

HUBUNGAN KEBERSYUKURAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU HONORER DI KOTA SAMARINDA

RELATIONSHIP OF SUCCESS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON HONORARY TEACHERS IN SAMARINDA CITY

Lisda Mariana⁽¹⁾ Yoga Achmad Ramadhan⁽²⁾ Silvia Eka Mariskha⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda⁽¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas 17

Agustus 1945 Samarinda⁽²⁾ Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda⁽³⁾

Email: lisdamariana06@gmail.com⁽¹⁾ mubarrakplp@yahoo.co.id⁽²⁾ mariskha87@gmail.com⁽³⁾

Abstrak : Bekerja merupakan salah satu hal yang dilakukan hampir sebagian orang yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan, namun guru honorer di Indonesia masih belum bisa dikatakan sejahtera secara finansial, karena gaji yang mereka terima sering kali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru honorer yang mengajar di SMA/SMK/MA Sederajat di kota Samarinda sebanyak 160 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini korelasi Spearman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Diketahui nilai $\rho = 0.040$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer.

Kata Kunci: Kebersyukuran dan Komitmen Organisasi.

Abstract : Working is one of the things done by most people who aim to earn income, but honorary teachers in Indonesia are still not financially prosperous, because the salary they receive is often not enough to meet their daily needs. This study aims to determine whether there is a relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers in the city of Samarinda. Subjects used in this study are honorary teachers who teach in equivalent high schools / vocational schools / MA in Samarinda as many as 160 people. Sampling using purposive sampling technique. This study uses quantitative research methods, data analysis techniques used in this study Spearman correlation. The results of this study indicate that there is no relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers in the city of Samarinda. It is known that the value of $\rho = 0.040$, so it can be concluded that there is no relationship between gratitude and organizational commitment to honorary teachers.

Keywords: Gratitude and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu hal yang dilakukan hampir sebagian orang yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bekerja dilakukan oleh laki-laki dan perempuan mulai dari profesi sebagai tenaga pendidik, pekerja kantor, menjual jasa asuransi atau pun memberikan jasa pelayanan hingga tenaga honorer. Orang yang sudah bekerja cukup lama cenderung memiliki keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, sehingga bersedia untuk berkontribusi dan

melakukan hal terbaik demi kemajuan organisasi. Begitu pula dengan guru honorer, mereka memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hingga dapat bertahan cukup lama pada organisasi tersebut. Menurut Porter & Streers (1982) Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Porter dan Smith (dalam Mowday, dkk 1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Kekuatan relatif tersebut meliputi hubungan yang aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dengan tujuan untuk ikut berkontribusi demi kemajuan organisasi. Menurut Ketua Umum Forum Honorer Kategori 2 Indonesia (FHK2I) Titi Purwaningsih, jumlah tenaga honorer, pegawai tidak tetap, pegawai tetap non PNS & tenaga kontrak tahun 2017 berjumlah 750.000 orang (www.pojoksatu.id). Menurut Musyahrin Ketua PGRI Kaltim, diperkirakan jumlah guru honorer setingkat SD dan SMP di Samarinda mencapai 4.500 orang dan jumlah guru honorer SMA dan SMK berjumlah 1.500 orang (www.samarindapost).

Jumlah guru honorer setiap tahunnya selalu meningkat, padahal kesejahteraan dari segi finansial dapat dikatakan masih kurang, karena gaji yang diterima oleh guru honorer hanya berkisar antara Rp. 1.300.000 sampai dengan Rp. 1.500.000. Berdasarkan data yang dipegang oleh Forum Honorer Indonesia pada tahun 2012, jumlah tenaga honorer sekitar 800 orang, pada tahun 2018 jumlah tersebut bertambah 2x lipat yaitu sekitar 1.700 orang (www.bontangpost). Faktanya di Indonesia setiap tahunnya selalu saja ada demo yang menuntut hak guru honorer. Tanggal 26 Maret 2018, sejumlah guru honorer yang tergabung dalam Forum Solidaritas Pegawai Tidak Tetap Harian (FS PTTH) Kaltim mengadu ke Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) terkait kejelasan turunnya gaji yang diterima (www.tribunkaltim.co).

