

**PENGARUH TINGKAT PENDAPATAN DAN RASA
KEBERSYUKURAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA TENAGA KERJA NON PNS DI IAIN LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DESSY RAHMAWATI

NIM : 3022018018

**Program Studi:
BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**



**FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
1444 H/2023 M**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut
Islam Negeri Langsa untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Men
Gelar Sarjana Sosial (S. Sos) Bimbingan dan Konseling Islam**

Oleh :

DESSY RAHMAWATI
NIM : 3022018018

**Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Jurusan Bimbi
Konseling Islam**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dedy Surya, M. Psi
NIP. 19910717 201801 1 001

Pembimbing II



Rizky Andana Pohau, M. I
NIP. 19910625 201801 1 001

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Ushuluddin
Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Langsa. Dinyatakan Lulus
dan Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Bimbingan Dan Konseling Islam**

Pada hari/tanggal:
Kamis, 28 Juli 2023 M
10 Muharram 1445 H

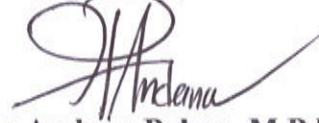
PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua,



Dedy Surya, M. Psi
NIP. 19910717 201801 1 001

Sekretaris,



Rizky Andana Pohan, M.Pd
NIP. 19910625201801 1 002

Penguji I



Marimbun M.Pd
NIP. 19881124 201903 1 004

Penguji II



Syiva Fitria, M.Sc
NIP. 19930228 201903 2 018

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Langsa**



Dr. Mawardi Siregar M.A.
NIP. 19761116 200912 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dessy Rahmawati

Nim : 302218018

Fakultas/Jurusan : Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD)
Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)

Alamat : Jln. Syiah Kuala, Gampong Jawa, Kecamatan Langsa Kota,
Kota Langsa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Rasa Kebersyukuran terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kerja Non-PNS di IAIN Langsa** ” adalah benar hasil karya saya sendiri dan bersifat original. Apabila dikemudian hari ternyata terbukti hasil plagiat karya orang lain, maka akan saya batalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 12 Juli 2023

Pembuat pernyataan



Dessy Rahmawati
NIM. 3022018018

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil „aalamin puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang menjadi tugas dan tanggung jawab mahasiswa diakhir masa perkuliahan. Shalawat beserta salam senantiasa turunkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat yang senantiasa selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan dinullah dimuka bumi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S-1) di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri Langsa, yang berjudul “**Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Rasa Kebersyukuran terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kerja Non PNS di IAIN Langsa**”.

Penulis menyadari ketidaksempurnaan skripsi ini dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Nasir, MA selaku dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah.
2. Bapak Dr. Mawardi Siregar, MA selaku ketua jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.
3. Bapak Dedy Surya, M. Psi selaku pembimbing I dan Bapak Rizky Andana Pohan, M. Pd selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk dapat mengoreksi dan memberikan masukan serta arahan terhadap penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Langsa yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.

5. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf Program Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah banyak membantu dalam proses pengurusan skripsi ini.
6. Seluruh pegawai Non PNS di IAIN Langsa yang sudah membantu untuk mengisi kusioner pada penelitian ini.
7. Terkhusus kedua orang tua saya Bapak Rahmadi dan Ibu Rosmawati. Terima kasih atas dukungan moral maupun materil dan senantiasa mencurahkan doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
8. Keluarga dan semua teman-teman saya yang telah bersedia membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam segala hal dan juga yang telah mendoakan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis, Aamiin. Skripsi ini penulis persembahkan dan semoga bermanfaat bagi banyak orang. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran-saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tulisan yang berikutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Langsa, 12 Juli 2023
Penulis

Dessy Rahmawati
3022018018

ABSTRAK

Dessy Rahmawati, 2023, Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Rasa Kebersyukuran Terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kerja Non PNS di IAIN Langsa, Skripsi Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Langsa.

