

**EFEKTIVITAS LATIHAN KEBERSYUKURAN MENGGUNAKAN  
TEKNIK *THREE GOOD THINGS* DALAM MENINGKATKAN  
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Disusun Oleh:**

**Nur Rahmat Laba**

**NIM. 15710048**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr.Erika Setyanti Kusumaputri,M.Si**

**NIP. 19750514 200501 2 004**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-295/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul : EFEKTIVITAS LATIHAN KEBERSYUKURAN MENGGUNAKAN TEKNIK THREE GOOD THINGS DALAM MENINGKATKAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA.

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR RAHMAT LABA  
Nomor Induk Mahasiswa : 15710048  
Telah diujikan pada : Jumat, 02 Agustus 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19750514 200501 2 004

Pengaji I

Miftahun Ni'mah Suseno, S.P.Si., M.A  
NIP. 19770313 200912 2 001

Pengaji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi  
NIP. 19810505 200901 2 011

Yogyakarta, 02 Agustus 2019

UIN Sunan Kalijaga

Dekan



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Rahmat Laba

NIM : 15710048

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Efektivitas Latihan Kebersyukuran Menggunakan Teknik *three good things* dalam Meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja” adalah asli hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi ini terbukti ditemukan adanya plagiasi maka penulis siap mempertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Yang Menyatakan



Nur Rahmat Laba

NIM. 15710048

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi  
Saudari Nur Rahmat' Laba

Lamp : 1 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb*

Setelah membaca, meneliti, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudari :

Nama : Nur Rahmat Laba

NIM : 15710048

Program Studi : Psikologi

Judul : Efektivitas Latihan Kebersyukuran Menggunakan Teknik *Three Good Things* dalam Meningkatkan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) Psikologi.

Harapan saya semoga saudari tersebut dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam siding munaqosyah. Demikian atas perhatiannya, terima kasih.

*Wassalamualaikum wr wb*

Yogyakarta, 18 Juni 2019



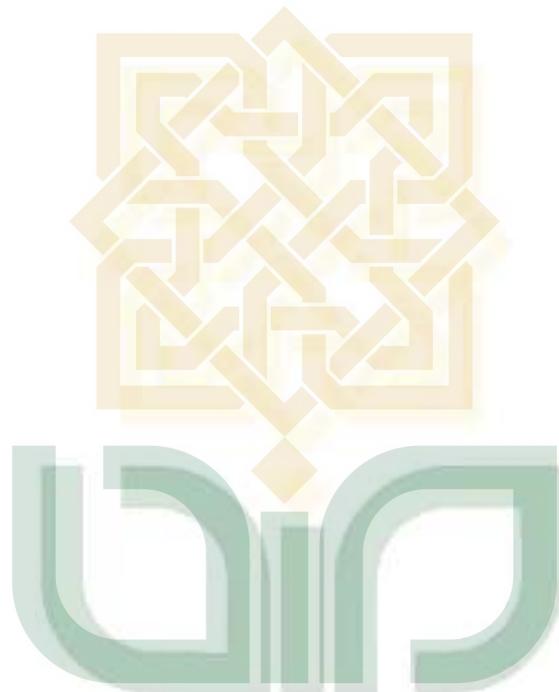
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si

NIP. 19760514 200501 2 004

## **MOTTO**

*“Salah satu pengkerdilan terkejam dalam hidup adalah membiarkan pikiran yang cemerlang menjadi budak bagi tubuh yang malas, yang mendahulukan istirahat sebelum lelah”*

(Buya HAMKA)



## **HALAMAN PERSEMPAHAN**

*Bismillahirohmanirrohim*

Teriring rasa syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkah, rahmat, kemudahan, rohman dan rohimNya, saya persembahkan skripsi ini untuk

***Ibuku, Ibuku, Ibuku (Hj. Hasnah, S.Pd)***

*Support system terbaikku di dunia ini, sayap yang selalu membuatku terbang mengarungi kehidupan serta motivator terbaikku. Terima kasih untuk setiap doa-doa, kasih sayang, perhatian dan totalitas supportnya.*

***Ettaku tersayang (Alm. H.Ambo Laba).***

*Lelaki terhebat, sang pejuang keluarga, dengan penuh ketegasan dan kewibawaan merangkul keluarganya dalam kedamaian.*

***Almamaterku*** tercinta Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

***Semua orang***

*Yang selalu memberiku inspirasi, semangat dan dukungan.*

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahi Robbil'Alamiin, segala puji bagi Allah SWT, atas berkatNya akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW suri tauladan kita. Dan tak lupa sholawat serta kepada keluarga, sahabat beliau dan para alim ulama serta para pengikut beliau.

Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, dorongan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Retno Pandan Arum K, S.Psi., M.Si., Psi., selaku Kepala Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Maya Fitria, S.Psi.,M.A., selaku Dosen Penasihat Akademik. Terima kasih atas masukan dan saran yang telah diberikan selama ini.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Ungkapan terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing, dukungan yang luarbiasa kepada penulis.
5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, M.A., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan koreksi atas keterbatasan isi dan hasil tulisan penulis.

6. Ibu Mayrena Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pengudi II yang juga memberikan masukan, saran dan koreksi atas keterbatasan hasil tulisan penulis.
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staf bidang Tata Usaha yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
8. Seluruh responden yang secara sukarela telah meluangkan seluruh waktunya untuk membantu peneliti.
9. Kepada ibuku tercinta dan almarhum etta terima kasih atas segala doa, pengorbanan, cinta kasih yang tulus yang selama ini diberikan. Tanpa kalian aku tak mampu berada di titik ini.
10. Seluruh keluarga H. Ambo Ala dan (Almh) Hj. Patimang yang selalu memberi dukungan serta selalu mendoakan.
11. *My Support system* ( Adhetya Cahyani, Aidha Rohmiyatun dan Santi Ria) terimakasih atas semua cinta dan dukungannya. Kalian perempuan hebat yang kumiliki.
12. Seluruh teman- teman Psikologi angkatan 2015 UIN Sunan Kalijaga
13. *SC Superhostpot* (Aji Ummul Wafiyah, Onty Mariana, Nugraha Ananda Ukfah , Kak Sudarman) terima kasih telah membuat saya selalu bergerak mengejar *deadline* dan memandang masa depan.
14. Kepada saudara- saudariku Keluarga Pelajar Mahasiswa Wajo (KEPMAWA Yogyakarta) , terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	iii
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR BAGAN/GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>INTISARI</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian.....	10
C. Manfaat Penelitian.....	10
D. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II DASAR TEORI</b>	
A. Kebahagiaan di Tempat Kerja .....	19
1. Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja .....	19
2. Aspek- aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	22

3.	Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja .....	25
B.	Latihan Kebersyukuran <i>Three Good Things</i> .....	29
1.	Pengertian kebersyukuran ( <i>Gratitude</i> ) .....	29
2.	Aspek-aspek kebersyukuran ( <i>Gratitude</i> ) .....	30
3.	Latihan Kebersyukuran <i>Gratitude Execise</i> .....	32
4.	Teknik <i>Three Good Things</i> .....	33
C.	Efektivitas Latihan kebersyukuran dengan teknik <i>three good things</i> terhadap kebahagiaan di tempat kerja.....	37
D.	Hipotesis .....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	44
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
C.	Subjek Penelitian.....	45
D.	Rancangan Penelitian .....	46
1.	Desain Eksperimen .....	46
2.	Prosedur Penelitian.....	49
E.	Metode Pengumpulan Data .....	51
F.	Validitas dan Reliabilitas.....	53
1.	Validitas.....	53
a.	Validitas Modul .....	53
b.	Validitas Internal .....	54
c.	Validitas Isi.....	56
2.	Proses Seleksi Aitem .....	57
3.	Reliabilitas.....	57
G.	Metode Analisis Data .....	58

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancah .....	59
B. Persiapan Penelitian.....	60
1. Perizian .....	60
2. Persiapan Alat Ukur .....	60
a. Validitas isi .....	60
b. Seleksi Aitem.....	62
c. Reliabilitas .....	69
d. Validitas Perlakuan.....	69
C. Pelaksanaan Penelitian .....	71
1. Jadwal Pelaksanaan Eksperimen .....	71
2. Seleksi Subjek dan <i>Pretest</i> .....	71
3. Pelaksanaan Eksperimen .....	72
4. Pengambilan Data <i>Posttest</i> .....	74
D. Deskripsi Partisipan dan Data Penelitian .....	74
E. Hasil dan Analisis Data .....	76
1. Hasil Kategorisasi.....	76
2. Hasil Analisis Data Kelompok .....	76
3. Hasil Analisis Data Individu .....	78
F. Pembahasan .....	84

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	91

**DAFTAR PUSTAKA .....** 93

**LAMPIRAN .....** 100

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Desain Eksperimen.....	47
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kebahagiaan di tempat kerja .....	52
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Sebelum <i>Tryout</i> .....	63
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Setelah <i>Tryout</i> .....	65
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala Setelah diseleksi .....	67
Tabel 6. Koefisien Reliabilitas Alpha .....	69
Tabel 7. Perubahan Modul dan Tampilan <i>website</i> .....	70
Tabel 8. Jadwal Pelaksanaan Eksperimen .....	71
Tabel 9. Kategorisasi Partisipan .....	72
Tabel 10. Rincian Partisipan Penelitian.....	75
Tabel 11. Jumlah Partisipan Berdasarkan Kategorisasi.....	76
Tabel 12. <i>Gain Score</i> Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	76
Tabel 13. Hasil Tes Statistik <i>Mann Whitney U</i> .....	77

