
Gratitude as a Predictor Of Turnover Intention: In The Context Of The Javanese Tribe

Fathul Hidayah ^{1*}

¹ *Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia*

Abstract

The purpose of this study is to see gratitude influence to turnover intention in Javanese. There are 51 people research subjects who are already working with an age range of 23-53 years in both public and privat organizations (BUMN, PNS, School, Entrepreneur). Reserach methods using quantitative methods. Research instruments use likert scale, it is gratitude and scale of turnover intention. After testing, it can be seen the results of this study show that there is significant value ($\text{sig} = 0.012 < 0.05$), that is mean gratitude has an influence on turnover intention in Javanese. The renewal of this research is to develop research on a particular culture in relation to the context of gratitude

Keyword: gratitude: turnover intention; javanese

Keywords: Gratitude, turnover intention, javenese

1 Introduction

Intensi *turnover* karyawan dianggap menjadi suatu masalah menantang dalam organisasi yang dapat menciptakan tidak aman untuk karyawan. Intensi *turnover* dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk intensi *turnover* menjadi penting untuk dipertimbangkan dan menjadi cara yang efektif untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi (Alkhatani, 2015; Hussain & Asif, 2012).

Intensi *turnover* adalah salah satu tantangan tenaga kerja yang sulit dihadapi oleh organisasi (Surji, 2013). Ketika seorang karyawan berhenti dari pekerjaannya maka akan menambah beban biaya organisasi, hal ini dikarenakan posisi karyawan yang kosong harus diganti dan karyawan baru harus dilatih (Frederiksen, 2016). Intensi *turnover* yang terjadi sangat merugikan organisasi, kerugian sendiri dibagi menjadi dua, yakni kerugian biaya langsung

*Corresponding author.

dan biaya tidak langsung. Biaya langsung berhubungan dengan hilangnya waktu dan uang untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan. Sedangkan biaya tidak langsung adalah penurunan produksi dan pelayanan dikarenakan organisasi belum menemukan pengganti atau merekrut karyawan yang belum memiliki pengalaman. Beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses perekrutan telah berhasil menangkap staf akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut memiliki pekerjaan di organisasi lain. Merekrut, memilih, dan pelatihan karyawan baru sering menghabiskan banyak uang, karena semakin tinggi tingkat turnover, maka semakin tinggi pengeluaran yang akan terjadi (Law, 2005).

Konsekuensi lain yang diterima oleh organisasi karena adanya turnover karyawan yakni dampak terhadap hubungan karyawan dengan pelanggan. Biasanya, karyawan lama menjalin dan mengembangkan hubungan pribadi dengan pelanggan, sehingga ketika karyawan keluar dari organisasi maka hubungan antara organisasi dengan pelanggan bisa saja putus atau beralih mengikuti karyawan yang berpindah organisasi. Selain itu kehilangan karyawan yang baik dan berprestasi akan mempengaruhi moral organisasi, hal ini dapat mempengaruhi karyawan lain yang masih berada di dalam organisasi terkait motivasi, kepercayaan terhadap organisasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan (Alkahtani, 2015).

Ada beberapa faktor yang sebagian ada diluar kendali manajemen seperti kematian atau ketidak mampuan dari anggota staff (Ongori, 2007). Adapun faktor internal yang penting dalam mempengaruhi adanya turnover yakni kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Yamazakia & Petchdee, 2015) menggambarkan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi niat turnover karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan baik maka niat karyawan untuk turnover juga rendah dan sebaliknya. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh gratitude karyawan. Hal ini dikarenakan ukuran well-being karyawan ditentukan oleh kepuasan kerja, dan well-being sangat dipengaruhi oleh gratitude atau kebersyukuran (Mbah & Ikemefuna, 2012; Waters, 2012). Sehingga secara tidak langsung *gratitude* pasti mempengaruhi intensi *turnover* karyawan.