Diketahui tahun ajaran sebelumnya, guru honorer di sekolah negeri menerima gaji Rp.1.500.000/bulan, besaran ini merata baik untuk honorer lulusan D1, D2, D3 dan S1. Namun pada tahun ajaran 2018, berdasarkan Surat Keputusan (SK) yang ditandatangani Kadisdik Kaltim, gaji guru honorer mengalami pengurangan, khususnya untuk lulusan D1 hingga D3 menjadi Rp.1.300.000 hingga Rp.1.400.000 (www.tribunkaltim.co). Selain masalah pengurangan gaji, masalah lainnya adalah sering kali guru honorer tidak menerima gaji bahkan selama 7 bulan. Bagi tenaga honorer yang masih belum berkeluarga, terpaksa harus meminta bantuan kepada orang tua untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sementara bagi yang sudah berkeluarga tidak jarang harus menggunakan uang istri untuk memenuhi kehidupan sehari-hari (www.tribunkaltim.co).

Subjek mengeluh bahwa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi

kebutuhannya. Demi menambah gaji yang tidak mencukupi subjek membuka jasa bimbingan belajar dan membuat kerajinan manik-manik. Hal ini sesuai dengan hasil survey yang dilakukan kepada 25 orang guru honorer di Kota Samarinda. Berdasarkan pada hasil survey awal yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa gaji yang diterima oleh guru honorer dibawah UMR (Upah Minimum Regional) yaitu berkisar antara Rp.1.000.000 - Rp.2.000.000, tergantung sekolah tempat mengajar, dan para guru tersebut merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan kinerja tugas yang diberikan serta melanggar prinsip keadilan karena melakukan tugas yang tidak sesuai dengan hasil yang didapat. Tidak sesuai dikarenakan beberapa sekolah di Kota Samarinda telah menerapkan sistem fullday sehingga kegiatan belajar dan mengajar dilakukan hingga sore hari, baik untuk guru dengan status PNS ataupun untuk guru dengan status tenaga honorer.

Guru honorer merasa memerlukan tambahan penghasilan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari karena gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada sekolah namun guru honorer tetap melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa siswinya dengan sangat baik, serta sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang berguna untuk kemajuan proses belajar dan mengajar ini membuktikan guru honorer memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja, karena bersedia aktif dalam memajukan organisasi tersebut.

Berdasarkan survey yang dilakukan pada bulan maret 2018, kepada 25 orang guru dengan status guru honorer diperoleh hasil alasan guru honorer berkomitmen terhadap organisasinya adalah karena merasa senang bekerja di dalam organisasi tersebut, dan merasa senang melihat siswa dan siswinya menerima ilmu yang diberikan dengan baik. Kebersyukuran merupakan salah satu bentuk perilaku dari emosi positif dan bertolak belakang dengan perilaku cemas, cemburu, marah serta bentuk perilaku negatif lainnya (Emmons, 2004). Menurut McColough (2004) kebersyukuran adalah pengalaman seseorang ketika menerima sesuatu yang berharga, dan merupakan ungkapan perasaan seseorang yang menerima perlakuan baik dari orang lain.

Komitmen lain guru honorer adalah tetap mau berusaha memajukan organisasi tempatnya

bekerja dengan belajar hal yang belum dikuasainya, berdasarkan pada data yang didapat oleh peneliti terdapat beberapa guru honorer berusia diatas 45 tahun, di kota Samarinda sistem pendidikan sudah dikatakan maju, guru tidak lagi menjelaskan dan menerangkan dengan papan tulis namun sudah menggunakan power point, untuk guru yang berusia 20 tahun ke atas hal ini bukan menjadi masalah. Namun, untuk guru yang berusia di atas 45 tahun mereka harus belajar menggunakan software power point untuk membantu proses mengajar.

