

## KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA: EFEKTIVITAS INTERVENSI PSIKOLOGI BERBASIS ONLINE “LATIHAN TIGA HAL BAIK”

**Nur Rahmat Laba**  
**Erika Setyanti Kusumaputri<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi*  
*Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*  
*Yogyakarta*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effectiveness of gratitude exercise using three good things techniques on happiness at work enhancement. Participants of this study were 15 employees from DI Yogyakarta, Jawa Tengah, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, and Papua, aged 21-28 years divided into two groups: experimental (n=8) and control group (n=7). The design was a randomized pretest-posttest control group. Collecting data used to happiness at work scale prepared by the researcher. Data analysis methods used by using Mann Whitney U technique for differences of the gain score in the experimental and control group data score. The result of gain score analysis showed t value = 8.500 and p-value of 0.021 (p<0.05), indicating there is a significant difference between the experimental group and control group after gratitude exercise. The result shows that gratitude exercise using three good things techniques is effective to increase happiness at work of employees.*

**Key notes:** *gratitude exercise, happiness at work, three good things*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas latihan kebersyukuran *three good things* terhadap peningkatan kebahagiaan di tempat kerja. Partisipan pada penelitian ini adalah 15 orang karyawan di DI Yogyakarta, Jawa Tengah, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, dan Papua, berusia 21-28 tahun yang dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen (n=8) dan kelompok kontrol (n=7). Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah *randomized pretest-posttest control group*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun peneliti. Metode analisis data menggunakan teknik *Mann Whitney U* untuk menguji perbedaan *gainscore* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil analisis *gainscore* menunjukkan nilai t = 8.500 serta nilai p = 0.021 (p<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah latihan kebersyukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran menggunakan teknik *three good things* efektif untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.

**Kata Kunci:** latihan kebersyukuran, kebahagiaan di tempat kerja, tiga hal baik

---

<sup>1</sup> Korespondensi artikel dapat menghubungi [erika.kusumaputri@uin-suka.ac.id](mailto:erika.kusumaputri@uin-suka.ac.id)

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu faktor kesuksesan bisnis. Karyawan yang bahagia akan memberikan keuntungan bagi organisasi seperti perasaan positif individu yang membuatnya merasa puas, memiliki intensitas *turnover* yang relatif kecil, menjadi lebih produktif sehingga akan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik (Albrecht, 2010). Lebih lanjut, penelitian Pryce-Jones dan Lindsay (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia dua kali lebih produktif, enam kali lebih berenergi, hanya 1/10 kali merasakan sakit, dan berniat untuk tinggal dua kali lebih lama di organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia.

Data tahun 2014, berdasarkan hasil survei Lembaga Penelitian Accenture, menunjukkan bahwa dari 30 negara, karyawan Indonesia justru yang paling tidak bahagia, hanya 18 persen yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Triandana, 2014). Selain itu, sebagaimana dilansir situs CNN Indonesia, sebanyak 33 persen pekerja Indonesia tidak bahagia. Data ini diperoleh berdasarkan hasil survei Jobstreet.com selama dua bulan mengenai motivasi kebahagiaan di tempat kerja. Hasil survei mengungkapkan 33,4 persen responden yang merupakan 'Generasi Y' dengan rentang usia 22-26 tahun dan pengalaman bekerja 1-4 tahun, menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja (Khoiri, 2016).

Penelitian dari British Chancyento di tahun 2007 menyebutkan bahwa kurangnya komunikasi dengan atasan, gaji yang tidak sesuai, tidak adanya apresiasi terhadap ide dan prestasi, tidak efektifnya kepemimpinan atasan, kondisi kerja yang tidak tepat, kurangnya kesempatan pengembangan diri dan pekerjaan yang tidak menyenangkan, merupakan faktor-faktor yang membuat karyawan tidak bahagia di tempat kerja dan memunculkan emosi negatif (Rodríguez-Muñoz & Sanz-Vergel, 2013). Yuwono dkk (2005) mengatakan bahwa lingkungan yang

tidak menyenangkan di tempat kerja menjadi salah satu penyebab utama stress dan ketidakbahagiaan pada karyawan.

Fisher (2010) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja ada dua cara yang dapat dilakukan, yakni tindakan individu itu sendiri dan juga kontribusi dari tindakan organisasi. Beberapa cara individu untuk meningkatkan kebahagiaan secara umum adalah latihan bersyukur, memelihara hubungan, dan penerapan *flow* dalam *setting* pekerjaan. Menurut Chancellor dkk (2015), intervensi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja adalah intervensi berupa latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things*.

Latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* merupakan salah satu intervensi psikologi positif. Sin dan Lyubomirsky (2009) mendefinisikan intervensi psikologi positif (IPP) sebagai sebuah kegiatan yang disengaja dan dirancang untuk menumbuhkan perasaan positif, perilaku atau kognisi. Ada banyak jenis intervensi psikologi positif di antaranya rasa syukur, optimisme dan mengidentifikasi kekuatan/kelebihan.

Penelitian-penelitian mengenai intervensi psikologi positif mulai banyak dilakukan di dunia industri dan organisasi. Meskipun penelitian tersebut lebih banyak berlangsung di negara-negara Barat, namun telah ada beberapa penelitian yang mengukur kebahagiaan karyawan atau kebahagiaan di tempat kerja pada budaya Timur. Salah satunya adalah penelitian Chancellor dkk (2015). Mereka melakukan penelitian terhadap karyawan (partisipasi) yang diberi perlakuan dengan meminta partisipan untuk mengingat tiga peristiwa positif yang mereka alami di tempat kerja dan menuliskannya setiap minggu selama enam minggu. Hal ini terbukti efektif dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di Jepang.

Penelitian Csikszentmihalyi (2008) juga membuktikan keterkaitan antara rasa syukur dan emosi positif. Emosi positif dikaitkan dengan sejumlah hasil pekerjaan positif karyawan, seperti dapat menjadi lebih fokus pada tugas, produktif dan cenderung mengalir/*flow*. Latihan kebersyukuran *three good things* meminta peserta untuk menuliskan tentang tiga hal yang berjalan dengan baik di setiap hari mereka dan mengapa hal tersebut bisa terjadi (Summerfield, 2016).

Metode latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* diadaptasi dari Seligman dkk (2005) yang meliputi tiga metode/cara. *Pertama*, memikirkan pengalaman positif. Memikirkan pengalaman positif bertujuan agar subjek dapat mengenali pengalaman positif di setiap harinya meskipun itu hanya hal kecil dan sederhana. Memikirkan pengalaman positif akan memunculkan emosi positif (Seligman dkk, 2005). Penelitian menunjukkan bahwa *me-recall* (memikirkan pengalaman positif), selain meningkatkan kebahagiaan, juga membuat karyawan datang lebih awal dan bergerak lebih aktif, menunjukkan perilaku prososial dengan rekan kerja (Chancellor dkk, 2015).

*Kedua*, menuliskan pengalaman positif yang dialami bertujuan agar subjek dapat mengingat lebih lama pengalaman dan emosi positif yang dialami (Seligman dkk, 2005). Penelitian psikologis menunjukkan bahwa menulis membantu mengatur pikiran dan memfasilitasi integrasi dan juga membantu seseorang menerima pengalamannya dan menempatkannya dalam sebuah konteks. Menulis tentang kejadian yang tidak menyenangkan bahkan traumatis sangat direkomendasikan oleh terapis (Emmons, 2007).

*Ketiga*, merefleksikan pengalaman positif yang dialami. Mengapa hal tersebut bisa terjadi dan seperti apa peranan seseorang dengan adanya pengalaman positif tersebut, hal ini bertujuan agar subjek

dapat mendalami dan memaknai pengalaman positifnya, mencari penyebab hadirnya pengalaman positif yang tentu dapat meningkatkan rasa syukurnya (Seligman dkk, 2005). Watkins (2014) menyatakan bahwa aktivitas refleksi sederhana terhadap kebaikan seseorang dalam situasi yang membuat individu bersyukur akan menghasilkan peningkatan afek positif secara signifikan.

Lebih lanjut McCullough dkk (2002) menemukan bahwa orang yang memiliki rasa syukur yang tinggi ternyata memiliki rasa iri hati dan depresi yang rendah. Kebersyukuran juga mengarahkan seseorang untuk memandang dirinya lebih positif. Penelitian Froh, Yurkewicz dan Kashdan (Dewanto & Retnowati, 2015) membuktikan bahwa rasa syukur memiliki hubungan yang kuat dengan penghargaan terhadap diri, pandangan hidup positif dan inisiatif. Cara ini dapat meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri karyawan.

Intervensi dengan pengulangan yang singkat belum membentuk pengalaman emosi dan memori positif dalam jangka waktu lama (Silton, 2018). Karenanya, diperlukan latihan berulang dalam jangka waktu yang cukup sehingga bagian korteks terjadi penebalan yang mengkondisikan konsistensi kebersyukuran (Miller dkk, 2014). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dibandingkan dengan orang yang kurang bersyukur, orang yang bersyukur melaporkan adanya pengalaman kebahagiaan yang lebih besar (Overwalle dkk, dalam Mukhlis, 2016).