Kecenderungan orang untuk berpindah tempat kerja menjadi isu yang hangat untuk diperbincangkan, banyak studi yang mengangkat kasus terkait permasalahan perpindahan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran terhadap turnover intention pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan 131 orang responden yang dipilih melalui teknik random sampling untuk menentukan data sekunder. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap turnover intention yang diketahui dari persamaan regresi linier berganda. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa tingkat pendapatan tidak berpengaruh terhadap turnover intention, namun uji t parsial menunjukkan rasa kebersyukuran berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran dapat memprediksi turnover intention sebesar 31.2 % sementara 68.2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menegaskan bahwa kecenderungan orang untuk melakukan perpindahan dapat diminimalisir dengan pendekatan spiritual yaitu dengan meningkatkan rasa kebersyukuran.

Kata Kunci : Kebersyukuran; Non-PNS; Pendapatan; Tenaga Kerja; Turnover Intention

ABSTRACT

Dessy Rahmawati, 2023, The Effect of Income Level and Gratitude on Turnover Intention in Non-Civil Servant Workers at IAIN Langsa, Thesis of Islamic Guidance and Counseling Study Program, Faculty of Ushuluddin Adab and Da'wah IAIN Langsa.

The tendency of people to change places of work is a hot issue to be discussed, many studies have raised cases related to the problem of moving employees. This study was conducted with the aim to determine the effect of income level and a sense of gratitude towards turnover intention on Non-civil servants in Iain Langsa. This research method uses a quantitative approach, involving 131 respondents who were selected through random sampling techniques to determine secondary data. Data analysis method using multiple linear regression equation. The results showed that the level of income and sense of gratitude have a significant effect simultaneously on turnover intention known from the multiple linear regression equation. The results of partial t-test showed that the level of income has no effect on turnover intention, but partial t-test showed a sense of gratitude has a significant effect on turnover intention. The level of income and sense of gratitude can predict turnover intention of 31.2% while 68.2% is explained by other variables that are not included in this study. This study confirms that the tendency of people to move can be minimized with a spiritual approach, namely by increasing the sense of gratitude.

Keywords: *Gratitude; Non-civil Servants; Income; Labor; Turnover Intention*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. <i>Turnover Intention</i>	10
B. Tingkat Pendapatan	18
C. Kebersyukuran	22
D. Kaitan Tingkat Pendapatan dan Rasa Bersyukur Terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
E. Kajian Terdahulu	30
F. Kerangka Teori.....	34
G. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis dan pendekatan penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Variabel Penelitian.....	38
D. Definisi Operasional	39

E. Populasi dan Sampel Penelitian	39
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Instrumen Penelitian	41
H. Validitas dan Reliabilitas Data	43
I. Teknik Analisis Data	45
BAB IV PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Data	50
B. Deskripsi Hasil Analisis Penelitian.....	53
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan IAIN Langsa Tahun 2016-2020	5
Tabel 1.2 Data UMR Aceh dari Tahun 2018 hingga 2022	6
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Pegawai Non PNS IAIN Langsa	39
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Tenaga Kerja Non-PNS IAIN Langsa.....	41
Tabel 3.3 Indikator Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 3.4 Indikator Pengukuran Rasa Kebersyukuran.....	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	44
Tabel 4.1 distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4.4 Kriteria Kategorisasi Subjek Penelitian	53
Tabel 4.5 Skor Hipotetik dan Skor Empirik Penelitian.....	56
Tabel 4.6 Kategori Tingkat Pendapatan.....	57
Tabel 4.7 Kategorisasi Rasa Kebersyukuran pada Subjek Penelitian.....	58
Tabel 4.8 Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> pada Subjek Penelitian.....	59
Tabel 4.9 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	61
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.12 Uji t	64
Tabel 4.13 Uji F (simultan) ANOVA ^a	65
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary ^b	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Normal P-P <i>Plot</i>	60
Gambar 4.2 <i>ScatterplotStandardizedPredicted Value</i>	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan salah satu hal penting yang di lihat dalam perusahaan/instansi. Setiap staff yang bekerja pada perusahaan/instansi diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin karena jika prestasi kerja mereka menurun maka akan dapat merugikan pihak perusahaan/instansi dan karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Dinamika dunia kerja cenderung membuat karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan/instansi salah satunya adalah timbul keinginan untuk berpindah tempat kerja, hal tersebut menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh institusi, karena ini merupakan awal staf memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja yang kemungkinan akan merugikan banyak pihak termasuk individu itu sendiri maupun tempat ia bekerja.¹ Indonesia sendiri dengan persentase sebesar 25,8% berhasil menempati peringkat 3 negara dengan tingkat turnover karyawan tertinggi dibanding Negara Brazil (24,4%), China (21,3%), dan UK (14,6%).²

