



Efektivitas Pelatihan Kebersyukuran dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan

Tri Himawan Sutanto¹, Faraz², Sus Budiharto³, Muhliansyah⁴

^{1,2,3} Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

¹Email: sutan500@gmail.com

²Email: 159151301@uii.ac.id

³Email: budiharto@uii.ac.id

⁴Email: 19915060@students.uui.ac.id

Article Info

Article history:

Received 15 September 2020

Revised 21 September 2020

Accepted 3 Oktober 2020

Keywords:

Gratitude

Affective Commitment

Employee

ABSTRACT

This research aims to observe the impact of the gratitude training on the affective commitment of employees. It used the design of non randomized pretest-posttest control group by giving a treatment and seeing its impacts. There were 22 participants in this research in which they were divided into experiment group and control group. Each of experiment group and control group consisted of 11 participants. Affective commitment was measured by adapting Affective Commitment Scale (ACS Scale) made by Allen and Mayer (1991). Meanwhile, gratitude was measured using Psychological Measurement Islamic Gratitude (PMIG) made by Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012). Based on the analysis using Mann Whitney U Test showed the value of $Z = -1.974$, $p = 0.048$, ($p < 0.05$) meaning that there was a difference in the score of affective commitment between the control group and experiment group after given the gratitude training.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh pelatihan kebersyukuran terhadap komitmen afektif karyawan. Hipotesis penelitian, menyatakan terdapat pengaruh pelatihan kebersyukuran terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian ini menggunakan desain *non randomized pretest-posttest control group*, yaitu memberikan sebuah perlakuan dan melihat dampak yang diterima atas perlakuan tersebut. Komitmen afektif diukur dengan mengadaptasi *Affective Commitment Scale (ACS Scale)* yang disusun Allen and Mayer (1991). Kebersyukuran diukur menggunakan *Psychological Measurement Islamic Gratitude (PMIG)* yang disusun Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012). Berdasarkan analisis *Mann Whitney U Test* menghasilkan nilai $Z = -1.974$, $p = 0.048$, ($p < 0.05$) menunjukkan ada perbedaan skor komitmen afektif antara kelompok eksperimen yang diberi perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan. Artinya, karyawan yang bersyukur dengan pekerjaannya berpengaruh positif pada komitmen afektifnya.

Corresponding Author:

Faraz

Magister Psikologi Profesi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email: 159151301@uii.ac.id

Kata kunci

Kebersyukuran

Komitmen Afektif

Karyawan

Karyawan merupakan investasi jangka panjang dan faktor penting dalam kesuksesan bisnis maupun profitabilitas perusahaan (Alexandra, 2019). Pada era milenial, banyak karyawan bertalenta tinggi melakukan pindah kerja dan mencari perusahaan yang lebih menjanjikan dari segi kompensasi maupun fleksibilitas kerja. Fenomena *turn over* itu dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tersisa, dan juga melambungkan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru (Lee, 2018; Ferreira dan Almeida, 2015; Sukamto, Junarto, Kaihatu, Kartika, 2014).

Penyebab terjadinya *turn over* antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen dan konflik (Mehmood, N., *et.al*, 2016). Slack, Orife dan Anderson (2010) menyatakan bahwa adanya komitmen afektif memiliki efek pada kepuasan karyawan dan perusahaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen afektif menjadi bahasan yang penting untuk dikaji lebih dalam karena memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek lain yang mempengaruhi kelancaran suatu organisasi, termasuk mencegah *turnover*.

Komitmen afektif erat kaitannya dengan emosi individu terhadap organisasinya (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Emosi tersebut tercermin melalui rasa senang, nyaman dan bahagia ketika terlibat dalam lingkungan organisasi. Albdour, A.A., Altawawneh, I., I (2014) menyatakan bahwa ikatan emosi antara karyawan secara personal dengan organisasi menjadi hal yang berpengaruh terhadap keinginan individu agar tetap terlibat menjadi anggota organisasi. Faktor usia dan lama masa kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi komitmen afektif seseorang pada

organisasi (Lina, 2007; Rhoades, Eisenberger, & Armei, 2001; Sheri & Kline, 2003). Dapat dikatakan bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan, membuat karyawan cenderung menerima keadaan lingkungan kerjanya sebagai bagian dari dirinya dan sulit untuk melepaskannya.