Beberapa penelitian dalam psikologi positif khususnya latihan kebersyukuran telah banyak memanfaatkan media internet baik dalam merekrut partisipan, mengumpulkan data *prates-pascates*, penugasan serta pemberian intervensi (Chancellor dkk, 2015). Internet menyediakan media pengiriman yang dapat diandalkan dengan informasi yang tetap sama di setiap presentasi berulang. Komputer kebal

terhadap kelelahan, penyakit, kebosanan atau sifat manusia yang lain. Internet menawarkan akses pengguna ke informasi, namun tetap mempertahankan anonimitasnya dan dapat diakses dari jauh tanpa terbatas letak geografis dan juga sebagai sarana dengan kemampuan aksesibilitas yang tinggi (Mitchell dkk, 2010).

Intervensi latihan kebersyukuran *three good things* melalui sarana internet dinilai efektif dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Karyawan yang mendapatkan perlakuan latihan kebersyukuran *three good things* lebih bahagia dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat perlakuan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas latihan kebersyukuran *three good things* melalui sarana internet dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja menjadi topik yang menarik dan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam psikologi dan juga manfaat praktis untuk perusahaan/instansi dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan *true experimental design*, yaitu eksperimen dengan melakukan *random assignment*. *Random assignment* digunakan ketika subjek dapat diberikan tugas secara acak untuk menerima suatu *treatment* (Myers & Hansen, 2012). *Random assignment* dilakukan dengan cara membagi secara acak subjek ke dalam kelompok-kelompok penelitian dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel*. Jenis desain dalam penelitian ini adalah *randomized pretest-posttest control group design*. Desain ini melibatkan dua kelompok partisipan yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Pada penelitian ini kelompok eksperimen mendapat perlakuan berupa latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things*, yaitu menuliskan tiga hal baik yang mereka lalui di dalam pekerjaan dan alasan mengapa hal tersebut bisa terjadi serta bagaimana peran mereka dalam peristiwa tersebut. Partisipan akan diberikan pengingat (*notification*) dan instruksi setiap harinya melalui *whatsapp* disertai *link* website untuk menuliskan tiga hal tersebut. Sedangkan untuk kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan apa-apa.

Intervensi ini bersifat *Internet Based-Intervention*, yaitu pemberian skala dan instruksi perlakuan dilakukan melalui internet dan media sosial. Setelah mengisi *informed consent* partisipan dalam penelitian memiliki akun yang berupa *username* dan *password* yang telah dibuat oleh peneliti untuk *log in* ke *website* yang telah dirancang untuk penelitian. Hal tersebut untuk mengurangi kelemahan dari intervensi berbasis internet, yakni berkenaan dengan keamanan data partisipan. Dengan adanya penggunaan *username* dan *password*, maka hanya partisipan yang terlibat dalam penelitian ini yang dapat masuk ke *website*.

### Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 15 orang. Partisipan adalah karyawan perusahaan/instansi di antaranya pegawai BUMN, PNS, tenaga kontrak, karyawan swasta bagian pelayanan, dosen, *EO*, teknisi dan konsultan yang telah bekerja lebih dari satu tahun yang memiliki rentang usia 21-28 tahun dan memiliki skor kebahagiaan dalam kategori sedang sampai rendah dari skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek dari Pryce-Jones (2010).

Subjek dalam penelitian ini berasal dari beberapa provinsi, di antaranya Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah,

Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, dan Papua. Mampu mengoperasikan dan menggunakan internet serta media sosial, tingkat pendidikan minimal D3, bekerja *full time* dan tidak sedang mengikuti intervensi lain.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun peneliti. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja Pryce-Jones (2010), yaitu (1) Kontribusi, (2) Keyakinan, (3) Budaya, (4) Komitmen dan (5) Kepercayaan. Skala kebahagiaan di tempat kerja berbentuk empat pilihan. Pernyataan yang digunakan dalam skala adalah pernyataan mendukung (*favourable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*). Pernyataan pada skala memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Penentuan skor pada jawaban yang mendukung (*favorable*) untuk pilihan SS bernilai 4, S bernilai 3, TS bernilai 2, STS bernilai 1, sedangkan untuk skor pada pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*) pilihan jawaban SS bernilai 1, S bernilai 2, TS bernilai 3, STS bernilai 4. Skor kebahagiaan di tempat kerja diperoleh dengan cara menjumlahkan skor pada keseluruhan aitem yang ada pada skala tersebut. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka subjek diindikasikan memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek menunjukkan rendahnya perasaan bahagia di tempat kerja. Skala kebahagiaan di tempat kerja yang digunakan terdiri dari 48 aitem dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.962

