uji Coba

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Memiliki rasa kelimpahan	1, 8, 17, 27, 33, 44	9, 16, 21, 31, 37, 45	12	25%
2	Mengapresiasikan adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya	2, 7, 18, 25, 34, 43	10, 13, 22, 29, 38, 46	12	25%
3	Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana	3, 5, 19, 26, 35, 42	11, 14, 23, 30, 39, 47	12	25%
4	Mengekspresikan rasa syukur	4, 6, 20, 28, 36, 41	12, 15, 24, 32, 40, 48	12	25%
Total		24	24	48	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2020

Setelah aitem kuisioner disusun dan dilakukan validasi pakar. Kemudian instrumen akan diuji coba dan dianalisis tingkat valid dan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel setelah diuji coba (Sugiyono, 2013). Analisis instrumen yang diperlukan, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas aitem merupakan seberapa cermat suatu aitem dalam mengukur apa yang ingin diukur (Azwar, 2010). Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem-aitem mencakup keseluruhan kawasan isi objek dan cerminan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010). Aitem dikatakan valid jika adanya

korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Uji Validitas aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan validitas isi, yaitu aitem diuji dengan analisis rasional oleh ahli atau *professional judgement* (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Aitem dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha*, di mana uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen reliabel.

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui hubungan rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar. Sebelum melakukan uji korelasi data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* pada *SPSS Version 23 For Windows* dilakukan agar dapat mengetahui distribusi berdasarkan data (Gunawan, 2015). Kriteria keputusan uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear masing-masing variabel independen yaitu rasa syukur terhadap variabel dependen yaitu keterikatan kerja. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23 for Windows* (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas adalah jika $p < 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka variabel tidak mempunyai hubungan linear.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi. Uji korelasi adalah analisis perhitungan dalam menentukan keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Gunawan, 2015). Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau 0 sampai dengan -1. Nilai korelasi mendekati 1 menunjukkan semakin erat hubungan kedua variabel. Nilai korelasi berkisar antara 0 sampai 1 menunjukkan terjadinya korelasi positif kedua variabel, sedangkan nilai korelasi berkisar antara 0 sampai -1 menunjukkan hubungan negatif kedua variabel (Gunawan, 2015). Adapun kategori keeratan hubungan antara variabel dalam uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Positif	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien negative
0,00-0,19	Sangat Lemah	(-0,80) – (-1,00)
0,20-0,39	Lemah	(-0,60) – (-0,79)
0,40-0,59	Cukup	(-0,40) – (-0,59)
0,60-0,79	Kuat	(-0,20) – (-0,39)

0,80- 1,00	Sangat Kuat	(0,00) – (-0,19)
------------	-------------	------------------

Sumber: Gunawan, 2015

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas, jika hasil menunjukkan data berdistribusi normal dan terdapat hubungan linear antara kedua variabel, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametris yaitu uji *Correlation Bivariat Pearson* atau lebih dikenal korelasi *Product Moment* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows* (Gunawan, 2015). Namun apabila data tidak terdistribusi normal atau tidak terdapat hubungan linear antara kedua variabel, maka uji hipotesis menggunakan statistik nonparametris yaitu uji *Correlation Bivariat Kendal's tau-b* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows* (Nugroho, 2008). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji hipotesis korelasi adalah jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan gambaran dari tahapan sebelum melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Polres Aceh Besar yang beralamat di Jl. Iskandar Muda, Jantho Makmur, Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Aceh. Penelitian ini dilakukan selama lima hari terhitung dari tanggal 14-18 Juli 2021. Penelitian ini dilakukan pada 164 personil dari keseluruhan populasi sampel sebanyak 277 personil yang bekerja di wilayah Polres Aceh Besar.

Polres adalah kepanjangan dari Kepolisian Resort. Kepolisian Resort adalah pelaksana tugas Polri dalam wilayah kabupaten/kota yang berada dibawah komando Polda. Polres Aceh Besar bertugas dan memiliki wewenang dalam menjaga keamanan dan menertibkan masyarakat, menegakan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Aceh Besar.

Saat ini Polres Aceh Besar berada dibawah kepemimpinan AKBP Riki Kurniawan SIK MH. Personil yang bertugas dalam lingkup kantor sebanyak 277 personil yang terdiri dari bagian pengawas dan satuan tugas (Satgas). Bagian pengawasan terdiri dari Bagops, Bagren, Bagsumda, Sium, Sikeu, Sigpropam, dan Siwas. Sedangkan Satgas terdiri dari SPKT, Satintelkam, Satreskrim, Satresnarkoba, Satbinmas, Satsabhara, Satlantas, Sattahti, dan Sitipol. Polres Aceh Besar juga memiliki wewenang terhadap 334 personil yang bekerja di Polsek wilayah Aceh Besar antara lain Polsek Jantho, Polsek Seulimeum, Polsek Lembah

Seulawah, Polsek Kuta Cot Glie, Polsek Indrapuri, Polsek Kuta Malaka, Polsek Sukamakmur, Polsek Simpang Tiga, Polsek Montasik, Polsek Lhoknga, Polsek Leupung, Polsek Lhoong, Pulo Aceh, dan Polsubsektor Lampanah.

1. Visi dan Misi

a. Visi

Adapun visi Polres Aceh Besar yaitu “Terwujudnya postur Polres Aceh Besar yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum.”

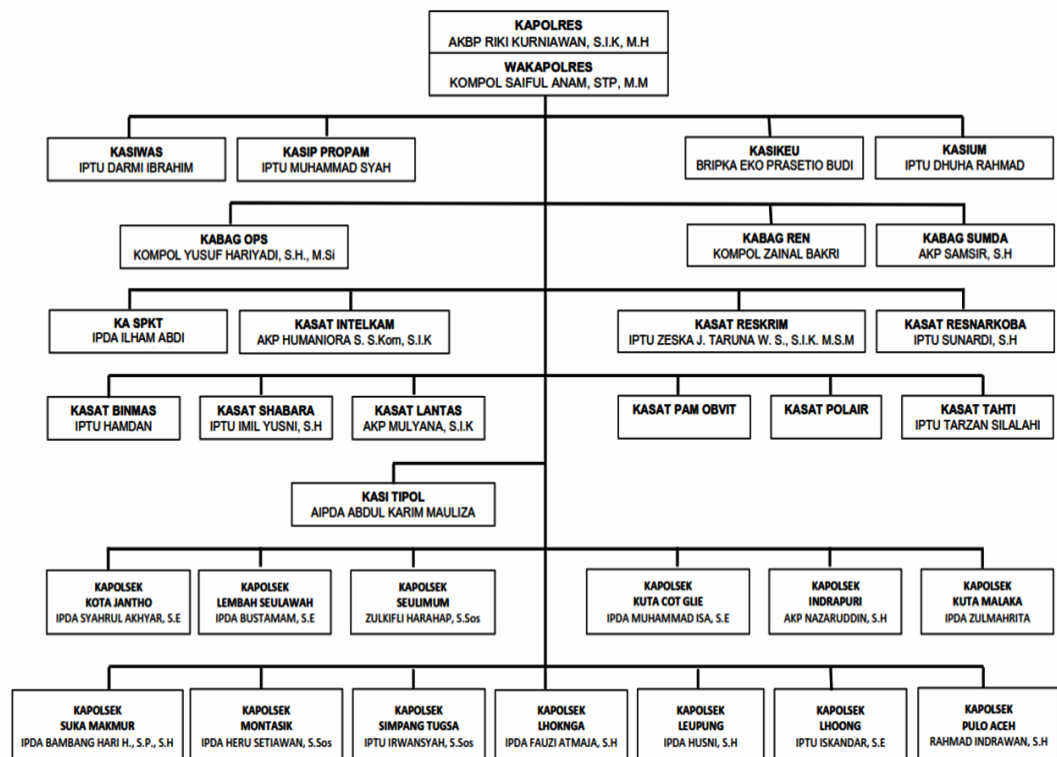
b. Misi

Berdasarkan pernyataan visi yang dicita-citakan tersebut, selanjutnya diuraikan dalam misi Polres Aceh Besar yang mencerminkan koridor tugas sebagai berikut:

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi *security, surety, safety and peace*) sehingga masyarakat terbebas dari gangguan fisik maupun psikis.
- 2) Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya premitif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat (*law abiding citizenship*).
- 3) Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.

- 4) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Polres Aceh Besar.
- 5) Mengelola profesionalisme sumberdaya manusia dengan dukungan sarana prasarana serta meningkatkan upaya konsolidasi dan soliditas Polres Aceh Besar untuk mewujudkan keamanan di wilayah Aceh sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.

2. Struktur Organisasi Polres Aceh Besar



Gambar 1. Struktur Kerja Polres Aceh Besar

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian perlu adanya persiapan untuk memudahkan penelitian dan menghindari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan dimulai dengan kepengurusan surat izin penelitiandan penyusunan alat ukur. Penyusunan alat ukur dilakukan agar penyebaran instrumen tersebut valid dan dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin

Peneliti mengajukan surat permohonan izin kepada pihak universitas pada tanggal 12 Juli 2021. Kemudian surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 184/UM/M6/F/2021 pada tanggal 13 Juli 2021. Surat tersebut ditujukan kepada pihak Polres Aceh Besar. Kemudian pihak Polres Aceh Besar memberikan surat keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat B/04/VIII/IPP3/2021 pada tanggal 14 Juli 2021. Setelah melalui perizinan peneliti lebih leluasa dalam memperoleh data penelitian.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang akan diisi oleh sampel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterikatan kerja dan skala rasa syukur dengan perhitungan skala likert. Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002) yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan. Skala keterikatan kerja disusun sebanyak 48 aitem sebelum diuji coba.

Sedangkan rasa syukur disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Watkins, dkk (2003) yaitu memiliki rasa kelimpahan, mengapresiasi adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya, memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana, serta mengekspresikan rasa syukur. Skala rasa syukur disusun sebanyak 48 aitem sebelum di uji coba.

Setelah dilakukan validasi isi dengan analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Setelah melakukan beberapa revisi terhadap aitem yang kurang baik. Kemudian skala tersebut diuji coba untuk menyaring aitem-aitem yang tidak valid guna menyiapkan skala penelitian yang baik. Setelah didistribusikan skala melalui *Google Form* kepada 20 personil yang bekerja di Polres Aceh Besar.