Menurut Porter dan Smith (1982) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pribadi. Kebersyukuran merupakan aspek dalam kekuatan karakter yang termasuk dalam karakteristik pribadi, sehingga dirasa perlu untuk mengetahui apakah kebersyukuran memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada guru honorer yang sebagian besar dapat dikatakan tidak sejahtera secara finansial namun tetap memilih untuk bertahan di sebuah organisasi hingga memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tersebut, yang ditunjukkan dengan ikut terlibat aktif dan berusaha sungguh-sungguh dalam memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanti dan Akbar (2015) yang meneliti tentang Hubungan antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang, diperoleh hasil bahwa dari 11 kekuatan karakter yang dikorelasikan, terdapat 9 karakter yang memiliki hubungan yang cukup erat dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hasil bahwa karakter yang paling menonjol dan memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen organisasi adalah kebersyukuran. Walaupun hanya berstatus sebagai guru honorer namun memiliki perasaan bangga karena dapat mendidik siswanya dengan baik. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer, yang secara finansial tidak sejahtera, namun guru honorer mampu bertahan dalam jangka waktu yang relatif lama pada sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2012)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan menguji variabel Kebersyukuran dengan Komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 160 orang guru honorer berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 24 tahun sampai 60 tahun, dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Alat ukur yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi adalah Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Porter dkk (1982) yang kemudian diadaptasi dan dikembangkan oleh Ingrianti (2015). Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) berisi 39 item pernyataan. Sedangkan variabel kebersyukuran alat ukur yang digunakan adalah The Gratitude Questionnaires Six Item Form (GQ-6), yang disusun oleh McCullough dkk (2002) yang terdiri dari 6 item pernyataan.

HASIL

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Berdasarkan hasil uji korelasi spearman yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa nilai rho 0.040, lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel kebersyukuran dan variabel komitmen organisasi, artinya bahwa tingkat kebersyukuran yang dimiliki oleh guru honorer tidak memiliki hubungan dengan tingkat komitmen organisasi guru honorer kepada lembaga tempatnya mengajar. Hubungan variabel kebersyukuran dan komitmen organisasi berada dalam korelasi rendah atau yang berarti hipotesis yang diajukan peneliti, dimana terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer, ditolak.

Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh usia subjek yang berada pada fase dewasa awal dan masa kerja subjek yang tergolong belum terlalu lama, terdapat 55 orang responden berusia dibawah 30 tahun dengan masa kerja 2 tahun hingga 6 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa dengan minimnya masa kerja subjek dan usia tergolong dewasa awal mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, sehingga ada indikasi subjek tidak memiliki keinginan yang

kuat dalam mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi walaupun subjek memiliki tingkat kebersyukuran yang tinggi. Kurniasari (2005) menyatakan bahwa usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mohammed dan Eleswed (2013), dalam penelitiannya yang dilakukan kepada karyawan bank swasta di Bahrain, ditemukan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (dalam Mohammed dan Eleswed, 2013) percaya bahwa komitmen meningkat dengan semakin bertambahnya usia. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa dikarenakan usia subjek yang tergolong dewasa awal sehingga tingkat komitmennya terhadap organisasi pun rendah. Penelitian ini juga dipengaruhi oleh alat ukur yang nilai validitasnya tidak terlalu tinggi, dari 26 item pernyataan alat ukur komitmen organisasi 15 item pernyataan memiliki nilai validitas < 0.30 , 11 item pernyataan dengan nilai validitas 0.30 sampai dengan 0.50 . Hal ini sesuai dengan pernyataan Cronbach (dalam Azwar, 2015) bahwa koefisien validitas yang besarnya berkisar antara 0.30 sampai dengan 0.50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu lembaga pembelajaran. Pada uji validitas skala uji coba komitmen organisasi yang berjumlah total 39 item pernyataan, terdapat 13 item pernyataan gugur, yang nilai validitasnya dibawah 0.25 .