### **Proses Intervensi**

Ada beberapa tahap dalam penelitian ini. Pertama: Melakukan persiapan sebelum penelitian. Persiapan dilakukan dengan membuat alat ukur kebahagiaan di tempat kerja, modul latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* yang disusun berdasarkan teori Seligman dkk (2005), serta membuat *website* yang akan digunakan sebagai sarana dalam pemberian perlakuan. Pembuatan alat ukur kebahagiaan di tempat kerja melalui prosedur pengecekan dengan *professional judgement*. Selain itu juga dilakukan pengecekan validitas pada modul latihan kebersyukuran melalui *FGD* dengan beberapa orang yang relevan serta melakukan uji coba penggunaan *website*.

Kedua: Melakukan perekrutan partisipan penelitian dan pembagian kelompok. Perekrutan partisipan dilakukan dengan cara mengirimkan pesan melalui media sosial yang berupa informasi mengenai penelitian. Partisipan direkrut secara sukarela kemudian dipilih sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian. Partisipan yang terpilih sebagai subjek penelitian kemudian diberikan *informed consent* yang berisi tentang gambaran, risiko, cara pengunduran diri, kerahasiaan, hak dan kewajiban partisipan selama mengikuti penelitian. Setelah mengisi *informed consent*, subjek penelitian kemudian dibagi ke dalam dua kelompok secara acak menggunakan bantuan *Microsoft Excel*.

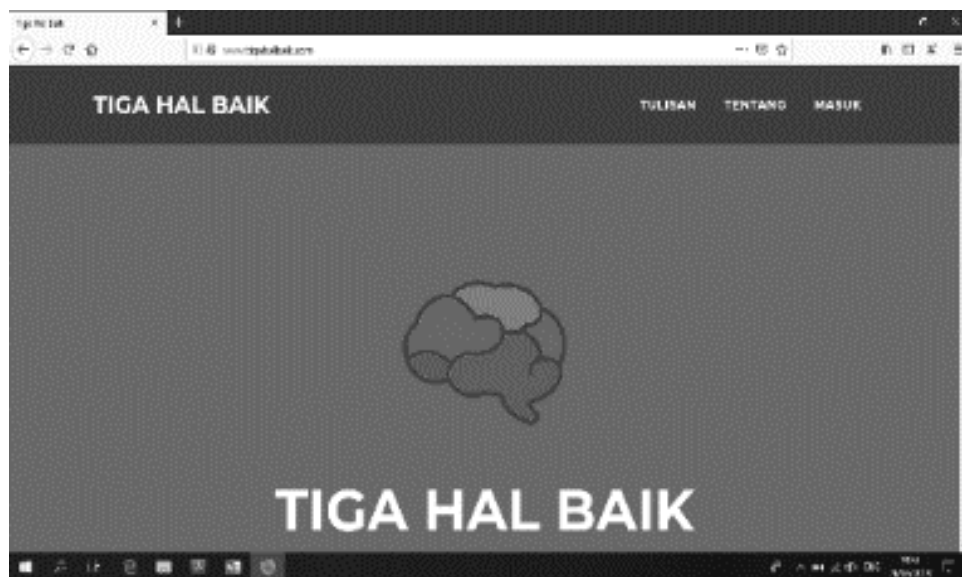
Ketiga: Memberikan arahan cara penggunaan *website* serta pemberian prates. Subjek penelitian yang terpilih kemudian diberi *username* dan *password* masing-masing untuk dapat masuk ke *website* yang digunakan dalam pemberian perlakuan. Setelah diberikan penjelasan mengenai cara penggunaan *website*, kemudian dilakukan pengukuran prates skala kebahagiaan di tempat kerja. Pengukuran ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil awal skor

kebahagiaan di tempat kerja sebelum diberi perlakuan.