Peneliti mengambil sampel sebanyak 20 dikarenakan sampel dalam uji coba tidak memiliki ukuran mutlak. Sesuai dengan pendapat Ali dan Maman (2011) menyatakan pengambilan sampel untuk uji coba diluar sampel penelitian dan sejauh ini banyaknya jumlah uji coba belum ada ketentuan mensyaratkannya, namun disarankan untuk mengambill sampel sebanyak 20 – 30 orang responden. Setelah skala disebarakan untuk uji coba, selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar keseluruhan aitem yang akan digunakan dalam penelitian terbukti sahian dapat dipercaya.

a. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dapat dilakukan dengan analisis validitas. Analisis validitas aitem ini menggunakan analisis *Corrected Aitem-Total Correlation* dengan bantuan *SPSS Versi 23.0 for windows*. Aitem dikatakan valid jika

memenuhi kriteria $r_{hitung} \geq 0,30$ (Azwar, 2012). Hasil uji validitas secara keseluruhan pada skala keterikatan kerja dari aitem yang valid sebanyak 34 aitem dan aitem yang gugur sebanyak 14 aitem. Hasil uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Diskriminasi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Semangat	<u>1</u> , <u>7</u> , 13, 19, 25, 31, <u>37</u> , 43	4, 10, 16, <u>22</u> , 28, 34, 40, 46	16	33,3%
2	Dedikasi	<u>2</u> , 8, 14, 20, 26, <u>32</u> , 38, 44	5, 11, <u>17</u> , 23, <u>29</u> , 35, 41, <u>47</u>	16	33,3%
3	Penghayatan	<u>3</u> , <u>9</u> , 15, 21, 27, 33, <u>39</u> , 45	6, <u>12</u> , 18, <u>24</u> , 30, 36, 42, 48	16	33,3%
Total		24	24	48	100%

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem tidak valid
Sumber: Pengolahan data SPSS vers. 23.0 for windows, 2021

Tabel di atas menunjukkan aitem dari skala keterikatan kerja yang gugur sebanyak 14 aitem dengan nomor 1, 2, 3, 7, 9, 12, 17, 22, 24, 29, 32, 37, 39 dan 47. Aitem yang gugur tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hasil dari aitem yang sudah didiskriminasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Analisis Aitem Keterikatan Kerja Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Semangat	12	4	16
2	Dedikasi	11	5	16
3	Penghayatan	11	5	16
Total		34	14	48

Sumber: Olah data SPSS Version 23.0 for windows, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan aitem yang valid sebanyak 34 aitem. dan aitem yang gugur sebanyak 14 aitem. Selain aitem yang tidak valid atau gugur, hanya aitem yang valid akan digunakan sebagai skala keterikatan

kerja dalam penelitian ini. Adapun hasil diskriminasi aitem uji coba pada skala rasa syukur secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Diskriminasi Aitem Skala Rasa Syukur Setelah Uji Coba

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Memiliki rasa kelimpahan	1, 8, 17, 27, 33, 44	9, 16, 21, 31, <u>37</u> , <u>45</u>	12	25%
2	Mengapresiasikan adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya	<u>2</u> , 7, 18, <u>25</u> , 34, 43	10, 13, 22, 29, 38, <u>46</u>	12	25%
3	Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana	3, <u>5</u> , 19, <u>26</u> , 35, 42	11, 14, 23, 30, <u>39</u> , 47	12	25%
4	Mengekspresikan rasa syukur	<u>4</u> , <u>6</u> , 20, 28, 36, 41	12, 15, <u>24</u> , 32, <u>40</u> , 48	12	25%
Total		24	24	48	100%

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem tidak valid
Sumber: Pengolahan data SPSS *Version. 23.0 for windows*, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan aitem dari skala rasa syukur yang gugur sebanyak 12 aitem dengan nomor 2, 4, 5, 6, 24, 25, 26, 37, 39, 40, 45 dan 46. Aitem yang gugur tidak dapat digunakan dalam penelitian. Aitem yang tidak valid akan dihapus untuk dari skala penelitian. Hasil aitem yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Hasil Analisis Aitem Rasa Syukur Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
		Valid	Gugur		
1	Memiliki rasa kelimpahan	10	2	12	25%
2	Mengapresiasikan adanya kontribusi pihak lain terhadap kesejahteraan dirinya	9	3	12	25%
3	Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan merasakan kesenangan sederhana	9	3	12	25%
4	Mengekspresikan rasa syukur	8	4	12	25%
Total		36	12	48	100%

Sumber: Olah data SPSS *Version. 23.0 for windows*, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan aitem skala rasa syukur yang valid sebanyak 36 aitem, sedangkan yang gugur sebanyak 12 aitem. Selain aitem yang tidak valid atau gugur, keseluruhan aitem yang valid akan digunakan dalam skala rasa syukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya perlu dianalisis tingkat kepercayaan terhadap aitem dalam skala tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS *Version 23,0*. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Keterikatan Kerja	0,938	48
Rasa Syukur	0,939	48
Setelah aitem tidak valid dibuang		
Keterikatan Kerja	0,978	34
Rasa Syukur	0,979	36

Sumber: Olah data SPSS *Version. 23.0 for windows, 2021*

Berdasarkan data pada tabel di atas menjelaskan tentang reliabilitas skala keterikatan kerja dan rasa syukur. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala keterikatan kerja diperoleh sebesar 0,938 dari 48. Setelah aitem tidak valid dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0,978 dari 34 aitem. Jadi terdapat peningkatan reliabilitas dari sebelumnya, sehingga memiliki kepercayaan tinggi terhadap skala keterikatan kerja penelitian ini.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala rasa syukur diperoleh sebesar 0,938 dari 48 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk skala rasa syukur sebesar 0,979 dari 36 aitem. Jadi terdapat peningkatan

reliabilitas dari sebelumnya, sehingga memiliki kepercayaan tinggi terhadap skala rasa syukur pada penelitian ini.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 1-3 Juli 2021 dalam rangka uji coba instrumen kepada 20 Personil Polres Aceh Besar, dimana responden yang digunakan di luar sampel penelitian. Setelah proses penyebaran kuisioner melalui *Google Form*, peneliti melakukan langkah tabulasi data uji coba kemudian dilakukan analisis reliabilitas aitem untuk mendeskriminasi aitem yang tidak valid. Sejauh ini aitem yang valid untuk skala keterikatan kerja diperoleh sebanyak 34 dari 48 aitem, sedangkan pada skala rasa syukur diperoleh aitem yang valid sebanyak 36 aitem dari 48 aitem. Setelah skala diuji reliabilitas sebanyak dua kali menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* aitem dapat dikatakan valid dan reliabel.

Selanjutnya pengambilan data penelitian dilaksanakan dari tanggal 14-18 Juli 2021. Peneliti menyerahkan surat izin penelitian kepada pihak Polres Aceh Besar dan melakukan penelitian sambil menunggu surat balasan. Skala dengan aitem yang valid dan reliabel disusun kembali dan didistribusikan melalui *Google Form* kepada 164 personil yang dipilih secara acak. Penyebaran *link* dilakukan melalui *Whatsapp Group*. Setelah jumlah personil yang mengisi kuisioner mencapai 164 orang, kemudian peneliti melakukan langkah tabulasi data. Tahap terakhir perlu dilakukan analisis data hasil penelitian untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini dengan uji korelasi.

D. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara rasa syukur terhadap keterikatan kerja personil Polres Aceh Besar. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 164 personil yang bekerja dalam ruang lingkup Polres Aceh Besar. Kuisisioner didistribusikan kepada personil untuk diteliti tingkat rasa syukur dan keterikatan kerja yang dimilikinya. Kuisisioner didistribusikan melalui *Google Form*. Karakteristik responden ditinjau berdasarkan pendidikan, jabatan dan masa kerja. Rincian mengenai karakteristik respon berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keterikatan Kerja						Rasa Syukur					
	Rendah		Sedang		Tinggi		Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Laki-laki	38	23.17	7	4.27	78	47.56	37	22.56	4	2.44	82	50
Perempuan	6	3.66	7	4.27	28	17.07	4	2.44	6	3.66	31	18.90

Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0, 2021*

Berdasarkan data di atas menunjukkan sejauh ini personil yang memiliki keterikatan kerja rendah sebanyak 23,17% laki-laki dan 3,66% perempuan, sedangkan personil yang memiliki rasa syukur dalam kategori rendah sebanyak 22,56% personil laki-laki dan 2,44% personil perempuan. Personil yang memiliki keterikatan kerja sedang sebanyak 4,27% untuk personil laki-laki maupun perempuan, sedangkan personil laki-laki dengan rasa syukur kategori sedang sebanyak 2,44% dan personil perempuan sebanyak 3,66%.

Selanjutnya kategori keterikatan kerja tinggi juga didominasi oleh personil laki-laki sebanyak 47,56% dan personil perempuan sebanyak 17,07%, dan hal yang sama juga terjadi pada kategori rasa syukur tinggi dimiliki oleh personil laki-laki sebanyak 50% dan personil perempuan sebanyak 18,9%. Data tersebut jelas menunjukkan bahwa baik personil laki-laki maupun perempuan mayoritas memiliki keterikatan kerja dan rasa syukur pada kategori tinggi. Perbedaan nilai persentase berdasarkan jenis kelamin disebabkan oleh penyebaran kuisioner yang tidak merata dimana responden dalam penelitian ini didominasi oleh personil laki-laki.

Adapun data responden dari kuisioner yang didistribusikan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Keterikatan Kerja						Rasa Syukur					
	Rendah		Sedang		Tinggi		Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bintara	44	26.83	14	8.54	100	60.98	41	25	10	6.10	107	65.24
Akademik Polisis	0	0	0	0	6	3.66	0	0	0	0	6	3.66

Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0, 2021*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa personil dengan lulusan bintara memiliki keterikatan rendah sebanyak 26,81% dan memiliki rasa syukur pada kategori rasa syukur sebanyak 25%. Personil yang memiliki kategori keterikatan kerja hanya dimiliki oleh personil dengan lulusan bintara sebanyak 8,54% dan juga pada kategori rasa syukur tingkat sedang sebanyak 6,10%. Namun personil yang memiliki keterikatan kerja tinggi terdapat 3,66% personil lulusan akademik polisi dan 60,98% personil lulusan bintara, sedangkan untuk kategori rasa syukur tinggi juga terdapat 3,66% personil lulusan akademik polisi dan 65,24% personil lulusan bintara.

Data tersebut jelas menunjukkan personil dengan lulusan akademik polisi tidak memiliki keterikatan kerja dan rasa syukur pada tingkat rendah ataupun sedang. Personil lulusan akademik polisi dapat meraih jabatan terendah sebagai iptu dan memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan jabatan di bawahnya. Personil dengan lulusan bintanga juga dapat menunjang karirnya dengan kenaikan jabatan selama empat tahun sekali, semakin baik keterikatan kerjanya akan mendukung kenaikan jabatannya. Personil lulusan bintanga yang memiliki rasa syukur tinggi juga memiliki keterikatan kerja tinggi, sehingga apresiasi personil terhadap organisasi memberikan hubungan timbal balik dari organisasi dalam mensejahterakan hidupnya. Perbedaan lulusan akademik polisi atau bintanga adalah lulusan bintanga membutuhkan jangka waktu yang lama dalam mengembangkan karirnya.