Kontrak psikologis yang menghubungkan antara individu dengan organisasi dapat terjadi bila individu memiliki komitmen afektif terhadap organisasinya (Zhou & Miao, 2014). Komitmen afektif yang tinggi akan ditunjukkan dengan munculnya rasa rindu dengan rekan kerja, merasa nyaman datang ke kantor untuk bekerja setiap harinya, senang berinteraksi dan terlibat aktivitas dalam lingkungan pekerjaannya (Colquitt, dkk., 2015). Allen dan Meyer (1991) mengatakan bahwa individu yang memiliki komitmen afektif ditunjukkan dengan adanya rasa keterikatan secara emosional terhadap organisasi, identifikasi terhadap organisasi serta keterlibatan dengan organisasi.

Hasil penelitian Dewi (2013) menyatakan bahwa orang dengan komitmen afektif tinggi dapat memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja organisasinya. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap perannya di organisasi, ia menjalankan perannya dengan senang hati sehingga tidak segan untuk melakukan usaha lebih agar target yang telah ditetapkan organisasi terpenuhi. Komitmen afektif memiliki korelasi dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, *turn over intention*, kualitas kehidupan kerja, *job involvement*, gaya kepemimpinan dan sikap inovatif dalam bekerja (Pramatreize, 2016; Kumoro, 2017; Risdaningsih, 2017; Suryanto & Prihatiningsih, 2015; Iqbal, dkk. 2013; Hasan, 2010). Komitmen afektif menjadi kajian yang penting dan diperhatikan dalam dunia industri karena berpengaruh dengan banyak aspek dalam pekerjaan.

Sikap karyawan “menerima”, suatu bentuk rasa syukur dapat menumbuhkan rasa positif pada pengalaman hidup yang sudah dilalui atau situasi yang sedang dihadapi, sehingga orang yang bersyukur mampu menikmati apapun keadaan yang diterimanya dengan rasa senang dan puas (Wicaksono, 2013). Killen, dkk., (2015) menyatakan bahwa intervensi kebersyukuran dapat meningkatkan kesejahteraan. Algoe dan Zhaoyang (2016) menyatakan bahwa kebersyukuran memiliki dampak positif pada hubungan sosial dengan lingkungannya. Bersyukur menjadi salah satu strategi koping untuk menafsirkan pengalaman dan permasalahan hidupnya secara positif (Arief & Habibah, 2015). Bentuk sederhana dari bersyukur ialah berterimakasih atas apa yang diterima. Mengucapkan rasa terimakasih atas kehidupan yang dijalani dapat menimbulkan kegembiraan, lebih sehat, ketenangan pikiran serta hubungan antar manusia yang semakin berkualitas (Emmons & McCullough, 2003). Munajid (2006) dan Al-Jauziah (2010) mengemukakan bahwa dalam bersyukur selalu melibatkan tiga aspek, yaitu; bersyukur melalui kalbu, bersyukur secara lisan dan bersyukur menggunakan anggota tubuh (perbuatan).

Pada penelitian ini, peneliti memilih intervensi kebersyukuran agar mendorong karyawan agar lebih memahami esensi bersyukur, khususnya bersyukur melalui kalbu, lisan dan perbuatan diharapkan dapat meningkatkan sikap positif dan afeksi mereka terhadap perusahaan dan pekerjaannya sehari-hari, sehingga berpengaruh pada komitmen afektif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan model *non randomized pratest-pascatest control group design*. Peneliti melakukan pengukuran