Keempat: Melakukan intervensi berupa latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* secara *online* melalui *website* "Tiga Hal Baik" <http://tigahalbaik.000webhostapp.com>. Pemberian intervensi terdiri dari enam sesi yang berlangsung selama enam hari. Setiap sesi berdurasi selama 50 menit yang semua sesinya dilakukan secara *online* melalui media *website* "Tiga Hal Baik" yang dimulai pada pukul 19:00 WIB dan pengiriman instruksi melalui media *whatsapp*. Intervensi bersifat *self-intervention* sehingga peneliti hanya bertindak sebagai fasilitator dan mengarahkan partisipan untuk menuliskan tiga hal baik yang dilalui setiap harinya di tempat kerja secara mandiri melalui instruksi yang dikirimkan melalui media *whatsapp message*. Pelaksanaan intervensi dilakukan dengan *log in* ke *website* "Tiga Hal Baik" <http://tigahalbaik.000webhostapp.com> dan mengisi lembar kerja yang berisi halaman untuk menuliskan

tiga hal baik yang dilalui di tempat kerja setiap harinya, alasan mengapa peristiwa itu terjadi dan bagaimana peran partisipan dalam peristiwa yang dianggap hal baik. *Website* penelitian juga dilengkapi dengan beberapa tulisan yang akan bertujuan memberikan wawasan baru kepada partisipan mengenai latihan kebersyukuran. Gambar 1 menunjukkan gambar dari tampilan utama *website* "Tiga Hal Baik".

Kelima: Melakukan *pascates* pada subjek dengan memberi skala kebahagiaan di tempat kerja untuk mendapatkan hasil skor akhir setelah pemberian perlakuan yang akan digunakan dalam proses analisis. Selain memberikan skala, subjek juga diarahkan untuk mengisi lembar evaluasi pada *website* yang telah disediakan. Evaluasi meliputi beberapa pertanyaan diantaranya perasaan setelah melakukan latihan kebersyukuran, pengalaman yang diperoleh, kesulitan saat melakukan latihan dan kendala yang dilalui serta saran pengembangan untuk *website*.



Gambar 1. *Website* Penelitian ("Tiga Hal Baik" (<http://tigahalbaik.000webhostapp.com> ))

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data *Mann Whitney U Test*. *Mann Whitney U Test* merupakan uji non-parametrik yang setara dengan uji t namun memungkinkan terdapat perbedaan sampel yang diteliti dan teknik ini menguji ada tidaknya perbedaan pada satu variabel tergantung yang bersifat interval atau rasio yang disebabkan oleh satu variabel bebas yang bersifat nominal atau ordinal (Sarwono, 2018; Suseno, 2012). Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package Sosial Science (SPSS) versi 23 for windows*.

### HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Mann-Whitney U Test* non-parametrik (Suseno, 2012) dengan menggunakan nilai *gain score* (selisih antara *prates* dan *pascates*) pada kelompok eksperimen dan kontrol. Peneliti menggunakan nama inisial untuk menjaga kerahasiaan partisipan. Tabel 1 merupakan statistik deskriptif *gain score* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

*Mann-Whitney U Test* mengungkapkan perubahan skor kebahagiaan di tempat kerja dalam kelompok eksperimen dan kontrol dengan menghitung skor perolehan masing-masing partisipan. Penelitian ini menganalisis nilai *gain-score* yang merupakan selisih dari hasil skor perolehan *prates* dan *pascates*.

Tabel 1 . Statistik deskriptif *gain score*

Kelompok	N	Min.	Max.	rerata	Standar Deviasi
<b>Eksperimen</b>	8	13	53	26.75	13.781
<b>Kontrol</b>	7	9	24	13.86	5.210

Tabel 2. *Gain score* kelompok eksperimen dan kontrol

Kelompok	Partisipan	Prates	Pascates	<i>Gain Score</i>
<b>Eksperimen</b>	AF	137	169	32
	BA	139	168	29
	DP	135	150	15
	SH	130	167	37
	FB	135	151	16
	EF	111	164	53
	AD	138	151	13
	GR	129	148	19
<b>Kontrol</b>	AN	138	148	10
	IA	136	160	24
	AR	139	154	15
	IF	137	146	9
	ID	134	150	16
	AM	140	127	13
	BN	135	145	10

Berdasarkan tabel 1, *gain score* tingkat kebahagiaan pada kelompok eksperimen berkisar antara 13 sampai 53, sedangkan *gain score* pada kelompok kontrol berkisar antara 9 sampai 24. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai *Mann Whitney U* pada *gain score* sebesar 8.500 dengan  $p=0.021$  ( $p<0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan berdasarkan skor kebahagiaan di tempat kerja kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen mengalami peningkatan kebahagiaan di tempat kerja lebih tinggi setelah mendapat perlakuan latihan kebersyukuran *three good things* apabila dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kebersyukuran *three good things* terhadap peningkatan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran *three good things* berpengaruh terhadap peningkatan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan signifikan pada skor kebahagiaan di tempat kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah diberikan latihan kebersyukuran *three good things*  $p=0.021$  ( $p<0.05$ ).