Adapun data responden dari kuisioner yang didistribusikan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Keterikatan Kerja						Rasa Syukur					
	Rendah		Sedang		Tinggi		Rendah		Sedang		Tinggi	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1-10 tahun	44	26.83	13	7.93	62	37.80	41	25	10	6.10	68	41.46
11-20 tahun	0	0	0	0	30	18.29	0	0	0	0	30	18.29
21-30 tahun	0	0	0	0	13	7.93	0	0	0	0	13	7.93
31-40 tahun	0	0	1	0.61	1	0.61	0	0	0	0	2	1.22

Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0, 2021*

Berdasarkan data di atas menunjukkan personil dengan masa kerja 1-10 tahun mayoritas memiliki keterikatan kerja dan rasa syukur pada kategori tinggi. Personil yang memiliki keterikatan kerja kategori rendah sebanyak 26,83%, kategori sedang sebanyak 7,93% dan kategori tinggi sebanyak 37.80%, sedangkan

personil yang memiliki rasa syukur kategori rendah sebanyak 25%, kategori sedang sebanyak 6,10%, dan kategori tinggi sebanyak 41,46%. Personil dengan masa kerja 11-20 tahun memiliki keterikatan kerja dan rasa syukur pada kategori tinggi sebanyak 18,29%. Hal yang sama juga berlaku pada personil dengan masa kerja 21-30 tahun memiliki keterikatan kerja dan rasa syukur pada kategori tinggi sebanyak 7,93%. Selanjutnya personil dengan masa kerja 31-40 tahun yang memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang dan tinggi masing-masing sebanyak 0,61%, sedangkan personil tersebut memiliki rasa syukur pada kategori tinggi sebanyak 1,22%. Data tersebut menunjukkan semakin lama masa kerja personil berarti semakin tinggi keterikatan kerja dan rasa syukur yang dimilikinya. Personil menunjukkan semangat kerja, antusias dan hanyut dalam pekerjaannya. Kesetiaannya terhadap profesi ini menunjukkan apresiasinya terhadap organisasi.

b. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data dari pengisian skala oleh personil diperoleh deskripsi statistic teoritik mengenai tingkat rasa syukur dan keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar dengan menentukan kategorisasi. Tujuan kategorisasi adalah menempatkan setiap personil ke dalam kelompok yang berjenjang menurut suatu kontinuum dari variabel yang diukur (Azwar, 2012). Untuk menentukan kategorisasi diperlukan mean teoritik dan standar deviasi populasi. Rincian analisis deskripsi statistik secara teoritik dapat dilihat pada lampiran. Hasil deskripsi statistik secara teoritik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Deskripsi Statistik Data secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	164	82	136	109	9
Rasa Syukur	164	84	144	114	10

Sumber: Lampiran Analisis Data, 2021

Data di atas menunjukkan nilai personil yang memiliki keterikatan kerja terendah dimiliki personil adalah 82 dan personil yang memiliki nilai keterikatan kerja tertinggi adalah 136, sedangkan rata-rata nilai keterikatan kerja yang diperoleh personil adalah 109. Namun, rasa syukur terendah yang dimiliki personil adalah 84 dan nilai tertinggi adalah 144, sedangkan rata-rata nilai rasa syukur yang dimiliki personil adalah 114. Namun Nilai ini dapat menentukan rentang kategorisasi rasa syukur dan keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar. Guna mencari rentang masing-masing katagorisasi tinggi, sedang dan rendah dapat menggunakan rumus (Azwar, 2012) berikut ini:

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

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

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

Setelah mensubstitusikan nilai rata-rata variabel rasa syukur dan keterikatan kerja ke dalam rumus di atas diperoleh hasil analisis pada tabel berikut.

Tabel 15
Analisis Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi	Variabel	
	Keterikatan Kerja	Rasa Syukur
Tinggi	$X < 100$	$X < 104$
Sedang	$100 \leq X < 118$	$104 \leq X < 124$
Rendah	$118 \leq X$	$124 \leq X$

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan analisis kategorisasi pada Tabel 15, diperoleh nilai rentang kategorisasi keterikatan kerja kategori rendah berkisar antara 82-99, kategori sedang berkisar antara 100-117 dan kategori tinggi berkisar antara 118-136. Namun untuk nilai rentang kategorisasi rasa syukur diperoleh kategori rendah berkisar antara 84-103, kategori sedang berkisar antara 104-123 dan kategori tinggi berkisar antara 124-144. Setelah menentukan rentang kategorisasi perlu diketahui frekuensi personil yang memiliki tingkat rasa syukur dan keterikatan kerja berdasarkan kategori rendah, tinggi dan sedang.

Analisis frekuensi kategorisasi kedua variabel dianalisis dengan menggunakan deskripsi statistik frekuensi dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Adapun hasil analisis kategori rasa syukur dan keterikatan kerja personil Polres Aceh besar dapat diinterpretasikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 16
Persentase Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (82 - 99)	Sedang (100 - 117)	Tinggi (118 - 136)	
Keterikatan Kerja	44 (26,8%)	14 (8,5%)	106 (64,6%)	164
	Rendah (84 - 103)	Sedang (104 - 123)	Tinggi (124 - 144)	
Rasa Syukur	41 (25%)	10 (6,1%)	113 (68,9%)	164

Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0, 2021*

Berdasarkan interpretasi tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 164 personil Polres Aceh besar yang menjadi sampel, mayoritas keterikatan kerja yang dimiliki personil berada pada kategori tinggi, yaitu 106 personil atau 64,6% dari keseluruhan personil yang diteliti, sedangkan sisanya personil yang memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang sebanyak 14 personil atau 8,5% dan pada

kategori rendah sebanyak 44 personil atau 26,8%. Namun personil yang memiliki rasa syukur pada kategori tinggi yaitu 113 personil atau 68,9% dari keseluruhan personil yang diteliti, sedangkan sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 41 personil atau 25% dan kategori sedang sebanyak 10 personil atau 6,1%. Hal ini menunjukkan mayoritas personil Polres Aceh Besar memiliki rasa syukur dan keterikatan kerja pada kategori tinggi.

2. Uji Asumsi

Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data penelitian dapat diuji dengan hipotesis statistik parametris, dimana data harus berdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan linear.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian mengenai rasa syukur dan keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar akan diuji normalitas data berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS *Version 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Sig. (p)	Keterangan
Keterikatan Kerja	0,239	0,000	Tidak Normal
Rasa Syukur	0,289	0,000	Tidak Normal

Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0*, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis uji normalitas variabel keterikatan kerja diperoleh nilai *Kolmogrov Smirnov Test* sebesar 0,239 dengan nilai signifikansi atau nilai $p < 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal. Hal ini juga berlaku pada variabel rasa syukur dimana nilai *Kolmogrov Smirnov Test* sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi atau nilai $p < 0,05$, artinya data tidak berdistribusi normal. Jadi data disimpulkan bahwa data variabel keterikatan kerja dan variabel rasa syukur tidak berdistribusi normal, sehingga tidak memenuhi syarat hipotesis statistik parametris. Penyebab data tidak normal, yaitu:

- 1) Skala pengukuran yang tidak sesuai jumlah aitem antara skala keterikatan kerja dan rasa syukur.
- 2) Adanya *outliers* dimana terdapat skor ekstrim, baik skor ekstrim tinggi ataupun skor ekstrem rendah seperti *output boxplot* terlihat data outliers pada responden R50, R86, R97, R131, R146, dan R156. Penyebab terjadi outliers seperti subjek mengisi kuisisioner secara asal atau fenomena lapangan sendiri, kesalahan dalam input data, dan bahkan kesalahan dalam pengambilan sampel (Field, 2008).
- 3) Normalitas juga dapat dilihat dari data *skewness* dan *kurtosis*. Analisis *skewness* menunjukkan $Z_{skewness} > Z$ yaitu $-3,958 > -1,96$ dan analisis *kurtosis*

juga diperoleh $Z_{\text{kurtosis}} > Z$ yaitu $-4,837 > -1,96$. Jadi berdasarkan nilai tersebut data tidak berdistribusi normal dan grafik histogram menceng ke kanan.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel rasa syukur terhadap variabel keterikatan kerja. Uji linearitas menggunakan uji *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji linearitas ini adalah jika $p < 0,05$ maka kedua variabel mempunyai hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka variabel tidak mempunyai hubungan linear. Hasil uji linearitas dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	p	Hasil	Kesimpulan
Rasa Syukur* Keterikatan Kerja	70,776	0,00	$p < 0,05$	Linear

(Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0, 2021*)

Data pada tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas diperoleh signifikansi $p < 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan terdapat hubungan linear antara variabel rasa syukur terhadap variabel keterikatan kerja. Jadi terdapat hubungan linear yang signifikan dan berbentuk garis lurus antara variabel tersebut.

3. Uji Hipotesis

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja, maka

perlu diuji hipotesis menggunakan uji korelasi. Uji korelasi adalah analisis perhitungan dalam menentukan keeratan antara variabel keterikatan kerja dengan variabel rasa syukur.

Setelah melakukan uji asumsi diperoleh data tidak berdistribusi normal, tetapi memiliki hubungan linear secara signifikan antara variabel rasa syukur dengan variabel keterikatan kerja. Data penelitian ini tidak memenuhi syarat dari uji statistik parametris, sehingga perlu dilakukan analisis hipotesis nonparametris yaitu uji *Correlation Bivariat Kendall's tau-b* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows*. Kriteria pengambilan keputusan jika nilai $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai $p > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji korelasi bivariat Kendall's tau-b dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19
Hasil Analisis Uji Korelasi

		Keterikatan Kerja	Rasa Syukur
Kendall's tau_b	Keterikatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.666**
		N	.000
Rasa Syukur	Rasa Syukur	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: *Olah Data SPSS Version 23.0*, 2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan hasil uji korelasi diperoleh nilai $p < 0,00$ yaitu $0,00 < 0,01$, dimana H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja personil Polres Aceh Besar. Hubungan ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi untuk melihat sejauh mana keeratan hubungan kedua variabel.

Nilai koefisien korelasi atau r_{hitung} diperoleh sebesar 0,666 dimana terdapat hubungan positif bagi kedua variabel. Variabel rasa syukur dan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang kuat, dimana nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,60 – 0,79. Hubungan positif ini menjelaskan semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki personil, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,00. Hasil ini menjawab hipotesis, dimana saat $p < 0,01$ yaitu $0,00 < 0,01$ dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar. Namun untuk nilai korelasi r diperoleh sebesar 0,666. Nilai menunjukkan arah hubungan variabel rasa syukur dan keterikatan kerja adalah positif dan kuat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa syukur yang dimiliki personil akan meningkatkan keterikatan kerjanya. Begitu juga sebaliknya jika rasa syukur yang dimiliki personil rendah, maka keterikatan kerja yang dimiliki personil juga rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2018) dimana terdapat hubungan positif antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pegawai ASN.

Rasa syukur dapat menimbulkan apresiasi dan ekspresi tindakan positif antara personil, saling menghargai, saling memperhatikan manfaat dan aspek menyenangkan dari pekerjaannya, sadar akan apa yang diterimanya dari organisasi dan meningkatkan hubungan yang baik antara personil. Ketika personil memberikan kontribusinya dan apresiasi dari organisasi atas kinerjanya, personil

cenderung melakukan tindakan positif yaitu menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi. Rasa syukur mendorong personil untuk mengulangi atau meningkatkan kontribusinya terhadap negara.

Rasa syukur adalah sumber daya spiritual (*spiritual resources*) yang dimiliki individu, dimana aspek ini merupakan bagian dari sumber daya pribadi yang menjadi pendorong personil memiliki keterikatan kerja (Bickerton, 2013). Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan langsung antara sumber daya spiritual terhadap keterikatan kerja bagi pekerja keagamaan Australia. Sumber daya spiritual yang dimiliki karyawan menjadi predictor positif dalam mengukur keterikatan kerja yang dimiliki personil.

Rasa syukur kepada Allah atas apa yang dimilikinya selama ini memberikan emosi positif bagi personil dalam meningkatkan keterikatan kerja. Para personil disiplin ikut serta dalam pengajian Binrohtal setiap hari kamis dan program amal untuk menumbuhkan rasa syukur terhadap nikmat dan keberkahan yang diberikan-Nya. Tujuannya untuk menumbuhkan persatuan antara personil dalam meningkatkan semangat, kerjasama, antusias, dan hanyut dalam pekerjaannya.

Para personil mensyukuri atas apa yang dimilikinya baik dari Allah SWT, keluarga maupun organisasi yang membantunya hingga menjadi seseorang yang bermanfaat selama ini. Dari segi organisasi, personil mengabdikan dirinya sesuai dengan visi kepolisian yaitu melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari apa yang ditanamkan personil dalam dirinya dengan

memprioritaskan keamanan dan ketertiban rakyat Indonesia terutama masyarakat Aceh Besar.