## **DAFTAR BAGAN/GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Kebahagiaan di tempat kerja .....	24
Bagan 1. Dinamika .....	42
Gambar 2. <i>Website</i> Penelitian Tiga Hal Baik.....	49
Grafik 1. <i>Mean</i> Skor kebahagiaan di tempat kerja .....	78
Grafik 2. Skor Kebahagiaan Subjek AF .....	79
Grafik 3. Skor Kebahagiaan Subjek BA.....	79
Grafik 4. Skor Kebahagiaan Subjek DP .....	80
Grafik 5. Skor Kebahagiaan Subjek SH .....	81
Grafik 6. Skor Kebahagiaan Subjek FB .....	82
Grafik 7. Skor Kebahagiaan Subjek EF.....	82
Grafik 8. Skor Kebahagiaan Subjek AD .....	83
Grafik 9. Skor Kebahagiaan Subjek GR.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>A. LAMPIRAN I.....</b>	<b>101</b>
1. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Kebahagiaan di tempat kerja.....	102
2. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Skala Kebahagiaan di tempat kerja .....	114
3. Skala <i>Tryout</i> .....	116
<b>B. LAMPIRAN II.....</b>	<b>121</b>
1. Tabulasi Data Penelitian <i>Pretest</i> .....	122
2. Tabulasi Data Penelitian <i>Posttest</i> .....	124
3. <i>Output</i> Uji Hipotesis <i>Mann Whitney U</i> .....	126
4. Skala Penelitian .....	128
<b>C. LAMPIRAN III .....</b>	<b>131</b>
1. <i>Informed Consent</i> .....	132
2. Dokumentasi <i>website</i> .....	136
3. Modul Tiga Hal Baik .....	139

# **EFEKTIVITAS LATIHAN KEBERSYUKURAN MENGGUNAKAN TEKNIK *THREE GOOD THINGS* DALAM MENINGKATKAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA.**

## **Intisari**

### **Nur Rahmat Laba**

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 berusia 21-28 tahun yang dibagi kedalam dua kelompok yaitu delapan orang pada kelompok eksperimen dan tujuh orang pada kelompok kontrol. Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah *randomized two group pretest posttest*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja model likert yang disusun oleh 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 : Kebahagiaan di tempat kerja, Latihan Kebersyukuran, Tiga Hal Baik

# **EFFECTIVENESS OF GRATITUDE EXERCISE USING THREE GOOD THINGS TECHNIQUES TO INCREASE HAPPINESS AT WORK**

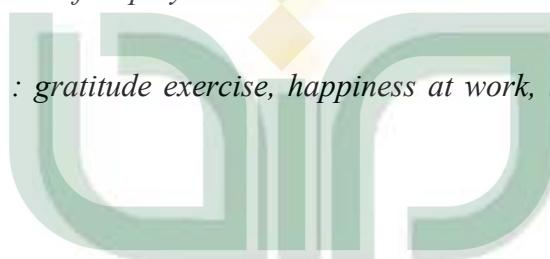
## ***Abstract***

**Nur Rahmat Laba**

*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 aged 21-28 years divided into two groups: eight participants in the experimental group and seven participants in the control group. The design was a randomized two-group pretest-posttest. Collecting data used a happiness at work scale with Likert model prepared by the researcher. Data analysis methods used by using Mann Whitney U technique for differences of the gain score in the experimental group 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.*

*Keywords*

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



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM atau karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal. Penelitian Walton (2009) mengungkapkan bahwa dalam persaingan yang semakin ganas (*fierce competition*) perusahaan tidak lagi dapat membedakan diri dengan pesaingnya dalam hal produk, teknologi serta harga. Salah satu yang masih dapat diandalkan sebagai keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia. Karyawan dengan kinerja yang baik dan mengoptimalkan potensinya mampu memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan salah satunya adalah produktivas.