Pada pelaksanaan eksperimen selama enam hari yang terdiri atas satu sesi setiap harinya berjalan lancar secara keseluruhan. Seluruh partisipan mengisi *prates* dan *pascates* serta mengikuti semua sesi dalam intervensi. Seluruh sesi dilakukan secara *online* melalui *website* "Tiga Hal Baik"

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Tim Lai dan O (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran *three good*

*things* menghasilkan perasaan bersyukur dan adanya peningkatan kebahagiaan. Penelitian Kaplan dkk (2014) juga menunjukkan bahwa intervensi *three good things* dapat meningkatkan kesejahteraan, afek positif dan rasa syukur karyawan. Sebelumnya, beberapa penelitian juga telah menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran dapat meningkatkan kebahagiaan secara umum dan juga menurunkan depresi (Seligman dkk., 2005).

Fisher (2010) mengungkapkan bahwa beberapa intervensi psikologi positif mungkin dapat digunakan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Latihan kebersyukuran teknik *three good things* dengan *setting* pekerjaan dimaksudkan sebagai sarana untuk mengenali, mengekspresikan dan memunculkan rasa syukur serta emosi positif yang dirasakan di tempat kerja. Latihan ini terdiri atas tiga bagian diantaranya memikirkan, menuliskan dan merefleksikan. Memikirkan hal-hal baik dalam pekerjaan membuat seseorang mampu keluar dari jebakan lingkaran negatif.

Hal-hal negatif cenderung dipertahankan oleh otak manusia sehingga menutupi hal-hal positif. Ledgerwood (Sexton, 2014) mengatakan bahwa struktur kecil dalam otak yaitu amigdala berperan penting dalam merespon secara emosional terhadap kejadian yang menakutkan atau kejadian traumatis, dengan meningkatkan kesadaran menghadirkan hal-hal positif yang dialami setiap harinya menjadikan otak mengingat banyak peristiwa atau kejadian positif.

Berdasarkan tabel 1 nilai *rerata gain score* kelompok eksperimen lebih tinggi (26.75) dibandingkan kelompok kontrol (13.86). Hal tersebut menunjukkan bahwa kelompok eksperimen memiliki selisih yang tinggi antara *prates* dan hasil *pascates* dan juga menunjukkan bahwa kelompok



eksperimen mengalami peningkatan kebahagiaan lebih tinggi dibanding kelompok kontrol. Selain itu dari hasil evaluasi subjek kelompok eksperimen menyatakan bahwa setelah melakukan latihan kebersyukuran *three good things*, subjek merasa mereka mulai menyadari bahwa hal yang disyukuri bukan hanya hal yang besar namun bisa jadi sesuatu yang kecil dan sepele, memberikan bantuan kepada orang lain, dan mengingat Tuhan juga menjadi hal-hal positif yang dituliskan oleh subjek.

Menurut Pryce-Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja digambarkan sebagai pola pikir yang memungkinkan seseorang memaksimalkan kinerja dan potensinya. Latihan kebersyukuran *three good things* dapat meningkatkan aspek kontribusi, keyakinan, budaya, komitmen dan kepercayaan ditunjukkan dengan adanya nilai rerata kelompok eksperimen yang lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol pada analisis per aspek yang dilakukan.

Kelompok eksperimen memiliki nilai rerata yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok kontrol. Pada aspek kontribusi, kelompok eksperimen memiliki nilai rerata yang lebih tinggi dibanding kelompok kontrol. Hasil tersebut menunjukkan bahwa intervensi *three good things* dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dari aspek kontribusi. Temuan ini juga mendukung penelitian Froh dkk (2009) yang menyebutkan bahwa rasa syukur memiliki hubungan yang kuat dengan penghargaan diri, pandangan hidup yang positif dan inisiatif. Penghargaan terhadap diri berkaitan dengan aspek kontribusi dimana aspek kontribusi merupakan usaha yang seseorang lakukan dan bagaimana persepsi mereka terhadap hal tersebut. Penghargaan atas diri mendorong kontribusi seseorang dalam pekerjaannya. Selain itu pandangan hidup yang positif merupakan emosi positif yang

berkaitan dengan komitmen. Aspek komitmen juga memiliki peningkatan dengan adanya perbedaan rerata kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada analisis aspek komitmen.

Selain meningkatkan afek positif, mengingat hal baik juga berkaitan dengan aspek budaya. Aspek budaya dalam kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya dan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya tersebut seperti rekan kerja dan kolega. Sama halnya dengan aspek komitmen, skor aspek budaya mengalami perbedaan rerata antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan nilai rerata kelompok eksperimen yang lebih besar dibanding kelompok kontrol. Literatur penelitian yang ditemukan oleh peneliti mengemukakan bahwa dengan mengingat hal baik dapat membuat karyawan lebih produktif dan menunjukkan perilaku prososial dengan rekan kerja (Chancellor dkk., 2015).