Setelah menetapkan tujuannya sebagai personil kepolisian. Personil disiplin dalam menjalankan dinas dan turut andil dalam kegiatan apapun yang diperintahkan. Personil melaksanakan tugasnya sebagai satgas Garda dalam memutuskan rantai penyebaran Covid-19 dimana diadakan Operasi Yustisi untuk menertibkan protokol kesehatan kepada masyarakat. Disamping menertibkan protokol kesehatan, personil juga berusaha menuntaskan kasus kriminilitas, narkoba dan pelayanan lainnya sesuai dengan tupoksi masing-masing satgas. Personil selalu siap siaga dalam menjalankan tugas kapanpun, dimanapun dan dalam kondisi apapun, walaupun itu mengancam dirinya.

Personil menunjukkan sikap semangat dalam melayani masyarakat. Sampai saat ini para personil masih rutin dalam melayani vaksinasi masyarakat dengan kerjasama antara instansi kesehatan dan personil TNI. Personil juga melakukan disiplin terhadap masyarakat dalam vaksinasi. Jika ada masyarakat luar yang melintasi wilayah Aceh Besar dan tidak melaksanakan vaksinasi maka personil akan mengarahkan masyarakat ikut vaksinasi atau kembali ketempat asalnya. Personil juga memiliki mental yang tangguh dalam menghadapi tantangan, tanpa takut terhadap penyebaran virus Covid-19 yang dapat mengancam dirinya dan keluarga. Personil tetap sabar dalam menertibkan masyarakat yang melanggar protokol kesehatan. Personil menunjukkan komitmen dirinya selalu siap bekerja dan tidak akan berhenti sampai tugas yang diperintahkan kepadanya selesai.

Rasa syukur yang tertanam pada dirinya menyebabkan personil bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas demi kepentingan negara, nyaman atas pekerjaannya dan mental yang tangguh dalam menghadapi situasi dan kondisi sulit. Sikap ini membuahkan produktivitas yang dicapai personil Polres Aceh Besar saat ini mencapai 52% kasus yang dituntaskannya. Produktivitas ini adalah hasil kontribusi dan kerjasama yang baik terjalin antar personil. Kerjasama ini juga terbentuk dari hubungan timbal balik antara sesama rekan kerja ataupun atasan yang membantu dan membimbingnya selama melaksanakan tugas. Personil juga berdedikasi terhadap kepentingan negara dengan mengerahkan semua kemampuan kognitif dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan produktivitas yang diperoleh personil, Polres memberikan *reward* berupa penghargaan terhadap personil yang menunjukkan kinerja yang bagus dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Selain itu bentuk penghargaan yang dimiliki personil berupa program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan karirnya. Alasan dibalik kinerja yang baik yang dimiliki oleh personil yaitu keterikatan kerja baik. Personil memiliki semangat, dedikasi dan penghayatan yang baik terhadap pekerjaannya. Sikap ini sebagai apresiasi dan ekspresinya terhadap rasa syukur yang dimilikinya baik kepada Allah SWT, orangtua serta organisasi yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dirinya.

Personil membutuhkan pengakuan baik itu penghargaan dan umpan balik agar merasa puas atas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati, dkk (2019) dimana terdapat hubungan yang signifikan

antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. Hal serupa juga terjadi pada penelitian Elvani (2019), semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya.

Reward menjadi pemicu personil untuk semangat, dedikasi dan larut dalam dalam organisasi. Kerjasama antara personil menjadi dukungan sosial bagi dirinya dalam mengembangkan kognitif dan keterampilan. Hubungan sosial dapat memberikan lingkungan kerja berwawasan (*job resources*) dan mampu mendorong minat individu untuk mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan (Bakker, 2011). Personil merasa nyaman, tidak tertekan dan cenderung bertahan atau terikat dengan pekerjaan yang dimilikinya. Tindakan positif tersebut merupakan indikator keterikatan kerja dimana personil mengerahkan semangat, dedikasi dan antusias dalam berkontribusi untuk organisasi. Personil tertantang dalam menyelesaikan setiap kasus, kemudian larut dalam pekerjaannya.

Pengakuan terhadap kinerja personil baik berupa kata terima kasih atau penghargaan moneter membuat personil tahu pekerjaannya dihargai. Sedangkan umpan balik positif atau negatif menjadi penggerak baginya untuk mengembangkan kemampuannya secara bertahap. Pengakuan inilah sebagai kontributor yang kuat dalam meningkatkan keterikatan kerja personil, serta mendorongnya untuk mengulangi tindakan positif yang bermanfaat bagi organisasi (Marrelli, 2010).

Sejauh ini tingkat keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar tinggi, dimana dari keseluruhan personil yang menjadi sampel dalam penelitian ini 64,6% diantaranya menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi dan 8,5% personil memiliki keterikatan kerja sedang. Namun personil yang memiliki rasa syukur yang tinggi sebanyak 68,9% dan sedang sebanyak 6,1%. Tingkat keterikatan kerja dan rasa syukur keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar terdapat pada kategori tinggi. Persentase tingkat rasa syukur dan keterikatan kerja yang dimiliki personil menunjukkan hubungan positif terhadap keduanya.

Sedangkan sisa kategorisasi personil yang memiliki keterikatan kerja rendah sebanyak 26,8% dan rasa syukur yang rendah sebanyak 25%. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa personil yang melanggar kode etik kepolisian dengan tidak disiplin dinas, tidak serius dalam menjalankan tugas, mengalihkan fokus untuk hal diluar pekerjaan. Sebelumnya ada 4 personil yang masih dalam proses sidang disiplin karena pelanggaran kode etik profesi. Namun 2 personil diantaranya sudah diberikan sanksi PTDH karena melakukan pelanggaran kode etik profesi dan tindakan kriminal dengan menyembunyi bukti narkoba. Beberapa oknum tersebut memiliki semangat kerja rendah, meremehkan pekerjaan dan senang melakukan pekerjaan lain demi kepentingan pribadinya.

Dari segi pandangan peneliti dan data penelitian menunjukkan sikap keterikatan kerja yang dimiliki personil Polres Aceh Besar baik dan rasa syukur yang dimiliki personil juga tinggi. Namun bagi personil yang melakukan pelanggaran kode etik perlu ditingkatkan pengawasan dan kebijakan yang kuat

dalam menertibkan personil. Pengawasan dan teguran ditujukan agar personil dapat mengikuti kode etik profesi sebelum proses pemberian sanksi. Sebaliknya untuk menumbuhkan rasa syukur personil yaitu dengan melaksanakan berbagai program yang meningkatkan hubungan dengan Allah SWT, rekan kerja, atasan ataupun masyarakat. Program Binrohtal sudah cukup baik dalam menumbuhkan hubungan dirinya dengan Allah SWT yang dapat mempengaruhi emosi positif baginya. Diharapkan semua personil rutin dalam menjalankan program ini.

Kelemahan penelitian ini adalah peneliti tidak secara langsung melakukan distribusi skala dikarenakan kewajiban personil dalam melaksanakan tugas disamping *physical distancing* yang membuat peneliti tidak dapat mengobservasi personil saat mengisi skala. Penelitian ini juga berdasarkan kuantitatif atau angka, sehingga personil sulit mengetahui bentuk perilaku personil secara langsung.

Berdasarkan pembahasan di atas, adanya hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja yang dimiliki personil Aceh Besar. Hubungan tersebut menunjukkan arah positif dan kuat antara rasa syukur dengan keterikatan kerja yang dimiliki personil. Artinya, semakin tinggi rasa syukur, maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimiliki personil.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan variabel rasa syukur dan keterikatan kerja menunjukkan arah positif dan sangat kuat dilihat dari nilai koefisien korelasi r sebesar 0,666.
2. Terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dan keterikatan kerja personil Polres Aceh Besar, dimana nilai signifikansi $p < 0,01$.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan, yaitu:

1. Bagi Polres Aceh Besar

Bagi pihak Polres Aceh Besar yaitu organisasi dapat meningkatkan keterikatan kerja personil pemula dengan melakukan berbagai kegiatan dalam meningkatkan rasa syukur. Binrohtal yang dilaksanakan selama ini telah mendukung peningkatan rasa syukur dan keterikatan kerja para personil. Atasan diharapkan dapat melakukan pengawasan untuk personil dalam disiplin kerja dan kegiatan bersama dalam meningkatkan hubungan antar personil. Pihak organisasi dapat memberikan *reward* dalam mengapresiasi kinerja dan produktivitas personil guna meningkatkan keterikatan kerja personil dan memberikan sanksi terhadap pelanggar kode etik profesi.

2. Bagi Personil Polres Aceh Besar

Diharapkan personil dapat menjaga kedisiplinan kerja dan acara amal atau pengajian yang menumbuhkan nilai syukurnya terhadap organisasi atau pihak lain yang mendukung kesejahteraan dirinya. Personil dapat menjalin hubungan yang baik dengan saling membantu sesama rekan kerja maupun atasan. Personil juga harus membalas atas *reward* yang dipercayakan organisasi untuknya dengan semangat, dedikasi dan menghayati pekerjaannya dalam mewujudkan visi dan misi kepolisian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan tidak terpaku pada rasa syukur yang dimiliki personil, akan tetapi dapat meninjau berbagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja baik dari segi kepemimpinan organisasi, komunikasi, resiliensi, sumber daya pribadi seperti efikasi diri atau optimism yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fauzan, A.B.S. (2008). *Menjadi hamba yang pandai bersyukur*. Solo: Aqwan.
- Al-Ghazali. (2009). *Ihya' 'ulumiddin*. Penerjemah: Moh. Zuhri. Semarang: Asy-Syifa'.
- Ali M, S. & Maman A. (2011). *Analisis korelasi, regresi dan jalur dalam penelitian*. Bandung: CV Pustaka.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Eerspective, Issues, Research and Practice*. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- _____. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- _____, Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Position paper, work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- _____, & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bickerton, G.R. (2013). Spiritual resources as antecedents of work engagement among australian religious workers. *Doctoral dissertation*. Parramatta: University of Western Sydney. <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567>. 22 Januari 2021.
- Birosdmkepri. (2017). Perkap nomor 14 Tahun 2011. http://birosdmkepri.com/mr_dc/wp-content/uploads/2017/04/perkap-no-14-tahun-2011-ttg-kode-etik-profesi.doc. 22 Januari 2021

- Cahyati, S., & Nurul Q. (2019). Peran *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Cahyono, E.W. (2014). Pelatihan *gratitude* (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan di PT.X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1-15. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1659>
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. DOI:10.1348/096317909X470690
- Elvani, S. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Lampung: UIN Raden Intan Press. <http://repository.radenintan.ac.id/7935/>
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting blessing versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 337-389. DOI:10.1037/0022-3514.84.2.377
- _____, & Shelton, C. M. (2005). *Gratitude and the science of positive psychology*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp.459-71). London: Oxford University Press.
- _____, & Robin S. (2013). *Gratitude as a psychotherapeutic intervention*. *Journal of clinical psychology: In Session*, 69(8), 846-855. <https://doi.org/10.1002/jclp.22020>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS*. Third Edition. Los Angeles: Sage Publication Ltd.
- Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and justice. *Ethics*, 109(1), 119-153. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/233876>
- Gunawan, M.A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Yogyakarta: Parama Publishing.