sebelum (pratest) dan sesudah (pascatest). subjek utama adalah karyawan perusahaan batik di Yogyakarta, dengan kriteria pernah bekerja dengan masa kerja minimal enam bulan, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, beragama Islam. Selain itu juga karyawan terindikasi memiliki skor rendah atau sedang pada skala komitmen afektif dan skala kebersyukuran berdasarkan skala yang disebar. Pemilihan subjek disepakati bersama dengan *Human Resource Manager* yang dicocokkan dengan hasil penilaian kinerja yang didapat, sehingga menjadi indikasi rendahnya komitmen afektif. Pada penelitian ini menggunakan dua jenis skala, yaitu skala komitmen afektif dan skala kebersyukuran. Skala komitmen afektif mengacu pada *Affective Commitment Scale (ACS)* yang sudah diadaptasi oleh Kumoro (2017). Sedangkan untuk kebersyukuran menggunakan *Psychological Measures of Islamic Gratitude (PMIG)* yang dikembangkan oleh Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012).

Prosedur Penelitian

Pelatihan kebersyukuran ini dilakukan dengan melalui beberapa tahapan, yaitu; pengurusan ijin penelitian, studi pendahuluan untuk mengetahui gambaran komitmen afektif karyawan, penyusunan alat ukur, penyusunan modul penelitian, penentuan subjek penelitian, uji kelayakan modul, penentuan fasilitator dan co-fasilitator. Pengambilan data dilakukan pada saat awal melakukan pengukuran prates, kemudian pengukuran pascates diberikan setelah pelatihan kebersyukuran selesai diberikan dan pengukuran tindak lanjut dilakukan dalam jeda waktu dua minggu setelah pelatihan kebersyukuran. Pelaksanaan pelatihan dilakukan selama satu hari dengan enam sesi selama pelatihan, yaitu; (1) pembukaan, (2) makna Syukur, (3) Syukur dengan hati, (4) Syukur dengan lisan, (5) Syukur dengan perbuatan,

(6) Penutup. Rancangan pelatihan kebersyukuran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. *Blue Print* Pelatihan Kebersyukuran

Sesi	Waktu	Kegiatan	Sasaran	Metode
	08.00 – 08.15	Check-in		
1	08.16 – 08.30	Opening Sesion: Perkenalan dan prosedur pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan kesepakatan. • Saling mengenal antar fasilitator dan peserta 	Berdoa bersama, <i>games</i> perkenalan
	08.31 – 08.40	Harapan pelatihan		Mengisi lembar isian
	08.41 – 09.00	Kontrak pelatihan		Diskusi, <i>sharing</i> dan <i>ice breaking</i> 'siap tempur'
2	09.01 – 09.45	Makna Syukur: Mengapa saya ingin bergabung dengan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami apa yang harus disyukuri, mengapa bersyukur 	<i>Sharing</i> , ceramah, dan diskusi
	09.46 – 10.45	Makna Syukur: Menenal syukur		<i>Sharing</i> , ceramah, diskusi, mengisi lembar kerja, <i>ice breaking</i>
3	10.46 – 12.10	Syukur dengan hati	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta memahami seperti apa syukur dengan hati dan penerapannya 	<i>Sharing</i> , ceramah, diskusi, mengisi lembar kerja
4	13.01 – 13.45	Syukur dengan lisan	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta memahami seperti apa syukur dengan lisan dan penerapannya dalam situasi kerja 	<i>Sharing</i> , ceramah, diskusi, mengisi lembar kerja, <i>ice breaking</i> , <i>role play</i>
5	13.46 – 15.20	Syukur dengan perbuatan	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta memahami seperti apa syukur dengan perbuatan dan penerapannya dalam situasi kerja 	<i>Sharing</i> , ceramah, diskusi, mengisi lembar kerja, <i>ice breaking</i> ,
6	15.21 – 15.50	Sharing session: <i>Review</i> materi dan <i>sharing</i> pengalaman		<i>Sharing.</i>

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Mann Whitney U Test*. Test ini meliputi uji non parametrik. Teknik analisis *Mann Whitney U Test* merupakan pengujian

yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan antara dua sampel dependen yang berpasangan. Pada pelaksanaannya menggunakan software SPSS 16 for windows.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini adalah hasil skor prates, pascates dan tindak lanjut komitmen afektif