Gratitude berhubungan dengan berbagai fenomena klinis yang relevan, diantaranya yakni psikopatologi, karakteristik kepribadian, kesehatan, hubungan positif, dan *well being*. *Gratitude* merupakan bagian dari orientasi kehidupan yang lebih luas terhadap perhatian dan penghargaan positif terhadap dunia. Orientasi ini berbeda dari emosi lain seperti optimisme, harapan, dan kepercayaan (Wood, Froh, & Geraghty, 2010). *Gratitude* memberikan persepsi yang positif kepada individu bahkan dalam menghadapi penyakit. Studi longitudinal menunjukkan bahwa *gratitude* yang lebih tinggi sangat terkait dengan dukungan sosial yang dirasakan, serta dapat mengurangi stres dan depresi (Mills et al., 2015).

Gratitude pada suku Jawa biasanya digambarkan dengan adanya upacara-upacara adat yang dilakukan. Ritual yang populer dilakukan oleh suku Jawa yakni syukuran, dimana biasanya dilaksanakan ketika momen-momen tertentu yakni pada kelahiran, kematian, pernikahan, ketika panen, sunatan, perayaan hari besar dan lain sebagainya. Didalam adat Jawa, manusia harus mensyukuri nikmat apapun yang diberikan oleh Tuhan dengan cara melakukan ritual-ritual yang telah turun temurun dilakukan seperti sedekah bumi, suronan, upacara bulanan bayi, dan lain sebagainya. Orang Jawa percaya bahwa upacara – upacara tersebut berguna untuk menangkal pengaruh buruk dari kekuatan gaib yang dapat membahayakan bagi kelangsungan hidup (Afi-fah, 2015).

Sekarang ini masih sangat minim penelitian yang mmeneliti terkait pengaruh *gratitude* dengan intensi *turnover*. Bahkan peneliti belum menemukan penelitian yang dapat mendukung. Dengan melihat hal tersebut serta fakta-fakta diatas maka peneliti ingin meneliti dan memastikan pengaruh *gratitude* terhadap intensi *turnover*, khususnya pada suku Jawa. Tujuan dari penelitian ini tentunya untuk mengetahui apakah ada pengaruh *gratitude* terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa.

Turnover

Turnover merupakan suatu proses karyawan yang akan meninggalkan organisasi. Sementara intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, hanya saja lebih pada pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar (Curtis & Wright, 2001; Mcelroy, Morrow, & Rude, 2001). Sedangkan indikasi untuk melihat *turnover intention* yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat kemalasan karyawan, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Mcelroy et al., 2001)

Menurut Griffeth (2000) bahwa intensi *turnover* terjadi dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu bahwa untuk memicu seseorang keluar dari organisasinya, disebabkan oleh ketidakpuasan atas pembayaran yang diterima, begitupun sebaliknya (Wang et al., 2010). Komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap terjadinya intention to leave dibanding kepuasan kerja. Komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Pertama yakni gaji, ketika gaji karyawan tidak sesuai dengan yang seharusnya maka niat karyawan untuk berpindah juga akan tinggi. Kedua yakni *integration* merupakan tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok organisasi. Jika karyawan tidak dilibatkan maka intensi *turnover* pada karyawan akan tinggi. Ketiga yakni performen karyawan, ketika performen karyawan baik maka intensi *turnover* mereka pun akan rendah. Keempat yaitu *formal communication*, ini berkaitan dengan penyebaran informasi di antara anggota dari suatu sistem sosial organisasi. Komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *turnover*; biasanya dilakukan dalam bentuk *feedback* terhadap tugas-tugas karyawan serta pengkomunikasian terhadap perubahan maupun informasi penting pada perusahaan. Saluran komunikasi formal yang terpercaya yang baik dapat menurunkan intensi *turnover* pada karyawan. Dan yang ke lima adalah *centralization* merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover* (Mobley, 1982).