Produktivitas karyawan yang tinggi mempercepat pertumbuhan perusahaan. Menjaga kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Memiliki karyawan yang bahagia akan memberikan keuntungan pada organisasi, seperti kepuasan pelanggan, tingkat absen yang rendah dan produktivitas yang tinggi (Robertson dan Cooper,2011; Quick & Quick 2014;Rego & Cunha, 2009)

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan salah satu faktor kesuksesan bisnis. Tingkat kebahagiaan memiliki korelasi yang tinggi dengan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan mampu memberikan tingkat stimulasi yang optimal sehingga seseorang dapat merasakan kesenangan, kesempatan untuk memenuhi rasa ingin tahu dan pengembangan kemampuan, adanya dukungan sosial, rasa aman

secara finansial, serta merasa memiliki identitas dan tujuan dalam hidupnya (Csikszentmihalyi, 1990; Eddington & Shuman, 2005).

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener dan Dean (dalam Chinanti & Siswati, 2018) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan positif yang muncul berdasarkan penilaian individu mengenai lingkungan tempat dia bekerja (Wesarat, Sharif & Majid, 2015). Kebahagiaan di tempat kerja yang muncul dari karyawan akan ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

Menurut Pryce- Jones (2010) Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Penelitian Achor (2010) menyatakan bahwa dari 200 studi ilmiah yang melibatkan kurang lebih 275.000 subyek disimpulkan bahwa kebahagiaan mempengaruhi keberhasilan hampir semua bidang kehidupan termasuk perkawinan, kesehatan, persahabatan, keterlibatan sosial, kreativitas dan lebih khusus dalam pekerjaan, karier, dan dunia usaha.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa karyawan yang bahagia akan menunjukkan resiliensi, termotivasi dan memiliki kinerja yang optimal (Pryce-Jones, 2010; Rao, 2010; War, 2011). Selain itu kebahagiaan juga memiliki hubungan dengan keterlibatan karyawan yang bersifat kausal dan efek. Penelitian- penelitian oleh para ahli telah membuktikan bahwa kebahagiaan mempengaruhi *performance*, salah satunya adalah keterlibatan karyawan di tempat kerja (Robertson & Cooper, 2011; Lyubomirsky, 2008). Selain itu 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 (Pryce-Jones dan Lindsay dalam Singh, 2017).

Asia pasifik merupakan wilayah yang cukup luas dan mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat. Namun menurut sindonews.com menyebutkan bahwa karyawan di Asia Pasifik tidak bahagia di tempat kerja. Survei TinyPulse mengatakan bahwa hanya sepertiga dari karyawan di Asia Pasifik yang senang dengan pekerjaan mereka. Sisanya mengaku kerap gelisah dengan bidang pekerjaan, dengan masalah hubungan atasan- bawahan yang menjadi salah satu faktor penyebab. Manajer Komunikasi TinyPulse, Ketti Salemme berujar hanya 28 % dari karyawan di Asia Pasifik yang merasa bahagia di tempat kerja mereka. Hal ini lebih rendah dari kawasan dunia lainnya, yang rata-rata berada di atas 30%.  
(<https://ekbis.sindonews.com/read/1179556/35/survei-karyawan-di-asia-pasifik-tidak-bahagia-di-tempat-kerja-1486983935> diakses 08 Novermber 2018 pukul 12:17 WIB)

Di Indonesia, meskipun disebut-sebut sebagai negara dengan tempat kerja yang paling bahagia di ASEAN ternyata masih banyak karyawan atau pekerja di Indonesia yang tidak bahagia. Dilansir melalui CNN Indonesia menyebutkan bahwa 33 persen pekerja Indonesia tidak bahagia. Data ini berdasarkan hasil survei Jobstreet.com selama dua bulan mengenai motivasi kebahagiaan di tempat kerja yang 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. Studi ini dilakukan antara Juni- Juli 2016 kepada 27.000 responden. ([https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia?di akses 08 November 2018\)](https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia?di akses 08 November 2018) .)

Berdasarkan artikel dari dream.co.id juga menyebutkan bahwa 73 persen pegawai di Indonesia tidak bahagia. Hasil survei terbaru dari portal lowongan kerja di Indonesia, jobsDB Indonesia, menemukan 73 persen responden yang merupakan para pekerja merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya sekarang. Sebanyak 26 persen dari jumlah tersebut merasa sangat tidak bahagia. Mengutip Survei Tingkat Kebahagiaan Para Pekerja Indonesia yang dirilis jobsDB Indonesia, Kamis, 5 Agustus 2015, setidaknya ada empat alasan yang membuat para pegawai tidak bahagia dengan pekerjaan yang digelutinya saat ini. Sebagian besar responden menjawab bahwa gaji, fasilitas, dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja merupakan alasan utama yang membuat pegawai tak bekerja. Alasan lain adalah jenjang karir yang lambat, minimnya program pengembangan karyawan, serta ketidakpuasan dengan sistem dan proses kerja yang dianut perusahaan.