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Skor Komitmen Afektif

Kelompok	Nilai Z	Sig.	Keterangan
Eksperimen – Kontrol Prates	-.298	0.766	Tidak Signifikan
Eksperimen – Kontrol Pascates	-1.974	0.048	Signifikan
Eksperimen – Kontrol Tindak Lanjut	-2.752	0.006	Signifikan

Berdasarkan hasil uji beda Mann Whitney U Test yang dilakukan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol saat pengukuran prates, pascates, dan tindak lanjut, dapat dideskripsikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**, artinya pelatihan kebersyukuran yang diberikan menyebabkan adanya perbedaan tingkat komitmen afektif antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Peneliti juga melakukan uji statistik dengan teknik Friedman Test untuk mengetahui pengaruh pelatihan kebersyukuran pada pengukuran prates, pascates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol:

Tabel 3. Uji Friedman Komitmen Afektif Kelompok Eksperimen

Test Statistic	
N	11
Chi-square	10.683
Df	2
Asymp. Sig	0.005

Berdasarkan hasil uji friedman pada kelompok eksperimen, diketahui bahwa nilai Chi-square sebesar 10.683, dengan *p value* sebesar 0.005 ($p < 0.05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan skor komitmen afektif yang signifikan pada pengukuran prates, pascates dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan kebersyukuran.

antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol:

Tabel 4. Hasil Uji Friedman Komitmen Afektif Kelompok Kontrol

Test Statistic	
N	11
Chi-square	0.154
Df	2
Asymp. Sig	0.926

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa kelompok kontrol mendapatkan nilai Chi-square sebesar 0.154, dengan *p value* sebesar 0.926 ($p > 0.05$), artinya tidak terdapat perbedaan skor komitmen afektif yang signifikan saat pengukuran prates, pascates dan tindak lanjut pada kelompok kontrol.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan kebersyukuran terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu *Affective Commitment Scale* (ACS) untuk mengukur komitmen afektif dan *Psychological Measurement Islamic Gratitude* (PMIG) untuk mengukur kebersyukuran. Hasil uji hipotesis membuktikan terdapat perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan kebersyukuran berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen afektif dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 ($p < 0,05$).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Maulidiyah (2018) misalnya yang meneliti tentang terapi kebersyukuran terhadap meningkatnya kesejahteraan psikologis pada penderita kanker payudara. Hasil penelitiannya memiliki kontribusi sebesar 60,3%. Rahmanita (2016) yang melakukan penelitian tentang pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada penderita penyakit hipertensi. Hasil penelitiannya sangat signifikan dengan score nilai $t=9,628$, $p=0,000$ ($p<0,01$). Penelitian yang dilakukan Krisnawati dan Sulistyarini (2015) juga menunjukkan hal yang sama, yakni terbukti signifikan hubungan pengaruhnya. Penelitiannya tentang pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada penderita diabetes mellitus tipe II. Besaran sumbangan hasil penelitiannya adalah $Z=-3,814$, $p=0,000$ ($p<0,01$) dan pada nilai skor afeksi mendapatkan skor $Z=-3,800$, $p=0,000$ ($p<0,01$). Penelitian Putri (2016) tentang pengaruh Pelatihan Kebersyukuran terhadap meningkatnya kualitas hidup guru sekolah inklusi, menunjukkan hal yang sama juga. Kontribusi hasil penelitiannya sebesar 71%. Subjek yang sama di tempat yang berbeda dari penelitian Putri, dilakukan Leguminosa (2016), yang meneliti pelatihan kebersyukuran terhadap stres kerja Guru di Sekolah inklusi, dan kontribusinya sebesar 56,1%. Penelitian Mukhlis dan Koentjoro (2015) tentang Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan stress kecemasan menghadapi ujian nasional pada siswa SMA juga menunjukkan hasil yang sama, yakni signifikan dengan kontribusinya sebesar 50,7%.