Gratitude (Kebersyukuran)

Gratitude merupakan bagian dari sifat berkebutuhanan, bagaimana cara seseorang mampu untuk berterima kasih kepada Tuhannya. Hasil penelitian mereka menunjukkan, bahwa rasa syukur mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis. Salah satunya saat orang yang menjalankan rasa syukurnya setiap minggu, mereka merasa hidupnya lebih baik dan lebih optimis dalam menghadapi hari esok. Hasil lain menyatakan bahwa, hanya dalam dua bulan, orang yang membuat daftar syukur lebih mengalami kemajuan dalam mencapai sasaran dan tujuan pribadi (akademis, hubungan interpersonal, kesehatan). Orang yang bersyukur dilaporkan memiliki tingkatan yang lebih tinggi dalam emosi positif, kepuasan hidup, vitalitas, optimisme, dan lebih rendah dalam tingkat depresi atau stres (Emmons & McCullough, 2003).

Gratitude berkorelasi positif pada *subjective well being*, dukungan sosial, dan perilaku prososial remaja, seperti kepuasan hidup, optimisme, dan kontrol emosi. Hal ini diikuti pula oleh semakin meningkatnya perasaan emosi positif seperti sikap memaafkan, mendukung, dan memotivasi orang lain disekitarnya sehingga dapat mengembangkan hubungan interpersonal yang positif bagi individu. *Gratitude* merupakan suatu bentuk emosi positif dalam mengekspresikan kebahagiaan dan rasa terimakasih terhadap segala kebaikan yang diterima (Froh, Kashdan, Ozimkowski, & Miller, 2009; Seligman, 2005).

McCullough Micheal, Emmons, & Tsang (2002) membedakan trait *gratitude* dalam empat aspek, yaitu: pertama, Intensity, artinya sangat bersyukur ketika terjadi hal-hal positif. Kedua, Frequency artinya individu sering mengungkapkan rasa syukur setiap hari. Ketiga, Span artinya

individu merasa bersyukur dalam berbagai keadaan hidup (seperti bersyukur atas pekerjaan, kesehatan dan keluarga yang dimiliki). Keempat, *Density* artinya individu sering merasakan perasaan berterima kasih terhadap lebih banyak orang. Selain keempat aspek *gratitude*, juga terdapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi *gratitude* yaitu: Pertama, *emotionality* yaitu suatu kecenderungan dimana seseorang merasa emosional dan menilai kepuasan hidupnya. Kedua, *prosociality* yaitu kecenderungan seseorang untuk diterima di lingkungan sosial. Ketiga, *religiousness* yaitu sesuatu yang berkaitan dengan nilai-nilai transendental, keagamaan dan keimanan seseorang. Berdasarkan kajian teori diatas, peneliti ingin melihat pengaruh *gratitude* terhadap *turnover* pada suku Jawa.

2 Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana suatu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh.

Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yakni desain penelitian regresi sederhana. Desain penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Tujuan peneliti menggunakan desain penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa.

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 51 individu, laki-laki sebanyak 17 individu dan perempuan sebanyak 34 individu dengan rentang usia 23-53 tahun. Subjek yang digunakan merupakan individu yang sudah bekerja (BUMN, PNS, Sekolah, Wiraswasta) dan berasal dari suku Jawa. Dalam menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan metode *simple random sampling* dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi. Karakteristik yang ditetapkan yakni laki-laki dan perempuan yang sedang aktif bekerja dan berasal dari suku Jawa.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mana merupakan skala psikometrik dan biasanya digunakan pada kuesioner serta banyak digunakan dalam penelitian survei. Dalam penelitian ini digunakan dua skala yakni skala *gratitude* dan skala intensi *turnover*. Skala yang digunakan terdiri dari empat pilihan jawaban yakni 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS), 2 (Tidak Sesuai/ TS), 3 (Netral/ N), 4 (Sesuai/ S), 5 (Sangat Sesuai/ SS).