Orang yang memiliki rasa syukur yang tinggi memiliki rasa iri hati dan depresi yang rendah (McCullough dkk., 2002). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dengan pemberian perlakuan latihan kebersyukuran *three good things* didapatkan juga hasil bahwa intervensi tersebut dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja melalui aspek kepercayaan. Hasil tersebut mendukung penelitian Yoichi dan Naomi (2015) yang menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran *three good things* dapat meningkatkan kepercayaan.

Berdasarkan nilai taraf signifikansi uji hipotesis yakni 0,021 dapat dikatakan bahwa nilai tersebut signifikan dan bermakna. Desain penelitian dengan pemberian perlakuan latihan kebersyukuran *three good things* setiap hari berturut-turut dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Seligman dalam Passmore & Oades (2016) bahwa penggunaan teknik *three good things* secara berulang misalnya

praktik sehari-hari dapat memperkuat jalur saraf yang mencari aspek atau masalah positif yang ditemui individu. Akibatnya, fokus dan pemikiran negatif berkurang.

Seperti teknik lainnya, teknik *three good things* adalah teknik yang bisa dilakukan secara mandiri/latihan sendiri, dimana latihan bisa menjadi pekerjaan rumah, membantu orang mengembangkan gaya berpikir lebih positif dan meningkatkan kepuasan dalam kehidupan dan pekerjaan (Passmore & Oades, 2016). Pemberian konten mengenai pengenalan *three good things* dalam *website* yang digunakan membantu memaksimalkan hasil penelitian. Hal ini membuat partisipan penelitian menjadi lebih mandiri dalam melakukan latihan kebersyukuran *three good things*. Hal ini terlihat dari partisipan DP dan SH yang mulai melakukan latihan *three good things* lebih dulu secara mandiri (sebelum pemberitahuan dikirimkan) pada hari kedua. Upaya partisipan menjadi salah satu faktor terpenting dalam memaksimalkan hasil intervensi psikologi positif (Chancellor dkk., 2015).

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa latihan kebersyukuran *three good things* dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja namun ada beberapa kelemahan dalam penelitian ini diantaranya adalah tidak adanya pengukuran kembali setelah *pascates (follow up)* sehingga hasil penelitian tidak dapat menunjukkan seberapa lama latihan kebersyukuran *three good things* dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

Selain itu, meskipun kelompok eksperimen memiliki peningkatan kebahagiaan yang signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol namun ternyata kelompok kontrol juga tetap mengalami peningkatan skor kebahagiaan, hal ini diduga karena adanya pengaruh variabel-variabel bebas yang lain yang tentu harus dikontrol.

Kelemahan yang lainnya adalah tidak adanya fasilitator atau observer dalam penelitian. Meskipun penelitian ini adalah *self intervention* namun tentu juga memerlukan fasilitator. Pada penelitian ini peneliti yang bertindak sebagai fasilitator bisa saja menimbulkan bias terhadap hasil penelitian.

Selain itu, dalam penelitian ini subjek yang mengikuti penelitian berasal dari perusahaan/instansi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan usaha yang besar untuk mengontrolnya dalam pemberian perlakuan dan juga jumlah subjek terlalu sedikit sehingga menyebabkan *effect size* yang terlalu kecil pula.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data statistik diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian diterima, yakni latihan kebersyukuran menggunakan teknik *three good things* efektif untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan.

Penelitian ini telah dilakukan semaksimal dan sebaik mungkin, namun masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti memberi masukan terhadap partisipan penelitian, perusahaan dan penelitian selanjutnya. Pertama, untuk partisipan penelitian. Melalui proses intervensi, partisipan penelitian diharapkan untuk menerapkan latihan kebersyukuran *three good things*, yaitu dengan mensyukuri setiap hal baik dan merefleksikannya secara mandiri dan terus menerus. Kedua, bagi peneliti selanjutnya yaitu hendaknya melakukan penelitian dengan pengambilan sampel pada satu perusahaan/instansi untuk memudahkan kontrol dan mengurangi *subject mortality*, melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar untuk meningkatkan *effect size* serta melakukan perekrutan fasilitator agar menghindari bias karena peneliti terlibat dalam penelitian. Ketiga, bagi