Penelitian tentang pengaruh kebersyukuran terhadap kesejahteraan psikologi, stres, komitmen afektif dan sebagainya dapat dikatakan pada umumnya berpengaruh secara signifikan, kecuali penelitian yang dilakukan Rahman (2019). Penelitiannya tentang Pelatihan

kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada remaja yang orangtuanya bercerai. Hasil penelitiannya menunjukkan tidak ada pengaruh antara pelatihan kebersyukuran dengan peningkatan kesejahteraan subjektif, terutama untuk aspek kepuasan hidup dengan nilai $p=0,175$ ($p>0,05$) dan aspek afeksi dengan nilai $p=0,076$ ($p>0,05$). Selain penelitian Rahman, Hairiyati (2019) juga mengalami hal yang sama. Penelitiannya tentang Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisisnya dengan menggunakan Mann Whitney U Test menunjukkan bahwa nilai prates sebesar 0,326 ($p>0,05$), nilai pascates 0,135 ($p>0,05$) dan nilai pengukuran tindak lanjut sebesar 0,067 ($p>0,05$).

Bila dicermati per aspek, hasil masing-masing penelitian di atas menyebutkan sebagai berikut, hasil penelitian Maulidiyah (2018) menemukan bahwa antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan menjadi faktor penting yang berpengaruh pada keberhasilan pelatihan. Ia juga menyebutkan bahwa peserta yang terlibat dalam pelatihan belum pernah terlibat pada pelatihan yang sama sebelumnya sehingga peserta mendapat pengalaman baru dan antusias mengikuti setiap tahapan pelatihan adalah tinggi. Rahmanita (2016) mengatakan bahwa keberhasilan pelatihan kebersyukuran dipengaruhi faktor antusias, motivasi dan penerimaan dari peserta. Penelitian yang dilakukan Krisnawati dan Sulistyarini (2015) menyebutkan hal yang berbeda. Menurut mereka keberhasilan pelatihan kebersyukuran dipengaruhi faktor-faktor seperti, situasi kelompok yang menciptakan hubungan interpersonal yang dekat, terbentuknya rasa saling percaya, berbagi pengalaman, mendukung, memahami, terbuka, umpan balik empati dan afirmasi positif. Penelitian Putri (2008), menyebutkan bahwa keberhasilan pelatihan

kebersyukuran berkaitan dengan adanya proses refleksi atas pengalaman yang dimiliki serta sharing tentang pengalaman masing-masing. Mukhlis dan Koentjoro (2015) menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan kebersyukuran dipengaruhi adanya partisipasi aktif peserta, memberikan modeling cara bersyukur kepada peserta, mampu memancing diskusi yang membuat peserta mendapatkan sudut pandang lain yang positif dari kondisi yang dihadapi.

Faktor lain penyebab sebuah pelatihan kebersyukuran gagal atau tidak menunjukkan pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologi, stres, komitmen afektif dan sebagainya, antara lain: alokasi waktu yang terbatas, proses pelatihan harus menyesuaikan jam kerja dan peserta tidak 100 persen berpartisipasi. Kemudian, pelatihan dilakukan setelah jam kerja selesai, dimana karyawan dalam kondisi fisik yang capek (Hairiyati, 2019). Faktor penyebab kegagalan yang dikemukakan Rahman (2019) antara lain, materi yang diberikan lebih menekankan pada aspek kognitif, pemaparan materi banyak mengupas mengenai kebersyukuran secara teoritis, sementara sasaran kebersyukuran mengarah pada aspek emosi dan pemaknaan. Hal tersebut membuat ruang untuk saling bercerita dan berbagi pengalaman menjadi terbatas.

Berdasarkan deskripsi dan analisis di atas dapat dikemukakan bahwa keberhasilan pelatihan kebersyukuran ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adanya kerjasama dengan pihak perusahaan, penerimaan peserta terhadap pelatihan, pelaksanaan, modeling, dan kesadaran implementasi.