Medina menyatakan dalam penelitiannya bahwa karyawan dengan usia muda memiliki tingkatan *turnover* yang lebih tinggi. Karyawan usia muda lebih berkesempatan untuk meninggalkan pekerjaan dikarenakan tanggungjawab keluarga yang kecil sehingga lebih mudah memobilitas pekerjaan dan *turnover*

¹Dr Jadongan Sijabat, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah," 2011, hal 4.

²Setia Tjahyanti dan Ranti Noviannisa Purnomo, "Pengaruh Job Satisfaction, Job Performance dan Workplace Environment Terhadap Employee Turnover Intention pada PT. ABC," Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia 5, no. 1 (2017).

intention untuk karyawan dengan usia lanjut meningkatkan produktifitas kerja. Kecenderungan seseorang untuk berpindah tempat kerja di dalam psikologi dikenal dengan *turnover intention*. *Turnover intention* adalah kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan dan bekerja di tempat lain, umumnya terjadi pada karyawan dengan rentang usia 18-52 tahun.³

Fenomena *turnover intention* yang terdapat di Indonesia, berlandaskan peninjauan kerja generasi Y oleh PT Deloitte konsultan Indonesia yang di kutip dari halaman surat kabar liputan 6.com mendapatkan 43% staff generasi y mempunyai rencana untuk berpindah kerja dalam 2 tahun ke depan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (DCI) pada tahun 2016 terhadap lebih dari 1.200 karyawan (milenial dan non-milenial) di 6 kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan mendapatkan hasil bahwa 25% tenaga kerja milenial yang memiliki keterlibatan sepenuhnya dengan perusahaan tempat kerja mereka. Hanya 1 dari 4 milenial yang merasa terikat oleh perusahaan dimana 64% diantara mereka akan bertahan setidaknya setahun kedepan, dan 60% berencana untuk mengundurkan diri jika merasa tidak *engaged* (terlibat sepenuhnya). Umumnya staff yang tidak terlibat sepenuhnya dalam suatu pekerjaan cenderung akan bersikap tidak konsisten sehingga tidak akan bertahan lama dalam pekerjaan mereka. Fenomena staff yang sering berpindah tempat kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan, karena staff adalah investasi sumber daya yang sangat dominan akan potensi dan efisiensi. Manajemen SDM yang benar sangat diperlukan dalam menangani

³ Sri Ayu Ramadhani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dimoderasi Locus Of Control Internal" (masters, University Of Muhammadiyah Malang, 2019) di akses tanggal 18 oktober 2021.

masalah tersebut. Penelitian Gallup mengungkapkan bahwa 21% generasi Y dalam satu tahun terakhir sudah berpindah tempat kerja, hal ini meningkat tiga kali lipat dari generasi non milenial. Data statistik oleh LinkedIn mengungkapkan dalam setiap 5 tahun kelulusan terdapat peningkatan *turnover intention*.⁴

Sampai sekarang tidak ada tolok ukur yang mutlak untuk mengukur kepuasan kerja karena setiap individu berbeda tingkat standarisasi kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan dan moral kerja maka secara relatif kepuasan kerja karyawan relatif baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi berkurang.⁵ Tingkat pendapatan merupakan salah satu pemicu karyawan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*). Setiap orang yang datang bekerja memiliki motivasi yang berbeda-beda, salah satunya adalah untuk mendapatkan gaji atas apa yang mereka lakukan untuk suatu instansi tempat mereka bekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan puas dengan gaji yang mereka terima apabila gaji yang karyawan dapatkan sesuai dengan apa yang mereka harapkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan atau instansi harus memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawannya karena, jika karyawan merasa gajinya tidak cukup atau terlalu sedikit itu akan membuat karyawan berfikir untuk mencari perusahaan atau instansi lain yang lebih bisa memberikan gaji sesuai dengan yang mereka harapkan. Riset yang dilakukan oleh Lum L. Kervin, J. Clark, K. Reid F dan

⁴Indriyani Latri Ningrum, "Pengaruh Career Growth Dan Work Life Balance Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y" (skripsi, Universitas Airlangga, 2020), hal 2-3.