(<https://www.dream.co.id/dinar/survei-73-persen-pekerja-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya-sa-1508060.html> diakses 08/11/2018 pukul 12:17).

Meskipun faktor eksternal yang banyak menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan. Dilansir melalui www.republika.co.id bahwa riset dari JobsDB pada tahun 2015 yang juga dilansir oleh dream.co.id yang menunjukkan 73 persen karyawan Indonesia, dikarenakan kurang bersyukur, merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Dengan data seperti itu dan masih terjadinya perlambatan ekonomi secara global yang mengharuskan perusahaan menghemat pengeluaran sehingga tidak memungkinkan untuk memenuhi tuntutan karyawan. Survei yang dilakukan terhadap 2.324 responden di Tanah Air yang merupakan bagian dari kampanye JobDB bertajuk “Happy is a Better Job”. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian responden ingin pindah kerja. Sebanyak 80 persen responden berkeinginan untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan.

(<https://www.republika.co.id/berita/koran/dialog-jumat/16/03/24/o4jik611-jadilah-pekerja-yang-bersyukur> diakses 09/08/19 pukul 7:25WIB).

Karyawan yang tidak bahagia di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang bahagia berdasarkan penelitian terlihat kurang produktif, mudah sakit, lemas serta kurang berenergi, kurang bahagia dalam berbagai bidang kehidupan, kurang terikat dengan perusahaan dan memiliki kepuasan kerja yang rendah, tidak termotivasi, tidak mampu mencapai potensi, kurang menghormati dan menghargai rekan kerja dan atasan, kurang efisien dan efektif dalam bekerja serta kurang percaya diri (Pryce- Jones,2010).

Kebahagiaan di tempat kerja berasal dari dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja serta lingkungan pekerjaan. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama, spiritualitas, serta kerjasama (Carr, 2011).

Sementara itu Carr (2011) dalam bukunya *positive psychology* menjelaskan mengenai tesis Professor Sonja Lyubomirsky yang berpendapat bahwa ada tiga faktor yang menentukan tingkat kebahagiaan seseorang yakni (1) *set-point/genetic*, (2) keadaan, dan (3) kegiatan yang disengaja. Lyubomirsky mengatakan bahwa sekitar 50% dari perbedaan individu dalam kebahagiaan dapat disebabkan oleh perbedaan kepribadian yang ditentukan secara genetis. Selain itu faktor yang kedua yaitu keadaan. Keadaan bisa berarti jenis lingkungan yang kondusif untuk kebahagiaan atau kondisi yang memberi orang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai kebahagiaan. Lyubomirsky mengusulkan bahwa sekitar 10% dari perbedaan kebahagiaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan. Faktor yang ketiga adalah kegiatan yang disengaja. Lebih lanjut Lyubomirsky menjelaskan bahwa 40% dari perbedaan kebahagiaan individu merupakan hasil dari kegiatan yang

disengaja atau dirancang seseorang, sehingga seseorang memiliki banyak hal yang meningkatkan kesejahteraan mereka.

Empat puluh persen kebahagiaan yang ditentukan oleh perilaku kita merupakan kegiatan yang disengaja yang sering disebut “strategi kebahagiaan”. Lyubomirsky menjelaskan bahwa kita tidak dapat mengubah genetik kita dan perubahan dalam situasi kehidupan kita, tetapi kita dapat meningkatkan dan menopang kebahagiaan kita melalui kegiatan yang disengaja. Ketika kita mengamati orang-orang yang benar-benar bahagia mereka mendapat pemahaman baru, mencari pencapaian baru, dan mengendalikan pikiran serta perasaan mereka (Carr, 2011). Hal ini juga senada dengan hasil penelitian Pryce-Jones (2010) bahwa lingkungan kerja tidak terlalu berkontribusi pada kebahagiaan seseorang dalam pekerjaannya. Kantor dengan teknologi tinggi, ruangan yang bersih, serta kenaikan gaji hanya menyebabkan peningkatan kebahagiaan yang sementara, setelah itu akan kembali ke tingkat biasanya.

Menurut Lyubomirsky (2008) dalam bukunya “*The How of Happiness*” mengeksplorasi bagaimana menjadi bahagia melalui strategi peningkatan kebahagiaan berbasis bukti yang praktiknya didukung oleh penelitian ilmiah, diantaranya adalah (1) mengeksplorasi rasa syukur, (2) budidaya optimisme, (3) menghindari *overthinking* dan perbandingan sosial, (4) berlatih kisah kebaikan, (5) memelihara hubungan sosial, (6) mengembangkan strategi dalam pemecahan masalah, (7) belajar memaafkan, (8) meningkatkan pengalaman *flow*, (9) menikmati kebahagiaan hidup, (10) berkomitmen untuk tujuan, (11) meningkatkan religiusitas dan

spiritualitas, (12) merawat tubuh misalnya meditasi dan aktivitas fisik lainnya.