- Hafiz, M. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: UII. <http://docplayer.info/200854517-Peran-kebersyukuran-terhadap-work-engagement-pada-pegawai-aparatur-sipil-negara-asn-di-kabupaten-sintang-provinsi-kalimantan-barat.html>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kashdan, T.B., Anjali, M., William E. B., & Jeffrey J. F. (2009). Gender differences in gratitude: Examining appraisals, narratives, the willingness to express emotions, and changes in psychological needs. *Journal of Personality*, 77(3), 691-730. 10.1111/j.1467-6494.2009.00562.x.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., & Syahniar D. (2015). Mengukur rasa syukur: pengembangan model skala bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473-496. DOI: 10.24854/jpu22015-41
- Lockwood, J., Cassey, P., & Blackburn, T. M. (2005). The role of propagule pressure in explaining species invasions. *Trends in Ecology & Evolution*, 20(5): 223-228. DOI:10.1016/j.tree.2005.02.004
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Marrelli, A. (2010). *Managing for engagement-communication, connection, and courage*. Washington, DC: US. Merit System Protection Board.
- McCullough, M.E., Jo-Ann T., & Robert, A. E. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(2), 112-127. DOI:10.1037//0022-3514.82.1.112
- _____. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: Links of grateful moods to individual difference and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 295-309. DOI: 10.1037/0022-3514.86.2.295
- Nayasari, R.P. & Ratnaningsih, I.Z. (2020). Hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan keterikatan kerja pada anggota detasemen pelopor satuan brigadier mobil (brimob) kepolisian daerah Jawa Tengah (Polda Jateng).

Jurnal Empati, 9(1), 1-8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/26912>

- Nugroho, S. (2008). *Metode Statistika Nonparametrik*. Bengkulu: UNIB Press.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strength and virtues: A handbook & classification*. New York: Oxford University Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistyarini, R. I. R. (2010). *Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan proaktif coping pada survivor bencana gunung merapi*. Yogyakarta: Direktorat Penelitiandan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Indonesia.
- Synder, C.R., & Lopez, S.J. (2005). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Tempo.co. YLBHI: Banyak faktor penyebab kriminalitas meningkat selama wabah. <https://nasional.tempo.co/read/1333869/yldbhi-banyak-faktor-penyebab-kriminalitas-meningkat-selama-wabah>. 22 Januari 2021
- Ulfah, M., dkk. (2013). Sistem pertanggungjawaban hukum kepolisian negara republik indonesia secara organisasi maupun personal. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Bandung: Universitas Katolik Prahayangan.
- 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), 431–452. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431>
- Wood, A. M., Maltby, J., Steward, N., & Linley, P. A. (2008). Conceptualizing gratitude and appreciation as a unitary personality trait. *Personal and Individual Differences*, 4(3), 49-54. DOI:10.1016/j.paid.2007.09.028
- _____, & Joseph, S. (2008). A social-cognitive model of trait and state levels of gratitude. *Emotions*, 8(2), 281–29. DOI:10.1037/1528-3542.8.2.281

Xanthopoulou, D., Arnold, B. B., Demerouti, E., & Scaufeli, W. B. (2008). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, Utrecht University, Netherland, 74 (3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Lampiran 1

SKALA TRY OUT KETERIKATAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki antusias tinggi saat memulai dinas.				
2	Saya bangga dengan profesi ini karena memiliki tujuan untuk menjaga keamanan dan perdamaian bangsa.				
3	Saya bersedia meluangkan waktu jika dibutuhkan negara saat libur.				
4	Saya menjadi malas untuk bekerja, ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan baik.				
5	Saya tidak bangga dengan pekerjaan ini.				
6	Saya merasa bosan saat menjalankan tugas				
7	Saya sangat antusias dalam menyelesaikan kasus yang sulit				
8	Saya yakin kesuksesan organisasi tidak lain adalah hasil kerja keras antar personil dalam memajukan organisasi				
9	Saya terbawa suasana saat menyelesaikan tugas				
10	Saya tidak ingin kerja keras dalam pekerjaan ini				
11	Saya cenderung pesimis dalam menghadapi kesulitan saat melaksanakan tugas				
12	Saya ingin waktu berlalu dengan cepat dan segera pulang				
13	Saya mampu mempertahankan semangat kerja bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun				
14	Saya akan melaksanakan tugas kapanpun dan dimanapun saat diperintahkan				
15	Permasalahan kecil dalam pekerjaan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
16	Saya tidak rela mengorbankan tenaga dan pikiran demi pekerjaan ini.				
17	Saya akan mengerjakan tugas saat mendekati deadline yang diberikan				
18	Konsentrasi saya mudah teralihkan ketika bekerja				
19	Jabatan yang saya miliki mampu memotivasi saya dalam meningkatkan produktivitas kepolisian				
20	Saya merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas apapun demi kepentingan negara walaupun mengancam nyawa saya.				

21	Saya sudah nyaman bergabung dengan organisasi kepolisian, sehingga saya tidak ingin keluar dari organisasi				
22	Saya yakin personil lain dapat mencapai tujuan organisasi tanpa kontribusi saya				
23	Saya cenderung menghindar ketika dihadapi dengan tugas yang sulit				
24	Saya akan mengerjakan tugas sesuai dengan jadwal kerja saja.				
25	Saya memiliki mental yang tangguh dalam menghadapi tantangan saat bekerja				
26	Prioritas saya adalah keamanan dan ketertiban masyarakat.				
27	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mengganggu pekerjaan				
28	Saya cenderung stres dan cemas ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan mengancam keselamatan saya				
29	Saya tidak mau ditugaskan dalam Satgas pemberantasan jaringan penyebaran Covid-19				
30	Saya sering meninggalkan pekerjaan saat ada kesempatan				
31	Saya berusaha mengerahkan seluruh pikiran dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas				
32	Saya tidak takut dalam menertibkan proses Covid-19 bagi masyarakat walaupun hal ini dapat mempengaruhi kesehatan saya.				
33	Saya senang dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
34	Saya enggan melaksanakan pekerjaan yang sulit dan membutuhkan banyak energi				
35	Saya hanya bekerja dengan perintah tanpa perlu berusaha memikirkan solusi dari diri sendiri				
36	Saya terbebani dengan masalah kecil, sehingga pekerjaan lainnya terabaikan.				
37	Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang optimal				
38	Saya antusias dalam menyelesaikan tugas yang menantang				
39	Tanpa disadari waktu berlalu dengan cepat saat saya				

	bekerja				
40	Ketika dihadapi situasi yang sulit saat bekerja, saya mudah putus asa				
41	Saya meninggalkan tugas yang mengancam keselamatan saya				
42	Saya tidak akan bekerja dengan baik ketika gaji yang diberikan kurang memuaskan dibandingkan tugas sulit yang diperintahkan				
43	Saya senang bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi				
44	Saya sangat bangga dengan pekerjaan ini.				
45	Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan berhenti bekerja				
46	Saya mudah merasa lelah ketika bekerja.				
47	Saya tidak akan bekerja dalam lingkungan yang tidak aman				
48	Saya merasa sumber ekonomi dari profesi personil kepolisian tidak mencukupi kebutuhan saya, saya harus mencari pekerjaan lain.				

Lampiran 3

RELIABILITAS SKALA KETERIKATAN KERJA1. Analisis Reliabilitas Skala *Try Out* Keterikatan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	48

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 hal ini menunjukkan item dalam skala penelitian ini reliabel.

Item-Total Statistics

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	159.2500	328.618	.289	.938
Y02	158.8500	345.292	-.169	.942
Y03	158.4000	336.042	.252	.938
Y04	159.0000	315.263	.730	.934
Y05	158.6500	317.713	.813	.934
Y06	158.7000	317.589	.820	.934
Y07	158.9000	339.042	.010	.941
Y08	158.5000	331.211	.499	.937
Y09	159.2000	334.379	.127	.940
Y10	158.9000	322.305	.617	.935
Y11	158.7500	314.408	.868	.933
Y12	159.1500	335.503	.101	.940
Y13	158.7000	325.063	.816	.935
Y14	158.5000	328.053	.562	.936
Y15	158.6500	325.292	.799	.935
Y16	158.7500	317.461	.831	.934
Y17	159.1000	330.621	.257	.938
Y18	158.6500	325.082	.811	.935
Y19	158.6500	317.713	.813	.934
Y20	158.6500	321.503	.849	.934
Y21	158.6000	326.989	.709	.936
Y22	159.6000	344.463	-.125	.943
Y23	158.7000	318.116	.889	.934
Y24	159.4000	332.463	.163	.940

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y25	158.6000	324.779	.697	.935
Y26	158.6000	325.200	.809	.935
Y27	158.4000	329.095	.686	.936
Y28	158.8500	323.503	.562	.936
Y29	158.9000	331.042	.238	.939
Y30	158.6500	322.345	.809	.935
Y31	158.4500	331.103	.527	.937
Y32	158.9000	334.621	.135	.940
Y33	158.6000	324.042	.732	.935
Y34	158.6000	321.095	.763	.935
Y35	158.7500	323.776	.658	.935
Y36	158.6500	322.239	.814	.935
Y37	158.5500	335.103	.169	.939
Y38	158.5500	329.208	.597	.936
Y39	159.2000	342.589	-.085	.942
Y40	158.7000	318.537	.784	.934
Y41	158.7000	319.168	.844	.934
Y42	158.6000	323.305	.767	.935
Y43	158.5500	330.997	.497	.937
Y44	158.4500	332.050	.471	.937
Y45	158.6000	327.937	.550	.936
Y46	158.9500	314.155	.750	.934
Y47	159.3500	329.503	.288	.938
Y48	158.7000	318.116	.889	.934

Output dari uji validitas menunjukkan item dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Hasil ini menunjukkan ada beberapa item yang harus dihapus, yaitu item dengan nomor 1, 2, 3, 7, 9, 12, 17, 22, 24, 29, 32, 37, 39 dan 47. Setelah item yang tidak valid dihapus maka perlu uji kembali apakah masih terdapat item yang tidak valid. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan skala penelitian ini.

2. Analisis Reliabilitas Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	34

Item-Total Statistics

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y04	115.6500	264.766	.704	.978
Y05	115.3000	265.379	.849	.977
Y06	115.3500	265.187	.859	.977
Y08	115.1500	277.713	.555	.978
Y10	115.5500	271.208	.586	.978
Y11	115.4000	262.358	.902	.977
Y13	115.3500	272.029	.874	.977
Y14	115.1500	274.871	.606	.978
Y15	115.3000	272.432	.845	.977
Y16	115.4000	264.989	.874	.977
Y18	115.3000	272.011	.871	.977
Y19	115.3000	266.011	.823	.977
Y20	115.3000	268.958	.888	.977
Y21	115.2500	273.566	.781	.977
Y23	115.3500	265.713	.931	.977
Y25	115.2500	271.882	.740	.977
Y26	115.2500	272.197	.864	.977
Y27	115.0500	276.366	.707	.978
Y28	115.5000	272.474	.525	.979
Y30	115.3000	269.589	.856	.977
Y31	115.1000	278.411	.534	.978
Y33	115.2500	272.092	.729	.978
Y34	115.2500	269.355	.763	.977
Y35	115.4000	271.200	.685	.978
Y36	115.3000	269.484	.861	.977
y38	115.2000	275.958	.647	.978
Y40	115.3500	266.029	.824	.977

Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y41	115.3500	266.766	.882	.977
Y42	115.2500	270.934	.789	.977
Y43	115.2000	278.274	.506	.978
Y44	115.1000	278.411	.534	.978
Y45	115.2500	274.724	.595	.978
Y46	115.6000	261.832	.788	.978
Y48	115.3500	265.713	.931	.977

Hasil uji validitas setelah item yang tidak valid dihapus, diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan lebih besar dari 0,3 dan juga terdapat peningkatan nilai reliabilitas dimana kepercayaan terhadap skala ini semakin bagus.