Prosedur dalam penelitian ini memiliki tiga tahap yakni tahap persiapan, kemudian pelaksanaan, dan yang terakhir adalah analisis data. Yang pertama yakni persiapan, pada tahap persiapan ini dimulai dari melakukan pendalaman materi yang akan digunakan untuk peneli-

tian, yang dilanjutkan dengan pengambilan alat ukur yakni skala *gratitude* dan intensi *turnover*. Setelah itu, peneliti kemudian melakukan adaptasi skala yang akan digunakan. Setelah diadaptasi, kemudian dilakukan *try out* dengan mendistribusikannya kepada subjek random, dan kemudian dilakukan pengelolaan data hasil *try out* serta mengevaluasi apakah kuesioner sudah sesuai ataukah belum. Selanjutnya, peneliti kemudian melakukan seleksi subjek berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

Tahap yang kedua yakni pelaksanaan. Disini peneliti menyebarkan skala kepada 35 responden yang sebelumnya telah di seleksi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Untuk penyebaran skala, peneliti menyebarkan melalui online. Setiap subjeknya diberikan dua skala yakni skala *gratitude* dan skala intensi *turnover*.

Tahap ketiga peneliti memasuki tahap analisa data dimana peneliti menganalisa hasil dari keseluruhan proses intervensi. Data-data yang telah diperoleh dari skoring skala yang telah disenar kemudian diinput ke *excel* yang selanjutnya dilakukan beberapa analisis data menggunakan *SPSS for windows versi 21*. Pertama yakni dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirno-Z* untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier ataukah tidak. Dan untuk prngujian signifikansi peneliti menggunakan regresi linear sederhana. Digunakannya metode analisa data regresi linear sederhana, dikarenakan penelitian ini menguji hubungan sebab akibat (kausal) dari variabel bebas ke variabel terikat dan memprediksi seberapa jauh variabel dependen jika variabel independennya naik atau turun.

3 Results

Uji asumsi yang dilakukan yakni uji normalitas dan uji linieritas. Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirno-Z*, diperoleh hasil bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yakni 0.878 ($p > 0.05$), sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji linieritas yang akan ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 1 .Uji Linearitas

TABLE 1

Aspek	Nilai
Sig Linierity	0.020 (<0.05)
Sig Deviation From Linearity	0.948 (>0.05)

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh kesimpulan bahwa hubungan antara variabel *gratitude* dan intensi *turnover* bersifat linier. Dikarenakan data yang diperoleh berdistribusi normal serta linier maka dapat dilakukan uji hipotesis.

Tabel 2 .Uji Hipotesis

TABLE 2

Variabel	R	R Square	Sig	Kesimpulan
Gratitude& Intensi turnover	0.348	0.121	0.012	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig = 0.012 (sig < 0.05), hal ini menunjukkan bahwa data signifikan yang berarti bahwa *gratitude* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa (H0 diterima). Disini juga dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi antar dua variabel yakni R = 0.348, dan prosentase peran *gratitude* dalam mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 12,1% sedangkan 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain, hal tersebut ditunjukkan dari nilai R Square yaitu 0.121.

4 Discussion

Penelitian yang telah dilakukan pada 51 orang dari suku Jawa yang sudah bekerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh *gratitude* terhadap intensi *turnover*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.012. Meskipun sangat minim penelitian yang meneliti terkait hubungan antara kebersyukuran dan intensi *turnover*, tetapi sudah banyak penelitian yang meneliti hal-hal positif jika individu memiliki tingkat *gratitude* yang tinggi.

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

Penjelasan diatas seperti kepuasan kerja, *well being*, komitmen dan lain sebagainya merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waters (2012) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan *wellbeing* sangat mempengaruhi intensi *turnover*. ketika kepuasan kerja serta *wellbeing* karyawan baik, maka intensi *turnover* pada organisasi juga akan rendah dan sebaliknya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Zaika, & Anwar (2014) mengungkapkan bahwa motivasi, latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, kondisi geografis, dukungan sosial, kepuasan kerja, komitmen, serta hubungan sosial yang baik dapat mempengaruhi intensi *turnover*. sehingga dari beberapa penelitian diatas dapat diambil satu kesimpulan bahwa ketika *gratitude* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen, serta *wellbeing* karyawan, maka *gratitude* secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi intensi *trnover* pada karyawan.