Psikologi positif berfokus kepada kebaikan dalam hidup, serta hal apa yang mempengaruhi kebahagiaan, pendekatan ini berkembang menentang pendekatan psikologi tradisional yang hanya melihat manusia menggunakan ideologi patologis dan berupaya untuk memperbaiki apa yang salah (Seligman & Csikszentmihalyi dalam Sumerfield, 2016). Saat ini sudah banyak studi mengenai penerapan psikologi positif salah satunya melalui intervensi psikologi positif.

Sin & 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 diantaranya rasa syukur, optimisme dan mengidentifikasi kekuatan/kelebihan. Boniwell (2012) dalam bukunya "*Positive Psychology in A Nutshell: The Science of Happiness*" juga menyebutkan jenis-jenis intervensi dalam psikologi positif yang telah dibuktikan efektifitasnya melalui riset-riset ilmiah. Diantaranya *three good things, gratitude visit, random acts of kindness, active-constructive responding, identifying signature strengths, using your strengths in a new way, savoring, exercise, best possible self, positive reminiscence*.

*Three good things* merupakan salah satu teknik intervensi psikologi positif yang paling kuat dari semua teknik latihan dalam intervensi psikologi positif (Sheldon & Lyubomirsky, 2004; Seligman et al, 2005 dalam Boniwell, 2012). Istilah *three good things* merupakan salah satu latihan kebersyukuran (*gratitude execise*).

Emmons, R. A (2007) menyebutnya *gratitude journal* atau jurnal kebersyukuran. Dalam beberapa penelitian *three good things*, ditemukan bahwa teknik ini mampu untuk meningkatkan kebahagiaan dan menurunkan gejala depresi hingga enam bulan (Seligman *et al*, 2005).

Latihan ini meminta peserta untuk menuliskan tentang tiga hal yang berjalan dengan baik di setiap hari mereka dan mengapa hal tersebut bisa terjadi (Summerfield, 2016). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan menuliskan tiga peristiwa positif atau hal yang berjalan baik setiap harinya meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kesehatan psikologis, kesejahteraan subjektif dan kebahagiaan pada orang dewasa. ( Chancellor Joseph., Layous, Kristin., & Lyubomirsky Sonja, 2015; Kaplan *et al*, 2014; Lai, Siew Tim & O'Carroll R.E, 2017; Giannopoulos, V. L & Vella-Brodick, D.A, 2011; Manthey, Leonie., Vehreschild., & Renner, K. H, 2016).

Penelitian- penelitian mengenai intervensi psikologi positif mulai banyak dilakukan di dunia industri dan organisasi. Meskipun penelitian tersebut lebih banyak di Negara Barat. Namun sudah ada beberapa penelitian yang mengukur kebahagiaan karyawan/ kebahagiaan di tempat kerja pada budaya Timur. Salah satunya adalah penelitian Chancellor, Layous & Lyubomirsky (2015) yang berjudul "*Recalling positive events at work makes employee feel happier, move more, but interact less : A 6-Week Randomized controlled intervention at a japanese workplace*". Dalam penelitian tersebut partisipan 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 [ $\gamma_{11} = 0.07$ , SE = 0.03,  $t(27) = 2.40$ ,  $p = .02$ ].

Berdasarkan dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan banyak dampak positif terhadap individu dan organisasi. Kebahagiaan dapat ditingkatkan dengan intervensi psikologi positif, melalui intervensi- intervensi yang sederhana seperti teknik *three good things*/ menulis tiga hal baik yang merupakan salah satu latihan kebersyukuran (*gratitude exercise*). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti efek dari intervensi psikologi positif khususnya teknik *three good things* dengan kebahagiaan di tempat kerja. Karena penelitian tersebut dirasa masih sangat jarang dilakukan terutama di Indonesia. Oleh karena itu penelitian yang dirumuskan oleh peneliti berjudul “Efektivitas latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.”

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis,

## 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu penelitian ini juga dapat juga sebagai bahan referensi tambahan dan pertimbangan mengadakan penelitian selanjutnya yang tentunya masih berhubungan dengan penelitian ini.