Lampiran 4

SKALA TRY OUT RASA SYUKUR

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersyukur dapat bekerja dalam kondisi fisik dan pikiran yang sehat.				
2	Saya menghargai kontribusi orang lain, peristiwa dan situasi yang menjadi bagian hidup saya				
3	Saya bersyukur mendapatkan lingkungan kerja yang harmonis.				
4	Menolong orang lain adalah prioritas saya dalam bertugas				
5	Saya berusaha menjaga tubuh dengan pola hidup sehat dan menghindari dari hal-hal yang dapat merugikan.				
6	Saya tidak enggan berbagi sebagian rezeki kepada pihak yang membutuhkan				
7	Saya bersyukur atas kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dalam menunjang karir				
8	Kehidupan yang saya miliki saat ini adalah suatu nikmat dan karunia dari Allah.				
9	Saya tidak menyukai pekerjaan ini yang sangat melelahkan				
10	Saya tidak membutuhkan orang lain untuk membantu pekerjaan saya.				
11	Bagi saya harta lebih penting dibandingkan dengan kondisi kesehatan				
12	Saya akan membahagiakan diri saya sendiri tanpa memikirkan orang lain				
13	Bagi saya peristiwa, orang sekitar dan situasi menyulitkan adalah beban				
14	Saya membutuhkan waktu lama untuk merasa bersyukur.				
15	Saya tidak mau menguras energi dan mengancam keselamatan saya dalam bekerja				
16	Kehidupan saya miliki cukup monoton dan membosankan				
17	Saya bersyukur atas pekerjaan saat ini.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18	Saya berterima kasih kepada rekan kerja dan atasan yang telah membantu dan membimbing saya selama melaksanakan tugas				
19	Saya berterima kasih kepada keluarga yang telah mendukung dan memotivasi saya untuk sukses.				
20	Saya akan bekerja keras dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sebagai bentuk terima kasih atas posisi saat ini.				
21	Saya tidak melihat hal yang patut disyukuri dalam kehidupan saya				
22	Saya tidak perlu berterima kasih kepada siapapun, karena saya merasa pantas mendapatkan posisi ini dengan hasil kerja keras saya sendiri				
23	Saya tidak menyukai lingkungan kerja seperti ini.				
24	Saya tidak perlu berterima kasih kepada orang yang berkontribusi dalam hidup saya				
25	Saya bersyukur negara telah mempercayakan saya untuk posisi dan jabatan yang saya miliki				
26	Daftar bersyukur yang saya miliki akan sangat panjang jika dicatat				
27	Saya bersyukur dengan kesempatan hidup yang diberikan Allah untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik.				
28	Saya akan bekerja keras dengan jabatan yang dipercayakan oleh organisasi				
29	Saya berhasil tanpa bantuan orangtua.				
30	Keluarga adalah beban dan rekan kerja adalah saingan.				
31	Saya ingin pekerjaan lain, karena kebutuhan saya tidak cukup dengan penghasilan dari pekerjaan saat ini.				
32	Saya hanya menggunakan penghasilan untuk kebutuhan saya sendiri				
33	Saya bersyukur mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan organisasi kepolisian.				
34	Saya bersyukur terwujudnya semua keinginan saya selama ini tidak lain adalah atas izin Allah SWT				
35	Saya bersyukur telah diberikan keluarga dan rekan kerja yang baik				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
36	Saya akan membahagiakan orang tua yang telah berjuang demi kesuksesan saya				
37	Bagi saya harta itu adalah uang.				
38	Saya yakin semua yang saya miliki saat ini adalah hasil kerja keras tanpa bantuan pihak lain				
39	Saya berhasil tanpa perlu motivasi dari orang lain.				
40	Keselamatan diri sendiri adalah prioritas dalam pekerjaan saya				
41	Saya akan mengerahkan semua energi dan pikiran dalam melaksanakan tugas demi ketentraman dan kedamaian masyarakat sebagai bentuk kontribusi saya terhadap negara.				
42	Saya bersyukur memiliki kondisi kesehatan yang baik				
43	Saya tidak akan sukses tanpa kontribusi orang tua yang telah memberikan pendidikan kepada saya.				
44	Saya tidak pernah merasa kekurangan dalam kehidupan saya				
45	Saya merasa apa yang saya miliki belum cukup, saya ingin kehidupan yang sempurna				
46	Saya yakin kesuksesan saya adalah hasil kerja keras saya tanpa bantuan siapapun				
47	Saya menyesali memiliki kehidupan seperti ini.				
48	Saya merasa tidak perlu membantu rekan kerja.				

Lampiran 6

RELIABILITAS SKALA RASA SYUKUR1. Analisis Reliabilitas Skala *Try Out* Rasa Syukur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	48

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 hal ini menunjukkan item dalam skala penelitian ini reliabel.

Item-Total Statistics				
Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	163.1000	276.832	.502	.938
X02	163.6500	288.134	-.073	.943
X03	163.1000	279.147	.466	.938
X04	163.6000	291.095	-.158	.945
X05	162.8500	284.450	.291	.939
X06	163.6000	285.937	.002	.942
X07	163.0000	280.105	.467	.939
X08	163.0500	278.576	.534	.938
X09	163.4000	264.568	.879	.935
X10	163.3000	264.432	.876	.935
X11	163.2500	264.618	.870	.935
X12	163.6500	269.503	.472	.939
X13	163.4000	265.200	.852	.935
X14	163.3500	266.976	.772	.936
X15	163.4500	265.208	.862	.935
X16	163.3000	269.274	.856	.936
X17	163.1000	275.989	.671	.938
X18	163.2000	273.116	.802	.937
X19	163.0000	277.053	.693	.938
X20	163.1500	276.134	.635	.938
X21	163.3500	269.397	.853	.936
X22	163.2500	270.197	.811	.936
X23	163.4500	265.208	.862	.935

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X24	162.9000	287.147	-.052	.940
X25	163.3000	284.853	.041	.942
X26	163.4000	285.726	-.001	.943
X27	163.1000	276.411	.644	.938
X28	163.0500	279.418	.477	.938
X29	163.1500	270.345	.829	.936
X30	163.2000	268.800	.894	.936
X31	163.4000	264.568	.879	.935
X32	163.4000	264.568	.879	.935
X33	163.0500	279.945	.441	.939
X34	163.0000	280.105	.467	.939
X35	163.1000	274.200	.788	.937
X36	163.1000	277.253	.589	.938
X37	163.9000	285.358	.012	.943
X38	163.3000	269.274	.856	.936
X39	163.8500	277.924	.185	.942
X40	164.4000	289.200	-.099	.945
X41	163.3000	275.589	.533	.938
X42	163.1500	274.029	.767	.937
X43	163.0500	278.576	.534	.938
X44	163.3000	273.274	.650	.937
X45	164.0000	276.737	.286	.940
X46	163.9000	277.779	.266	.940
X47	163.3500	269.292	.858	.936
X48	163.4000	269.411	.862	.936

Output dari uji validitas menunjukkan item dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Hasil ini menunjukkan ada beberapa item yang harus dihapus, yaitu item dengan nomor 2, 4, 5, 6, 24, 25, 26, 37, 39, 40, 45, dan 46. Setelah item yang tidak valid dihapus maka perlu uji kembali apakah masih terdapat item yang tidak valid. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan skala penelitian ini.

2. Analisis Sesudah Item Tidak Valid Dihapus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	36

Item-Total Statistics

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	124.8500	264.345	.528	.979
X03	124.8500	266.871	.480	.979
X07	124.7500	267.776	.486	.979
X08	124.8000	265.958	.574	.979
X09	125.1500	252.029	.914	.977
X10	125.0500	252.050	.904	.978
X11	125.0000	252.211	.899	.978
X12	125.4000	260.568	.382	.981
X13	125.1500	252.345	.900	.978
X14	125.1000	253.989	.823	.978
X15	125.2000	252.274	.914	.977
X16	125.0500	256.471	.907	.978
X17	124.8500	263.608	.697	.978
X18	124.9500	260.576	.841	.978
X19	124.7500	264.618	.725	.978
X20	124.9000	263.674	.664	.978
X21	125.1000	256.516	.908	.978
X22	125.0000	258.000	.829	.978
X23	125.2000	252.274	.914	.977
X27	124.8500	263.397	.711	.978
X28	124.8000	266.484	.537	.979
X29	124.9000	257.884	.861	.978
X30	124.9500	256.366	.926	.977
X31	125.1500	252.029	.914	.977
X32	125.1500	252.029	.914	.977
X33	124.8000	267.326	.478	.979
X34	124.7500	267.776	.486	.979
X35	124.8500	261.608	.831	.978

X36	124.8500	264.661	.627	.979
X38	125.0500	256.471	.907	.978
X41	125.0500	262.892	.570	.979
X42	124.9000	261.463	.807	.978
X43	124.8000	265.958	.574	.979
X44	125.0500	259.945	.723	.978
X47	125.1000	256.411	.914	.978
X48	125.1500	256.450	.922	.978

Hasil uji validitas setelah item yang tidak valid dihapus, diperoleh nilai r_{hitung} secara keseluruhan lebih besar dari 0,3 dan juga terdapat peningkatan nilai reliabilitas dimana kepercayaan terhadap skala ini semakin bagus.

Lampiran 7

SKALA PENELITIAN**IDENTITAS RESPONDEN**

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama:.....(*boleh dikosongkan*)

2. Usia:.....

3. Jenis kelamin:

a. Laki-laki

2. Perempuan

4. Pendidikan:

a. Akademik Polisi

2. Bintara

5. Masa Kerja

1. 1 - 10 tahun

3. 21 – 30 tahun

2. 11 - 20 tahun

4. 31 – 40 tahun

6. Jabatan:

a. AKBP

7. Aipda

b. Kompol

8. Briпка

c. AKP

9. Brigadir

d. Iptu

10. Briptu

e. Ipda

11. Briрda

f. Aiptu

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada pertanyaan yang disediakan dengan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya oleh Bapak/Ibu/Sdr/i, alternatif jawaban sebagai berikut:

7. = Sangat Tidak Setuju (STS)
 8. = Tidak setuju (TS)
 9. = Setuju (S)
 10. = Sangat Setuju (SS)

SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menjadi malas untuk bekerja, ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan baik.				
2	Saya tidak bangga dengan pekerjaan ini.				
3	Saya merasa bosan saat menjalankan tugas				
4	Saya yakin kesuksesan organisasi tidak lain adalah hasil kerja keras antar personil dalam memajukan organisasi				
5	Saya tidak ingin kerja keras dalam pekerjaan ini				
6	Saya cenderung pesimis dalam menghadapi kesulitan saat melaksanakan tugas				
7	Saya mampu mempertahankan semangat kerja bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun				
8	Saya akan melaksanakan tugas kapanpun dan dimanapun saat diperintahkan				
9	Permasalahan kecil dalam pekerjaan tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
10	Saya tidak rela mengorbankan tenaga dan pikiran demi pekerjaan ini.				
11	Konsentrasi saya mudah teralihkan ketika bekerja				
12	Jabatan yang saya miliki mampu memotivasi saya dalam meningkatkan produktivitas kepolisian				
13	Saya merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas apapun demi kepentingan negara walaupun mengancam nyawa saya.				
14	Saya sudah nyaman bergabung dengan organisasi kepolisian, sehingga saya tidak ingin keluar dari				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	organisasi				
15	Saya cenderung menghindar ketika dihadapi dengan tugas yang sulit				
16	Saya memiliki mental yang tangguh dalam menghadapi tantangan saat bekerja				
17	Prioritas saya adalah keamanan dan ketertiban masyarakat.				
18	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mengganggu pekerjaan				
19	Saya cenderung stres dan cemas ketika menghadapi pekerjaan yang sulit dan mengancam keselamatan saya				
20	Saya sering meninggalkan pekerjaan saat ada kesempatan				
21	Saya berusaha mengerahkan seluruh pikiran dan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas				
22	Saya senang dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
23	Saya enggan melaksanakan pekerjaan yang sulit dan membutuhkan banyak energi				
24	Saya hanya bekerja dengan perintah tanpa perlu berusaha memikirkan solusi dari diri sendiri				
25	Saya terbebani dengan masalah kecil, sehingga pekerjaan lainnya terabaikan.				
26	Saya antusias dalam menyelesaikan tugas yang menantang				
27	Ketika dihadapi situasi yang sulit saat bekerja, saya mudah putus asa				
28	Saya meninggalkan tugas yang mengancam keselamatan saya				
29	Saya tidak akan bekerja dengan baik ketika gaji yang diberikan kurang memuaskan dibandingkan tugas sulit yang diperintahkan				
30	Saya senang bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi				
31	Saya sangat bangga dengan pekerjaan ini.				
32	Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan berhenti bekerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
33	Saya mudah merasa lelah ketika bekerja.				
34	Saya merasa sumber ekonomi dari profesi personil kepolisian tidak mencukupi kebutuhan saya, saya harus mencari pekerjaan lain.				