Keberhasilan pelatihan dalam penelitian ini antara lain disebabkan adanya kerjasama yang baik dengan pihak perusahaan. Kerjasama dengan pihak perusahaan terjadi pada setiap aspek tahap pelaksanaan pelatihan. Pada tahap awal,

peneliti berdiskusi dengan pihak manajemen mengenai permasalahan yang ada di perusahaan. Peneliti ingin apa yang dilatih nanti adalah yang benar-benar dibutuhkan atau memang permasalahan yang dihadapi perusahaan. Peneliti tidak mengajukan variabel apa yang hendak diteliti. Meskipun sudah punya konsep tentang kesejahteraan karyawan, tetapi sifatnya menyampaikan perlunya untuk melakukan penelitian di perusahaan. Peneliti dan manajemen berdiskusi tentang kondisi pengelolaan karyawan serta dinamika yang dihadapi. Berdasarkan informasi tersebut, peneliti melakukan pendalaman dengan turun langsung ke beberapa unit untuk melakukan wawancara, hasilnya mengerucut pada variabel komitmen afektif. Saat peneliti mengajukan variabel yang akan diangkat beserta dengan data pendukung, pihak manajemen mendukung dan mulailah persiapan pelatihan dirancang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen afektif karyawan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kebersyukuran. Artinya pelatihan kebersyukuran dapat efektif meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan, bagi perusahaan, bahwa komitmen afektif karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka akan semakin produktif kerjanya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kebersyukuran dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, karena itu sudah sangat tepat bagi perusahaan untuk mempertimbangkan melakukan pelatihan kebersyukuran pada

beberapa divisi yang lain, di luar divisi yang menjadi subjek penelitian ini.

Kemudian perlu menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, yaitu jumlah subjek yang relatif memadai setidaknya minimal 15 orang per kelompok, dan hal ini bisa dilakukan bila peneliti dapat membangun hubungan baik dengan pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algoe, S. B & Zhaoyang, R. (2016). Positive Psychology in Context: Effects of Expressing Gratitude in Ongoing Relationships Depend on Perceptions of Enactor Responsiveness. *J Posit Psychol.* 11 (4): 399-415. doi:10.1080/17439760.2015.1117131.
- Albdour, A.A., Altawawneh, I., I (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2).
file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/fc62aa4b60c4b4d695f510845bce7bca75ed.pdf
- Al-Jauziah, I. A. Q. (2010). *Sabar Dan Syukur: Mengungkap Rahasia Di Balik Keutamaan Sabar Dan Syukur*. Penerjemah Nurrhaim. Semarang: Pustaka Nuun.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1. 61-89.
- Arief, M. F., & Habibah, N. (2015). Pengaruh Strategi Aktivitas (Bersyukur dan Optimis) terhadap Peningkatan Kebahagiaan pada Mahasiswa S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Seminar Psikologi dan Kemanusiaan UMM.
- Colquitt, J. A., Lepine, J.A., Wesson, M, J (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace, Fourth Edition*. New York: McGraw.
- Cotton, J.L & Tuttle, J.M (1986). *Employee turnover: a meta-analysis and review with implication for research*. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Dewi, P. S. (2013). Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan Budaya Learning Organization Dengan Komitmen Organisasi. Tesis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84(2), 377-389.
- Ferreira, L.C.de M. dan Almeida, C. B. de A. (2015). Employee Turnover and Organizational Performance: A Study of the Brazilian Retail Sector. *Brazilian Business Review*, Vol. 12, n. 4, Art. 2, p. 27-56
file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/Employee_Turnover_and_Organizational_Performance_a-2.pdf
- Hairiyati, N. (2019). Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan supermarket di Yogyakarta. Tesis. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Hasan, J. M. (2010). Organizational Commitment And Employee's Innovative Behaviour. *Journal of Management Research*. 10 (1), 62-68
- Iqbal, N., Ahmad, N., Majid, M., Javed, K., Zahra, A., Ateeq, M. (2013). Role of Employee Motivation on Employee's Commitment in The Context of Banking Sector of D.G. KHAN, Pakistan. *Journal of Human Resource Management*. 1 (1) 1-8. doi: 10.11648/j.jhrm.20130101.11