## 2. Manfaat praktis

Selain manfaat teoritis penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu manfaat bagi subjek penelitian dalam meningkatkan kebahagiaannya melalui latihan kebersyukuran *three good things*. Selain itu manfaat secara praktis diharapkan memberikan manfaat kepada perusahaan atau industri dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

## D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian- penelitian sebelumnya telah ditemui perbedaan pada penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu efektivitas latihan kebersyukuran untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan Joseph Chancellor, Kristin Layous dan Sonja Lyumborsky dengan judul ” *Recalling Positive Events at Work Makes Employees Feel Happier, Move More, but Interact Less : A 6-Week Randomized Controlled Intervention at a Japanese Workplace* ” . Dalam penelitian ini memiliki perbedaan pada dua variabel, topik dan karakteristik subjek dengan penelitian

yang akan dilakukan. Persamaannya hanya pada variabel tergantungnya yakni kebahagiaan dan variabel bebas atau variabel intervensinya yaitu mengingat tiga hal baik. Penelitian ini bertujuan untuk untuk memvalidasi efektivitas dari intervensi aktivitas positif dalam populasi yang berada di negara kolektivis non-barat khusnya Jepang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 32 pekerja di Jepang (27 pria, dan 5 wanita). Metode penelitiannya adalah *randomized controlled intervention* selama enam minggu dan penelitian dilakukan secara *online* menggunakan *website* yang dirancang sendiri oleh penelit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang menuliskan tiga hal baik di tempat kerja setiap minggunya menunjukkan kebahagiaan berkelanjutan sepanjang waktu dengan rata-rata  $\bar{Y}_{11} = 0.07$ ,  $SE = 0.03$ ,  $t(27) = 2.40$ ,  $p = .02$ . Lebih jauh, penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan antara mempraktikkan suatu kegiatan dan perubahan dalam kebahagiaan tergantung pada upaya/ usaha peserta. Peserta yang memberikan lebih banyak usaha untuk aktivitas positif menunjukkan peningkatan kebahagiaan yang lebih besar sepanjang waktu dengan rata-rata  $\bar{Y}_{13} = 0.03$ ,  $SE = 0.01$ ,  $t(27) = 2.10$ ,  $p = .05$ . Selain itu karyawan yang menuliskan tiga hal baik menunjukkan aktivitas perilaku yang tinggi seperti datang lebih awal. Namun berdasarkan hasil pengukuran *sociometric* dan *ambulatory* karyawan mengalami penurunan dalam interaksi sosial. Peneliti berspekulasi bahwa pengurangan interaksi disebabkan adanya penghargaan sesama individu untuk tidak mengganggu waktu kerja orang lain.

Penelitian Giannopoulos & Vella-Brodrick (2011) yang berjudul “*Effects of positive intervention and orientations to happiness on subjective well-being*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efek dari intervensi positif dan orientasi kebahagiaan terhadap kesejahteraan subjektif. Partisipan dalam penelitian ini diperoleh melalui seleksi secara online. Partisipan berjumlah 218 peserta (75 pria dan 143 wanita). Partisipan berusia antara 18- 64 tahun. Metode dalam penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan *randomly assigned* yang terdiri dari empat intervensi positif diantaranya *pleasure* (menuliskan tiga hal yang membuat bahagia), *engagement* (menulis tiga aktivitas yang menyenangkan), *meaning* (menuliskan tiga hal yang berarti) *or a combination*. (kombinasi dari ketiganya). Kelompok placebo diberikan tugas untuk menuliskan tiga kegiatan dalam setiap harinya selama satu minggu. Dan kelompok kontrol tidak mendapatkan intervensi sama sekali. Pengiriman ke empat penugasan dikirim melalui *email*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kesejahteraan subjektif dari partisipan dari keseluruhan intervensi meningkat. Kelompok intervensi menunjukkan peningkatan yang besar dibandingkan dengan kelompok kontrol. Pengukuran efek dari intervensi dihitung menggunakan  $\eta^2$  sebesar 0.156 yang menunjukkan perbedaan besar dalam skor perubahan rata- rata kelompok untuk *pleasure / kesenangan*. ( $M= 1.27$ ,  $SD=7.11$ ) dan kelompok *engagement/ keterlibatan* ( $M=7.56$ ,  $SD= 8.70$ ) dan kelompok *meaning* ( $M= 7.56$ ,  $SD= 7.80$ ) secara signifikan lebih tinggi daripada skor perubahan rata- rata untuk kelompok kontrol/