SKALA B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersyukur dapat bekerja dalam kondisi fisik dan pikiran yang sehat.				
2	Saya bersyukur mendapatkan lingkungan kerja yang harmonis.				
3	Saya bersyukur atas kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dalam menunjang karir				
4	Kehidupan yang saya miliki saat ini adalah suatu nikmat dan karunia dari Allah.				
5	Saya tidak menyukai pekerjaan ini yang sangat melelahkan				
6	Saya tidak membutuhkan orang lain untuk membantu pekerjaan saya.				
7	Bagi saya harta lebih penting dibandingkan dengan kondisi kesehatan				
8	Saya akan membahagiakan diri saya sendiri tanpa memikirkan orang lain				
9	Bagi saya peristiwa, orang sekitar dan situasi menyulitkan adalah beban				
10	Saya membutuhkan waktu lama untuk merasa bersyukur.				
11	Saya tidak mau menguras energi dan mengancam keselamatan saya dalam bekerja				
12	Kehidupan saya miliki cukup monoton dan membosankan				
13	Saya bersyukur atas pekerjaan saat ini.				
14	Saya berterima kasih kepada rekan kerja dan atasan yang telah membantu dan membimbing saya selama				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	melaksanakan tugas				
15	Saya berterima kasih kepada keluarga yang telah mendukung dan memotivasi saya untuk sukses.				
16	Saya akan bekerja keras dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sebagai bentuk terima kasih atas posisi saat ini.				
17	Saya tidak melihat hal yang patut disyukuri dalam kehidupan saya				
18	Saya tidak perlu berterima kasih kepada siapapun, karena saya merasa pantas mendapatkan posisi ini dengan hasil kerja keras saya sendiri				
19	Saya tidak menyukai lingkungan kerja seperti ini.				
20	Saya bersyukur dengan kesempatan hidup yang diberikan Allah untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik.				
21	Saya akan bekerja keras dengan jabatan yang dipercayakan oleh organisasi				
22	Saya berhasil tanpa bantuan orangtua.				
23	Keluarga adalah beban dan rekan kerja adalah saingan.				
24	Saya ingin pekerjaan lain, karena kebutuhan saya tidak cukup dengan penghasilan dari pekerjaan saat ini.				
25	Saya hanya menggunakan penghasilan untuk kebutuhan saya sendiri				
26	Saya bersyukur mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan organisasi kepolisian.				
27	Saya bersyukur terwujudnya semua keinginan saya selama ini tidak lain adalah atas izin Allah SWT				
28	Saya bersyukur telah diberikan keluarga dan rekan kerja yang baik				
29	Saya akan membahagiakan orang tua yang telah berjuang demi kesuksesan saya				
30	Saya yakin semua yang saya miliki saat ini adalah hasil kerja keras tanpa bantuan pihak lain				
31	Saya akan mengerahkan semua energi dan pikiran dalam melaksanakan tugas demi ketentraman dan kedamaian masyarakat sebagai bentuk kontribusi saya terhadap negara.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
32	Saya bersyukur memiliki kondisi kesehatan yang baik				
33	Saya tidak akan sukses tanpa kontribusi orang tua yang telah memberikan pendidikan kepada saya.				
34	Saya tidak pernah merasa kekurangan dalam kehidupan saya				
35	Saya menyesali memiliki kehidupan seperti ini.				
36	Saya merasa tidak perlu membantu rekan kerja.				

Nama	U	JK	PD	MK	JB	Item Skala Keterikatan Kerja (Y)																																		
						0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	
R103	27	P	1	4	10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3		
R104	25	P	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R105	32	P	1	2	9	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R106	22	L	1	1	11	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
R107	22	L	1	1	11	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	
R108	54	L	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R109	26	P	1	1	10	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
R110	21	P	1	1	11	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R111	23	P	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R112	24	L	1	1	11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
R113	25	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	
R114	27	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R115	23	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	
R116	23	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	
R117	40	L	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R118	26	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	1	
R119	23	P	1	1	11	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
R120	27	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1		
R121	24	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R122	32	L	1	2	9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R123	38	L	1	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R124	27	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R125	23	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
R126	23	P	1	1	11	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
R127	27	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	
R128	36	L	1	2	8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R129	44	L	1	2	8	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	

Nama	U	JK	PD	MK	JB	Item Skala Keterikatan Kerja (Y)																																
						0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3
R157	27	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	
R158	33	L	1	2	9	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R159	27	P	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1
R160	28	L	1	1	10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R161	23	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	
R162	23	P	1	1	11	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	
R163	23	P	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	
R164	24	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

2. Skala Rasa Syukur

Nama	U	JK	PD	MK	JB	Item Skala Rasa Syukur (X)																																			
						0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6
R01	22	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1			
R02	54	L	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
R03	23	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4		
R04	44	L	1	2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
R05	25	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	
R06	28	P	1	1	10	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2
R07	51	L	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R08	29	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R09	25	P	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R10	25	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R11	26	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R12	26	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4
R13	29	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	

Nama	U	JK	PD	MK	JB	Item Skala Rasa Syukur (X)																																													
						0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6										
R149	23	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
R150	32	L	1	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
R151	27	L	1	1	10	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4					
R152	49	L	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
R153	51	P	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R154	21	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R155	36	P	1	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
R156	29	L	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R157	27	L	1	1	10	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R158	33	L	1	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R159	27	P	1	1	10	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R160	28	L	1	1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R161	23	L	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R162	23	P	1	1	11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R163	23	P	1	1	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R164	24	L	1	1	10	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Keterangan:**Jenis Kelamin (JK)**

L = Laki-laki

P = Perempuan

Pendidikan (PD)

1 = Bintara

2 = Akademik Polisi

Masa Kerja (MK)

1 = 1 – 10 tahun

2 = 11 – 20 tahun

3 = 21 – 30 tahun

4 = 31 – 40 tahun

Jabatan (JB)

1 = AKBP

2 = Kompol

3 = AKP

4 = Iptu

5 = Ipda

6 = Aiptu

7 = Aipda

8 = Bripka

9 = Brigadir

10 = Briptu

11 = Bripda

Lampiran 9

HASIL STATISTIK DESKRIPSI**A. Deskripsi Subjek Penelitian****1. Keterikatan Kerja**

Jenis Kelamin				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Valid	Laki-laki	38	7	78
	Perempuan	6	7	28
Total		44	14	106

Pendidikan				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Valid	Bintara	44	14	100
	Akademik	0	0	6
Total		44	14	106

Masa Kerja				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Valid	1-10 tahun	44	13	62
	11-20 tahun	0	0	30
	21-30 tahun	0	0	13
	31-40 tahun	0	1	1
	Total	44	14	106

2. Rasa Syukur

Jenis Kelamin				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Rendah	Rendah
Valid	Laki-laki	37	4	82
	Perempuan	4	6	31
Total		41	10	113

Pendidikan				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Rendah	Rendah
Valid	Bintara	41	10	107
	Akademik	0	0	6
	Polisi			
	Total	41	10	113

Masa Kerja				
Karakteristik		Frequency		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Valid	1-10 tahun	41	10	68
	11-20 tahun	0	0	30
	21-30 tahun	0	0	13
	31-40 tahun	0	0	2
	Total	41	10	113

B. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Statistik Data secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rasa Syukur	164	84	144	114	10
Keterikatan Kerja	164	82	136	109	9

1. Deskripsi Statistik Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	44	26.8	26.8	26.8
	Sedang	14	8.5	8.5	35.4
	Tinggi	106	64.6	64.6	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

2. Deskripsi Statistik Rasa Syukur

Rasa Syukur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	41	25.0	25.0	25.0
Sedang	10	6.1	6.1	31.1
Tinggi	113	68.9	68.9	100.0
Total	164	100.0	100.0	

Lampiran 10

HASIL UJI NORMALITAS**A. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan	.239	164	.000	.754	164	.000
Kerja						
Rasa Syukur	.289	164	.000	.704	164	.000

a. Lilliefors Significance Correction

B. Nilai *Skewness* dan *Kurtosis***Statistics**

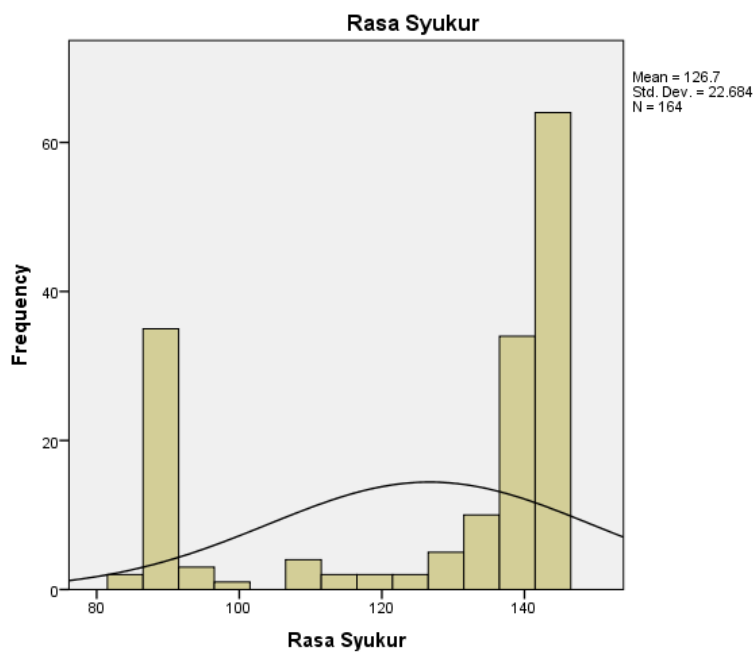
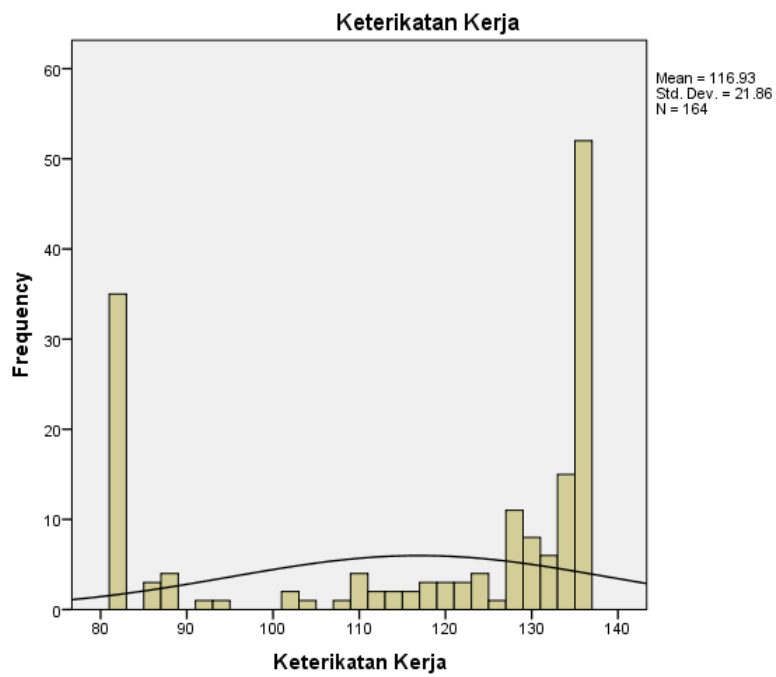
		Keterikatan	Rasa Syukur
		Kerja	
N	Valid	164	164
	Missing	0	0
Skewness		-.752	-.919
Std. Error of Skewness		.190	.190
Kurtosis		-1.183	-.980
Std. Error of Kurtosis		.377	.377