Hubungan *gratitude* dengan intensi *turnover* juga dapat dilihat dari aspek-aspek *gratitude* yakni yang pertama *intensi*, dimana individu sangat bersyukur ketika terjadi hal-hal yang positif. Kemudian *Density* yang berarti individu sering merasakan perasaan terimakasih terhadap banyak orang. Yang ketiga yakni *span* yakni individu merasa bersyukur dalam berbagai keadaan hidup, misalnya bersyukur atas pekerjaan, kesehatan, dan keluarga yang dimiliki. Dan yang terakhir individu mengungkap rasa syukur tiap hari (McCullough Micheal et al., 2002). Dari keempat aspek *gratitude* ini, ketika dikaitkan pada bidang pekerjaan yakni jika karyawan memiliki *gratitude* yang baik, maka karyawan akan selalu mensyukuri apa yang ia dapatkan entah itu gaji, pekerjaan yang didapat, dan lain sebagainya, sehingga hal-hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaan mereka dan niat untuk berpindah akan sangat rendah.

Terdapat satu hal yang menarik dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2014) yang mengungkapkan bahwa demografis dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Demografis ini salah satunya yakni latar belakang budaya. Budaya terbentuk dari bermacam-macam unsur seperti adat istiadat, bahasa, politik, karya seni, dan lain sebagainya. Jika dikaitkan dengan budaya Jawa, budaya ini memiliki banyak sekali ritual yang berkaitan dengan rasa syukur yang dinamakan syukuran yang dilakukan pada momen-momen tertentu seperti kematian, kelahiran, pernikahan, panen, dan lain sebagainya. Selain itu prinsip hidup orang jawa juga mengungkapkan bahwa ketentraman hati berasal dari rasa syukur dan ikhlas (*nerima*). Prinsip ini menggambarkan bahwa orang jawa harus merasa puas dengan nasib dan takdirnya. Apapun yang sudah didapat harus dikerjakan dengan senang hati. Arti kata *nerima* berarti tidak menginginkan milik orang lain serta tidak iri hati terhadap apa yang dimiliki orang lain. Suku jawa percaya bahwa hidup manusia didunia sudah digariskan atau diatur oleh Yang Maha Kuasa. Dari pemaparan ini jelas bahwa tingkat *gratitude* orang jawa cukup tinggi sehingga ini akan membuat orang-orang

suku Jawa ketika bekerja akan selalu dengan perasaan senang dan ikhlas. Perasaan-perasaan ini yang dapat meminimalisir niat karyawan untuk berpindah (Wijayanti & Nurwianti, 2010).

5 Conclusion

Penelitian ini dibuat untuk melihat pengaruh *gratitude* terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *gratitude* memang memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada suku Jawa. Pada penelitian selanjutnya mungkin dapat melakukan penelitian dengan subjek yang lebih banyak lagi dan dengan latar belakang suku yang berbeda. Dari hasil dan diskusi yang sudah dipaparkan diatas, bukan berarti penelitian ini tidak memiliki kekurangan. Keterbatasan dari penelitian ini yakni dari jumlah subjek yang sedikit dan belum mewakili seluruh populasi suku Jawa yang sudah bekerja, selain itu dalam melakukan penyebaran skala peneliti tidak dapat bertemu secara langsung dengan subjek penelitian, dikarenakan skala disebarakan melalui online

(1; 2; 3; 4; 5; 6; 8; 7; 10; 9; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23)