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Porter & Streers (1982) yang mengatakan seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif lama. Namun pada penelitian ini paling banyak subjek berada pada kategori komitmen organisasi sedang yaitu berjumlah 57 orang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Sartika dan Mardiawan (2014), dalam penelitian tersebut Sartika dan Mardiawan ingin melihat kontribusi kekuatan karakter terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel bintang 4 dan 5. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kekuatan karakter tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi pada seluruh karyawan hotel, namun terdapat 4 kekuatan karakter yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel non manajerial yaitu forgiveness, spirituality, creativity, dan openmind, dan terdapat 1 kekuatan karakter

yang berkorelasi negatif terhadap komitmen organisasi yaitu leadership.

DISKUSI

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Akbar (2015) tentang Hubungan antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang, diperoleh hasil bahwa dari 11 kekuatan karakter yang dikorelasikan, terdapat 9 karakter yang memiliki hubungan yang cukup erat dengan komitmen organisasi, karakter yang paling menonjol dan memiliki hubungan paling kuat dengan komitmen organisasi adalah kebersyukuran. Walaupun hanya berstatus sebagai guru honorer namun memiliki perasaan bangga karena dapat mendidik siswanya dengan baik.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda yaitu tidak terhadap hubungan yang signifikan antara variabel kebersyukuran dan variabel komitmen organisasi.

Perbedaan hasil pada penelitian ini dan penelitian terdahulu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1. perbedaan kriteria subjek dimana dalam penelitian ini dilakukan SMA/SMK/MA dengan status sekolah negeri sedangkan pada penelitian terdahulu dilakukan di SLB sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian ; 2. perbedaan alat ukur variabel kebersyukuran dimana pada penelitian terdahulu menggunakan alat ukur Value In Action Inventory Strength (VIA-IS) 120 item yang dikembangkan oleh Seligman (2004), sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur The Gratitude Questionnaires Six Item Form (GQ-6) yang disusun oleh McCullough (2002) ; 3. Hasil penelitian ini juga dipengaruhi oleh usia subjek yang berada pada fase dewasa awal dan masa kerja subjek yang tergolong belum terlalu lama, Kurniasari (dalam Tobing dan Rea, 2009) menyatakan bahwa usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mohammed dan Eleswed (2013) ditemukan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (dalam Mohammed dan Eleswed, 2013) percaya bahwa komitmen meningkat dengan semakin bertambahnya usia.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisa uji korelasi spearman yang dilakukan diketahui bahwa nilai rho .040, lebih kecil dari < 0.05 hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan satu sama lain antara variabel kebersyukuran dan variabel komitmen organisasi pada guru honorer dikota Samarinda, semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki guru honorer tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi di tempatnya mengajar. Hubungan variabel kebersyukuran dan komitmen organisasi berada dalam korelasi rendah dengan nilai sig. berada direntang angka 0.658, yang berarti H_0 yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer ditolak, dan H_0 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut diberikan beberapa saran antara lain:

Pertama, Bagi Lembaga Pendidikan (Sekolah)

Bagi lembaga pendidikan atau sekolah diharapkan untuk lebih memperhatikan status guru sebagai guru honorer, dan lebih mengapresiasi guru honorer karena berdasarkan hasil penelitian hanya sedikit guru honorer yang memiliki tingkat komitmen tinggi kepada lembaga.

Kedua, Bagi Penelitian lain

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini, serta memperbanyak referensi buku yang membahas mengenai variabel kebersyukuran dan komitmen organisasi, dan diharap mampu melengkapi kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliani, D. (2011). Analisa Perbedaan Mental Wirausaha Mahasiswa Dengan Non Parametrik, 6(2), 71-79 .

Azwar, S. (2005). Signifikan atau sangat signifikan. Buletin Psikologi, 13(1), 38-44.

Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar , S. (2016). Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. Jurnal Relasi STIE Mandala Jember, 12(1).

Churiyah, M. (2011). Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jurnal Ekonomi Bisnis, 16(2), 145-154.