⁵Syahrudin Syahrudin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda," *Kinerja* 13, no. 1 (15 September 2016): hal 3,

Sirola dengan judul “Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction Pay Satisfaction or Organizational Commitment” menjelaskan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar dengan koefisien pengaruh sebesar -0,467.⁶ Andini menyatakan alasan untuk mencari pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Kepuasan gaji dapat diartikan ketika seseorang puas dengan gaji yang di peroleh sesuai dengan persepsinya.⁷

Selain pendapatan, rasa syukur juga bisa menjadi salah satu pemicu terjadinya *turnover intention*, jika seseorang memiliki rasa kebersyukuran (*gratitude*) yang tinggi dalam dirinya maka hal itu akan meminimkan rasa ingin berpindah tempat kerja pada diri seseorang. Orang yang memiliki rasa kebersyukuran di dalam dirinya biasanya cenderung menerima atas segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, ia menganggap semua kondisi yang diterimanya memang sudah ditakdirkan untuknya. Seligman dalam buku “Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment” menetapkan kata kebahagiaan untuk mengilustrasikan psikologi positif. Sebutan tersebut terdiri dari perasaan positif (kenyamanan & ekstase) serta kegiatan positif tanpa komponen perasaan sama sekali (keterlibatan & keterserapan). Kebahagiaan kadang menunjuk kepada perasaan & kadang mengacu pada kegiatan yang di dalamnya tidak muncul satu pun perasaan.⁸

⁶Lillie Lum dkk., “Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?,” 1998, 17.

⁷Dewa Gede Eka Kresna Putra, “Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 7 (2016): hal 4-3.

⁸Martin E. P Seligman, *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, 2017.

Kebahagiaan menurut Freeman adalah keadaan dimana orang selalu merasa bersyukur, salah satu ciri orang yang bahagia adalah yang memiliki rasa syukur atas hidupnya. Hal yang sama dilakukan oleh Shobihah, ia mengatakan orang yang mampu mencapai kebahagiaan lebih mudah dalam menghadapi permasalahan hidup.⁹ Dalam perspektif islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an surah An-nisa ayat 147 :

مَا يَفْعَلُ اللَّهُ بِعَذَابِكُمْ إِن شَكَرْتُمْ وَآمَنْتُمْ وَكَانَ اللَّهُ شَاكِرًا عَلِيمًا-

Artinya “Allah tidak menyiksamu jika kamu bersyukur dan beriman. Dan Allah Maha mensyukuri dan mengetahui” (Q.S. An-nisa 147).

Dalam ayat tersebut, tersirat bahwa jika kita senantiasa bersyukur, Allah akan memberikan kenikmatan yang tak terhingga.¹⁰

Uniknya turnover yang terjadi di IAIN Langsa cenderung rendah dibandingkan perusahaan/instansi lain. Data tenaga kerja Non PNS di IAIN Langsa menunjukkan dari tahun 2016 sampai 2020 karyawan yang keluar dari instansi hanya berkisar 1 sampai 3 orang pertahunnya. Untuk lebih lengkapnya data turnover disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Turnover Tenaga Kerja Non-PNS IAIN Langsa Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	(%) Turnover rate
2016	179	3	176	1,76%
2017	179	2	177	1,11%
2018	186	2	184	1,07%
2019	186	1	185	0,53%
2020	199	0	199	0%

Sumber: data primer, dioalah 2022

⁹ Pipit Prabandari, “Hubungan Antara Kebersyukuran dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kebahagiaan Pada Karyawan Non Akademik di Universitas Ahmad Dahlan” (skripsi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2019), hal 3,

¹⁰ Ria Safaria Sadif & Maria Ulfa, “Hubungan Antara Kecemasan Dengan Kebersyukuran Masyarakat Dimasa Pandemi Covid-19” 5, no. 1 (2021): hal 5-6.