References

- [1] E. N Afifah. Korelasi konsep syukur dalam budaya Jawa dan ajaran Islam (studi kasus sedekah bumi di Desa Tegalharjo Kecamatan Trangkil. 2015.
- [2] A. H. Alkahtani. Investigating factors that influence employees ' turnover intention : A review of existing empirical works. *Jouenal of Business and Management*, (12):152–166, 2015. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- [3] S. Curtis and D. Wright. Retaining Employees - The Fast Track to Commitment,. 82(24):59–64, 2001.
- [4] F Dreher. The role of performance in the turnover process. . *Academy of Management Journal*,, (25):137–147, 2001.
- [5] R. A. Emmons and M. E McCullough. Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2:377–389, 2003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>
- [6] A. Frederiksen. Job satisfaction and employee turnover : A firm-level perspective. . *German Journal of Human Resource Management*, pages 1–30, 2016. <https://doi.org/10.1177/2397002216683885>

-
- [7] J. J. Froh, T. B. Kashdan, K.M. Ozimkowski, and N. Miller. Who benefits the most from a gratitude intervention in children and adolescents? Examining positive affect as a moderator. . *Journal of Positive Psychology*, 4(5):408–422, 2009. <https://doi.org/10.1080/17439760902992464>
- [8] R. W. Griffeth. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover . *Research Implications for the Next Millennium*, 3(26):463–488, 2000.
- [9] T. Hussain and S. Asif. Is employees/ turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. . *Journal of Quality and Technology Management*, 2(8):1–10, 2012.
- [10] S. E. Mbah and C. O. Ikemefuna. Job satisfaction and employee s' turnover intentions in total nigeria plc . *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14):275–287, 2012.
- [11] McCullough, Micheal, R. Emmons, and J.-A. Tsang. The grateful disposition:A Conceptual and Empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(82):112–127, 2002. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.11>
- [12] J. C. Mcelroy, P. C. Morrow, and S. N. Rude. Turnover and Organizational Performance : A Comparative Analysis of the Effects of Voluntary . *Involuntary , and Reduction-in-Force Turnover*, 6:1294–1299, 2001. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.6.1294>
- [13] P. J. Mills, L. Redwine, K. Wilson, M. A. Pung, K. Chinh, B. H. Greenberg, and A. Wood. The Role of Gratitude in Spiritual Well-Being in Asymptomatic Heart Failure Patients. . *American Psychological Association*, 1(2):5–17, 2015.
- [14] H. W. Mobley. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control. In Philippines.* Addison-Wesley, 1982.
- [15] H. Ongori. A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(8):1–2, 2007.
- [16] M. Seligman. *Authentic Happiness. Cognitive Behavioral Therapy Book.* 2005.
- [17] K. M. Surji. The negative effect and consequences of employee turnover and retention on the organization and its staff. European . *Journal of Business and Management*, 5(25):52–66, 2013.

-
- [18] A. S. Wahyuni, Y Zaika, and R Anwar. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover (keinginan berpindah) pada perusahaan jasa konstruksi. . *Jurnal kayasa Sipil*, 2(8):89–95, 2014.
- [19] C. Y Wang, N Dong, M. Chen, B. Hyde, L Hsieh, R Management, and G District. Chinese employees ' work values and turnover intentions in multinational companies : The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality*, pages 871–894, 2010. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.7.871>
- [20] L Waters. Predicting Job Satisfaction : Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude. *Journal of Scientific Reseach*,, 3(12):1174–1176, 2012. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.312A173>
- [21] H. Wijayanti and F Nurwianti. Kekuatan karakter dan kebahagiaan pada suku jawa. . *Jurnal Psikologi*, 2(3):114–122, 2010.
- [22] A. M Wood, J. J. Froh, and A. W. A Geraghty. Gratitude and well-being : A review and theoretical integration. *Clinical Psychology*, 2010. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>
- [23] Y Yamazakia and S. Petchdee. Turnover intention , organizational commitment , and specific job satisfaction among production employees in thailand. *Journal of Business and Management*, 4(4):22–38, 2015. <https://doi.org/10.12735/jbm.v4i4p22>