perusahaan/instansi, yaitu agar memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan salah satunya melalui latihan kebersyukuran *three good things* yang dapat dijadikan kegiatan rutin dalam perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research and practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Chancellor, J., Layous, K., & Lyubomirsky, S. (2015). Recalling positive events at work makes employees feel happier, move more, but interact less: A 6-week randomized controlled intervention at a Japanese workplace. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 871–887. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9538-z>
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial Modern Classics.
- Dewanto, W., & Retnowati, S. (2015). Intervensi kebersyukuran dan kesejahteraan penyandang disabilitas fisik. *E-Jurnal Gama JPP*, 1(1), 33–47.
- Emmons, R. A. (2007). *Thanks; How the new science of gratitude can make you happier*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Froh, J. J., Yurkewicz, C., & Kashdan, T. B. (2009). Gratitude and subjective well-being in early adolescence: Examining gender differences. *Journal of Adolescence*, 32(3), 633–650. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2008.06.006>
- Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K., & Lindsey, A. (2014). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9319-4>
- Khoiri, A. (2016). 33 persen pekerja Indonesia tidak bahagia. Diakses pada 8 November 2018 dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia?>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>

- Miller, L., Bansal, R., Wickramaratne, P., Hao, X., Tenke, C. E., Weissman, M. M., & Peterson, B. S. (2014). Neuroanatomical correlates of religiosity and spirituality a study in adults at high and low familial risk for depression. *JAMA Psychiatry, 71*(2), 128–135. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2013.3067>
- Mitchell, J., Vella-Brodrick, D., & Klein, B. (2010). Positive psychology and the internet: A mental health opportunity. *E-Journal of Applied Psychology, 6*(2), 30–41. <https://doi.org/10.7790/ejap.v6i2.230>
- Mukhlis, H. (2016). Pelatihan kebersyukuran; Sebuah upaya untuk menurunkan kecemasan menghadapi ujian nasional pada siswa SMA. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan, 1*(1), 09–18. <https://doi.org/10.30604/jika.v1i1.3>
- Myers, A., & Hansen, C. (2012). *Experimental Psychology*. USA: Wadsworth.
- Passmore, J., & Oades, L. (2016). Positive psychology techniques; three good things. *The Coaching Psychologist, 12*(2).
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training, 46*(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 29*(3), 95–97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>
- Sarwono, J. (2018). *Statistik untuk riset skripsi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist, 60*(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sexton, B. (2014). *Clinical trials conducted at Duke University with three cohorts: neonatal ICU, internal medicine residents and patient safety leadership*. <https://www.midmichigan.org/about>
- Silton, N. R. (2018). *Scientific Concepts Behind Happiness, Kindness and Empathy in Contemporary Society*. USA: IGI Global; 1 edition.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology, 65*(5), 467–487.
- Summerfield, T. (2016). Positive psychology interventions: A comparison of the effects of three good things, best possible selves and a control task of early memories on dispositional gratefulness, life satisfaction, positive affect and negative affect. *Dissertation, April, 1–24*. <https://e-space.mmu.ac.uk/599279/%0A> <http://www.e-space.mmu.ac.uk/e-space/handle/2173/599279>
- Suseno, M.N. (2012). *Statistika: Teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.

- Tim Lai, S., & O, R. E. (2017). "The Three Good Things" - The effects of gratitude practice on wellbeing: A randomised controlled trial. *Health Psychology Update*, 26(1), 10-18. [https://www.researchgate.net/publication/313845439\\_The\\_Three\\_Good\\_Things'\\_The\\_effects\\_of\\_gratitude\\_practice\\_on\\_wellbeing\\_A\\_randomised\\_controlled\\_trial%0A](https://www.researchgate.net/publication/313845439_The_Three_Good_Things'_The_effects_of_gratitude_practice_on_wellbeing_A_randomised_controlled_trial%0A)  
[https://www.researchgate.net/publication/313845439\\_The\\_Three\\_Good\\_Things'\\_The\\_effects\\_of\\_gratitu](https://www.researchgate.net/publication/313845439_The_Three_Good_Things'_The_effects_of_gratitu)
- Watkins, P. C. (2014). *Gratitude and the good life: Toward a psychology of appreciation*. New York: Springer Science+Business Media.
- Yoichi, S., & Naomi, Y. (2015). *RIETI Discussion Paper Series 15-E-001 Does the Three Good Things Exercise Really Make People More Positive and Less Depressed? A study in Japan*.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, Muhammad, B.S., & Septarini, B.G. (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Triananda, K. (2014). *Survei: dari 30 negara, karyawan di Indonesia paling tidak bahagia*. Diakses pada 29 Januari 2019 dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879-survei-dari-30-negara-karyawan-di-indonesia-paling-tidakbahagia.html>