Data di atas menunjukkan bahwa turnover yang terjadi pada tenaga kerja Non PNS di IAIN Langsa sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang selama 5 tahun terakhir tidak banyak yang berpindah tempat kerja. Padahal jika dilihat dari pendapatan, gaji perbulan yang diterima oleh para tenaga kerja Non PNS Langsa cenderung masih rendah, hanya sekitar 2,1 juta perbulan di bawah gaji UMR Kota Langsa pada tahun 2022. Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam telah menetapkan Upah Minimum 2020. Angka ini meningkat sekitar 8,51 persen atau Rp 248.221 dibanding UMR 2019 di provinsi Rp 2.935.985. Gubernur Aceh menggunakan peraturan pemerintah No. 78/2015 dalam menentukan upah minimum regional. Berikut adalah daftar data UMR Aceh tahun 2018 hingga 2022.

Tabel 1.2 Data UMR Aceh dari Tahun 2018 hingga 2022

No	Tahun	Nilai
1	UMR Aceh 2022	Rp 3.165.460,00
2	UMR Aceh 2021	Rp 3.165.030,00
3	UMR Aceh 2020	Rp 3.165.030,00
4	UMR Aceh 2019	Rp 2.935.085,00
5	UMR Aceh 2018	Rp 2.700.000,00

Sumber: data primer, diolah 2022

Sementara besar penghasilan yang diperoleh oleh pegawai non PNS di IAIN Langsa hanya sekitar 2,1 juta perbulan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan oleh IAIN Langsa masih di bawah UMR tetapi para pegawai non PNS di IAIN Langsa masih bertahan dengan pendapatan yang bisa dikatakan rendah, yang pada umumnya jumlah gaji tersebut tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok individu.

Dari fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada **“Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Rasa Kebersyukuran Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kerja Non PNS di IAIN Langsa.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendapatan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa?
2. Bagaimana pengaruh rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa ?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat pendapatan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang bisa dipakai sebagai kajian bersama yang berhubungan dengan

bagaimana pengaruh tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa, serta dapat memberikan kontribusi bagi berkembangnya ilmu psikologi terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat memberikan inspirasi-inspirasi bagi peneliti-peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada

a. Pimpinan instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pemimpin perusahaan/instansi, agar lebih memperhatikan kesejahteraan para pegawai tenaga kerja Non-PNS sehingga para pegawai tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja dengan alasan apapun.

b. Pegawai Non-PNS

Penulis berharap hasil dari penelitian ini bisa memberikan contoh kepada para pegawai Non-PNS yang masih mempunyai keinginan untuk berpindah tempat kerja agar mencontoh rekan-rekan lain yang mempunyai rasa kebersyukuran tinggi di dalam dirinya sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.

c. Peneliti lain

Diharapkan penelitian ini menjadi pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan menulis, berfikir ilmiah dan mengembangkan ilmu-ilmu yang sudah di pelajari.

d. Bagi Prodi

Diharapkan penelitian ini berguna untuk prodi Bimbingan dan Konseling Islam dalam Bidang Keilmuan Bimbingan Karir.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan disistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama akan dimulai dengan halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman pengesahan pembimbing, halaman pengesahan dewan penguji, kata pengantar, daftar isi, abstrak, dan daftar lampiran.

BAB I : memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika pembahasan.

BAB II : memuat tentang landasan teori yang relevan dengan judul skripsi.

BAB III : pada bab ini akan memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan: jenis pendekatan penelitian, lokasi dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan variable penelitian, serta analisis data yang digunakan

BAB IV : hasil dari penelitian mengenai pengaruh tingkat pendapatan dan rasa kebersyukuran terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja Non-PNS di IAIN Langsa.

BAB V : berisi kesimpulan, saran-saran, dan penutup. Kemudian pada akhir skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.