Data berdistribusi normal jika:

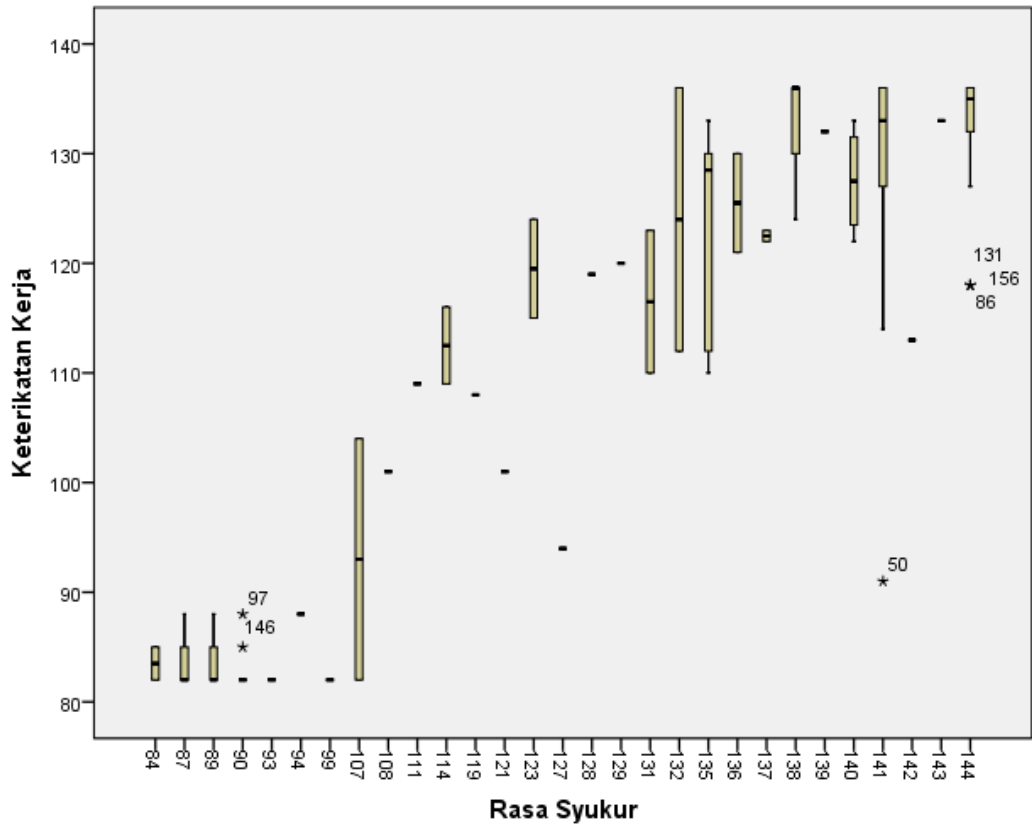
$$-1,96 < \frac{Skewness}{SE\ of\ Skewness} < 1,96$$

Dan juga data berdistribusi normal jika

$$-1,96 < \frac{Kurtosis}{SE\ of\ Kurtosis} < 1,96$$



C. Outliers



Extreme Values^{a,d,e,f,g,h,i,j,k,l,m,p,q,r}

Variable	Rasa Syukur		Case Number	Value	
Keterikatan Kerja	84	Highest	1	44	85
		Lowest	1	151	82
	87	Highest	1	6	88
			2	127	85
			3	58	82 ^b
	89	Lowest	1	159	82
			2	113	82
			3	81	82 ^c
	90	Highest	1	135	88
1			139	82 ^c	
90	Highest	1	97	88	
		2	146	85	
		3	5	82	

Variable	Rasa Syukur	Case Number	Value
	4	12	82
	5	13	82 ^b
	Lowest 1	157	82
	2	137	82
	3	120	82
	4	116	82
	5	115	82 ^c
107	Highest 1	72	104
	Lowest 1	126	82
114	Highest 1	112	116
	Lowest 1	40	109
123	Highest 1	29	124
	Lowest 1	99	115
131	Highest 1	65	123
	Lowest 1	119	110
132	Highest 1	16	136
	Lowest 1	118	112
135	Highest 1	101	133
	2	161	130
	3	163	130
	Lowest 1	107	110
	2	76	112
	3	164	127
136	Highest 1	70	130
	Lowest 1	129	121
137	Highest 1	77	123
	Lowest 1	89	122
138	Highest 1	1	136
	2	3	136
	3	55	136
	4	92	136
	5	102	136 ⁿ
	Lowest 1	150	124
	2	133	130

Variable	Rasa Syukur	Case Number	Value
		3	64
		4	130
		5	117
140	Highest	1	75
		2	100
	Lowest	1	109
		2	27
		3	125
141	Highest	1	4
		2	90
		3	91
		4	111
		5	123
	Lowest	1	50
		2	162
		3	26
		4	37
		5	36
144	Highest	1	2
		2	7
		3	9
		4	10
		5	18
	Lowest	1	156
		2	131
		3	86
		4	158
		5	155

- a. The requested number of extreme values exceeds the number of data points. A smaller number of extremes is displayed.
- b. Only a partial list of cases with the value 82 are shown in the table of upper extremes.
- c. Only a partial list of cases with the value 82 are shown in the table of lower extremes.
- d. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 93. It has been omitted.
- e. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 94. It has been omitted.
- f. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 99. It has been omitted.
- g. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 108. It has been omitted.
- h. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 111. It has been omitted.
- i. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 119. It has been omitted.
- j. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 121. It has been omitted.
- k. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 127. It has been omitted.
- l. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 128. It has been omitted.
- m. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 129. It has been omitted.
- n. Only a partial list of cases with the value 136 are shown in the table of upper extremes.
- o. Only a partial list of cases with the value 136 are shown in the table of lower extremes.
- p. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 139. It has been omitted.
- q. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 142. It has been omitted.
- r. Keterikatan Kerja is constant when Rasa Syukur = 143. It has been omitted.
- s. Only a partial list of cases with the value 127 are shown in the table of lower extremes.

Lampiran 11

HASIL UJI LINEARITASUji Linearitas *Test for Linearity***ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Rasa Syukur	Between (Combined)		72925.267	28	2604.474	70.776	.000
	Groups Linearity		70839.996	1	70839.996	1925.056	.000
	Deviation from Linearity		2085.271	27	77.232	2.099	.003
Within Groups			4967.855	135	36.799		
Total			77893.122	163			

Lampiran 12

HASIL UJI KORELASI

Uji Korelasi Bivariat Kendall's tau-b

Correlations

			Keterikatan Kerja	Rasa Syukur
Kendall's tau_b	Keterikatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.666**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	164	164
		Rasa Syukur		
	Rasa Syukur	Correlation Coefficient	.666**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Determinasi

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan Kerja * Rasa Syukur	.954	.909	.968	.936

Lampiran 13



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 030/UM.M6/KEP/F/2021

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2020-2021
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2020-2021;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/ 2016 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 05 Januari 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Feby Fitra Utami
NPM : 1709110019
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Pesonil Polres Aceh Besar
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1442 H
 01 Februari 2021 M

Dekan,

Bar mawati, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara
 2. Mahasiswa yang bersangkutan
 3. Arsip

Lampiran 14



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2016
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
 Telp. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245
 Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 184/UM.Me/F/2021
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Kapolres Aceh Besar

Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
 Berdasarkan surat permohonan tanggal 12 Juli 2021, atas nama :

Nama : Feby Fitra Utami
 NPM : 1709110019
 Semester : VIII (delapan)

Dengan ini pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh menerangkan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul "**Hubungan antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Personil Polres Aceh Besar**". Melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

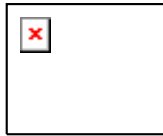
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 03 Dzulhijjah 1442 H
 13 Juli 2021 M

Dekan,

 Barmawi, M.Si
 NIK: 19700103 200609 1 001

Lampiran 15



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
 DAERAH ACEH
 RESOR ACEH BESAR
Jalan Ibrahim Saidi No. 01 Kota
 Jantho

Kota Jantho, 14 Juli 2021

Nomor : B / 04 / VII/ IPP 3. / 2021
 Klasifikasi : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Pemberian Izin untuk Melaksanakan
 Penelitian di Polres Aceh Besar.

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas
 Muhammadiyah Aceh

di

TEMPAT

1. Dasar
 - a. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 184/UM.M₆/F/2021 tanggal 12 Juli 2021 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh; dan
 - b. Pertimbangan Kapolres Aceh Besar dan staf Polres Aceh Besar;
2. Sehubungan dengan dasar di atas, di sampaikan bahwa Polres Aceh Besar memberikan izin kepada Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh a.n. Feby Fitra Utami NPM 1709110019 untuk melaksanakan penelitian di satuan jajaran Polres Aceh Besar dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "**Hubungan antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Personil Polres Aceh Besar**".
3. Pemberian izin agar di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.
4. Demikian untuk di maklumi.

Kota Jantho, 14 Juli 2021

Tembusan :

1. Kapolres Aceh Besar.
2. Kabagops Polres Aceh Besar.



HUMANIORA SEMBIRING, S.Kom, S.I.K
 AJUNKOMISARISPOLISI NRP83071460

BIODATA PENULIS**A. Penulis**

Nama : Feby Fitra Utami
Tempat/Tanggal lahir : Banda Aceh, 02 Febuari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Email : febyutami97@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswi

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Alm. Buchari Adji
Nama Ibu : Eva Diana, SE.
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. Kota Jantho – Seulimeum, Desa Seuneubok,
Kec. Seulimeum, Kab. Aceh Besar, Aceh

C. Riwayat Pendidikan

SD/MIN : MIN 1 Kota Jantho (2003 – 2009)
SMP/MTsN : SMPN 1 Kota Jantho (2009 – 2012)
SMAN/MAN : SMAN 2 Banda Aceh (2012 – 2015)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 30 Juli 2021



Feby Fitra Utami