- Killen, Alison And Macaskill, Ann (2015). *Using a gratitude intervention to enhance wellbeing in older adults*. *Journal of Happiness Studies*, 16 (4), 947-964.
- Krisnawati, E & Sulistyarini, I. (2015). Efektivitas pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada penderita diabetes mellitus tipe II. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Kumoro, R. D. H (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Dukungan Organisasional Persepsian Terhadap Komitmen Afektif. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012). Pengembangan psychological measures of Islamic gratitude (PMIG-Ukuran-ukuran psikologis kebersyukuran dalam perspektif Islam). *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Research Centre for Developing Psychological Measures on Islamic Perspective
- Lee, S., (2018). Employee Turnover and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies *American Review of Public Administration*, Vol. 48(6) 522 –534
file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/Lee2018_EmployeeTurnoverandOrganizationalPerformance.pdf
- Leguminosa, P. (2016). Pelatihan Kebersyukuran Untuk Menurunkan Stres Kerja Guru Sekolah Inklusi. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Lina, L. (2007). Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization. *Baltic Journal of Management*, 2(2), 196-212.
- Maulidiyah, G. S (2018). Terapi kebersyukuran sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis pada penderita kanker payudara. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Mehmood, N., Norulkamar, U., Ahmad, U. Irum, S., Ashfaq, M., (2016) Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intentions among Front Desk Staff: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing* | Vol 6 • file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/JobSatisfactionAffectiveCommitmentandTurnoverIntentions-IRMM.pdf
- Mukhlis dan Koentjoro (2015). Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan stress kecemasan menghadapi ujian nasional pada siswa SMA. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*. Issn: 2407-7801. Volume 1, No. 3, Desember 2015: 203 – 215
- Munajid, M. B. S. (2006). *Silsilah Amalan Hati: Ikhlas, Tawakkal, Optimis, Takut, Bersyukur, Ridha, Sabar, Introspeksi Diri, Tafakkur, Mahabbah, Taqwa, Wara'*. Bandung: Irsyad Baitus Salam.
- Novitriami, Y & Hastjarjo, T, D. (2015). Meningkatkan Komitmen Afektif Melalui Cerita Sukses Organisasi. *Journal of Professional Psychology*. 1 (1). 18 – 32. ISSN: 2407-7801
- Pramatreize, I.P (2016). Peran Kualitas Kehidupan Dan Kepribadian Ekstraversi Terhadap Komitmen Afektif Organisasi Pada Karyawan Kebun Binatang Gembiraloka. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Putri, D. A. (2016). Pelatihan Kebersyukuran untuk meningkatkan kualitas hidup pada guru sekolah inklusi. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi

- dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Rahman (2019). Pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada remaja yang orangtuanya bercerai. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Rahmanita, A. ((2016). Efektivitas pelatihan kebersyukuran untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pada penderita penyakit hipertensi. *Tesis*. Magister Profesi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armei, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86 (5), 825-836.
- Risdaningsih, S (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif di direktorat kepelabuhan. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sheri, B., & Kline, H. (2003). Employee Perceptions of Stakeholder Focus and Commitment to The Organization. *Journal of Managerial Issues*. 15 (4), 498-509.
- Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., Kartika, E.W., (2014). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover intention di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*
- Suryanto, S. & Prihatiningsih, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*. 4 (1). 18 – 34. doi: 10.7454/jvi.v4i1.48
- Wicaksono, A. R. (2013). Hubungan antara Kebersyukuran dengan Efikasi Diri pada Guru Tidak Tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zhou, Y., & Miao, Q. (2014). “Servant Leadership and Affective Commitment in the Chinese Public Sector: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”. *Psychological Report Employment Psychology & Marketing*. 115 (2), 381-395.