Dewanto, W., & Retnowati, S. (2015). Intervensi Kebersyukuran dan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Fisik. Gadjah Mada Journal of Professional Psychology, 1(1).

Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlation study in Bahrain. " Internasional Journal of Business, Humanities and Technology, 3.5 (2013): 44-53

Ernawati, L. (2014). Kebersyukuran Dengan Job Insecurity Pada Karyawan. Jurnal Online Psikologi, 2(2).

Fatima. M. (2015, September 23). Kemendikbud Nilai Kualitas SMK Swasta Masih Rendah. (2018, 30 Oktober) diunduh dari <http://www.beritasatu.com/pendidikan/309289-kemdikbud-nilai-kualitas-smk-swasta-masih-rendah.html>

Ferdiani, D., & Rohman, A. (2012). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pegawai sekretariat daerah

- provinsi jawa tengah: komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hapsari, N., & Prastiwi, A. (2011). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi I) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO)
- Haryanto, H. C., & Kertamuda, F. E. (2018). Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan. *Insight*, 18(2).
- Heni, S. A. (2013). Hubungan antara kontrol diri dan syukur dengan perilaku konsumtif pada remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP*, 6(1), 80-91.
- Kristanti, D., & Akbar, D.S. (2015). Hubungan antara Character Strength dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang.
- Kundhara. A. (2018, April 07). Waduh!!! jumlah honorer bontang membeludak. (2018, 13 Mei). diunduh dari <https://www.bontangpost.id/2018/04/07/waduh-jumlah-honorer-bontang-membeludak> (diakses tanggal 13 mei 2018 17:00 wita).
- Kusumawati, I. N. (2016). Pengaruh Gratitude terhadap Hubungan antara Materralisme dan Life Satisfaction (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Leguminosa, P., Nashori, F., & Rachmawati, M. A. (2017). Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Stress Kerja Guru di Sekolah Inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 186-201.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2017). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal skala bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 2(2), 473-49
- Nugroho, D. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan danPemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development CenterMalang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Martono, N. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Mukhlis, H. (2014). Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa SMA. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*, 1(3).
- Periantalo, J. (2015). Validitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratama, A., Prasamtiwi, N. G., Sartika, S. (2015). Kebersyukuran dan Kepuasan Hidup pada Tukang Ojek. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1).
- Prasetyo, N. H. (2018, Maret 26) . Gaji turun, guru honorer Kaltim mengadu ke BPK RI. Retrieved 2018, 01 Mei. from <http://kaltim.tribunnews.com/2018/03/26/gaji-turun-guru-honorer-kaltim-mengadu-ke-bpk-ri> (diakses tanggal 01 Mei 2018 12:00 wita).
- Putri, D. A., Sukarti, S., & Rachmawati, M. A. (2016). Pelatih Kebersyukuran untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Guru Sekolah Inklusi. *JIP: Jurnal Intervensi Psikologi*, 8(1), 21-40.
- Santoso, S. (2010). Statistik parametrik. Elex Media Komputindo.

- Seniati, L. (2010). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Hubs-Asia*, 9(2).
- Samsir. (2017). 7 Bulan Guru Honorer tak Gajian, Terpaksa Minta Uang ke Istri. Diunduh dari <http://kaltimtribunnews.com/2017/10/27/7/bulan-guru-honorer-tak-gajian-terpaksa-minta-uang-ke-istri> (diakses tanggal 27 November 2017 20:05 wita).
- Sartika, D., & Mardawan, O. (2014). Kontribusi Kekuatan Karakter (Character Strength) terhadap Komitmen pada Organisasi Karyawan Hotel Bintang 4 dan 5 di Kota Bandung. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 4(1), 585-590.
- Suryono, H., & Rejekiingsih, T. (2007). Uji Persyaratan Analisis Statistik. *Inovasi Pendidikan*, 8(2), 187-196.
- Tobing, L. R. M. (2009). "Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Perawat Ditinjau Dari Jenis Rumah Sakit (Negeri & Swasta)". Skripsi. Universitas Sumatera Utara.