tanpa intervensi. Namun ternyata dari kelompok kontrol juga mengalami peningkatan kesejahteraan subjektif. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor perbedaan individu seperti orientasi kebahagiaan.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan Leonie Manthey, Viktor Vehreschild, Karl-Heinz Ranner. (2016). Dengan judul “*Effectiveness of two cognitive interventions promoting happiness with video-based online instructions*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dua latihan yakni *best possible selves* dan *gratitude lists* dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif. Penelitian ini merupakan studi eksperimen secara online. Partisipan berjumlah 435 orang dewasa (366 wanita, 69 pria) yang berusia 18-63 tahun. Dalam penelitian ini instruksi diberikan dalam video online.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui analisis MANOVA mengungkapkan bahwa kedua intervensi tersebut meningkatkan kesejahteraan subjektif secara signifikan dibandingkan kelompok kontrol.  $V= 0.04$ ,  $F(4,429)= 4.75$ ,  $p= 0.001$ ,  $\eta^2 = 0.04$ . Uji MANOVA menunjukkan SWB lebih tinggi setelah intervensi dibandingkan sebelum intervensi. Efek intervensi dipertahankan hingga *follow up* satu bulan.

Selanjutnya, penelitian Kaplan *et al* (2014) dengan judul “*A Test of two positive psychology Interventions to Increase Employee Well- Being*”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai keefektifan dua intervensi (syukur dan hubungan sosial) di tempat kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan Universitas. Metode penelitian ini

menggunakan dua intervensi *self-guided* selama dua minggu dan menyelesaikan langkah- langkah *self- report* sebelum intervensi, setelah intervensi dan satu bulan setelah intervensi. Latihan rasa syukur di mana partisipan minimal *log in* paling sedikit tiga kali setiap minggunya untuk merekam hal-hal yang mereka syukuri yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan latihan keterhubungan sosial partisipan diminta melakukan strategi spesifik untuk meningkatkan hubungan sosial tiga kali setiap minggu dan mendokumentasikan pengalaman tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian penemuan mendukung hipotesis, intervensi rasa syukur mengakibatkan peningkatan yang signifikan dalam kesejahteraan, afek positif dan rasa syukur ( $\gamma = 0.05, p < 0.05$ ). Latihan keterhubungan sosial tidak berdampak signifikan terhadap keempat hasil ( $\gamma = 0.00, p > 0.10$ ). Namun kedua intervensi terkait dengan pengurangan ketidakhadiran di tempat kerja karena sakit.

Else Ouwehel, Pascale M.Le Blanc, dan Wilmar B. Schaufeli juga melakukan penelitian dengan judul “ *Do-it-Yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy and engagement at work* ”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek dari intervensi psikologi positif yang berorientasi pada emosi positif individu, *self-efficacy* dan keterlibatan kerja. Metode dan desain dalam penelitian ini adalah berupa program intervensi peningkatan diri secara online yang terdiri dari tiga jenis tugas online yakni tugas kebahagiaan, penetapan tujuan dan sumber daya. Peserta dari

kelompok intervensi dan kelompok kontrol dipilih melalui dua situs web interaktif yang terpisah.

Lebih khusus lagi, peserta diberi tiga tugas per minggu, kecuali untuk minggu terakhir ketika empat tugas diberikan. Secara total, intervensi terdiri dari 25 tugas yang berfokus pada peningkatan pengalaman positif di tempat kerja (sepuluh tugas), pada penetapan tujuan (sepuluh tugas) atau membangun sumber daya di tempat kerja (lima tugas). Tugasnya sebagian besar merupakan kombinasi dari menonton klip film, menggambarkan sesuatu di atas kertas dan benar-benar melakukan perilaku tertentu di tempat kerja. Disamping tugas individu, peserta dapat masuk ke digital forum di mana mereka dapat berbagi pengalaman dengan peserta lain dan seorang pelatih elektronik. Peserta pra-pengukuran 878 peserta dari kelompok intervensi dan pasca pengukuran 158 yang mengisi kuesioner. Kelompok kontrol dari 1.330 peserta yang mengisi kuesioner pada pra-pengukuran, 225 yang mengisi kuesioner pasca kontrol.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok intervensi menunjukkan peningkatan yang lebih kuat emosi positif dan *self efficacy* dibandingkan kelompok kontrol, tetapi tidak pada keterlibatan. Uji statistik menggunakan *paired sample t-tests* menunjukkan bahwa kedua kelompok yakni kelompok intervensi / kelompok *self-enhancement* ( $t (85) = -3.41, p = 0.001$ ) dan kelompok kontrol ( $t (224) = -3.19, p = 0.002$ ) mengalami peningkatan emosi positif secara signifikan. Selain itu dengan uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa kelompok intervensi dan kelompok kontrol tidak berbeda secara signifikan

dalam efikasi diri T1 ( $t(309) = 1.15, p = 0.25$ ), tetapi kelompok intervensi secara signifikan memiliki skor efikasi diri yang lebih tinggi pada T2 dibandingkan dengan kelompok kontrol. Analisis tambahan menunjukkan bahwa efek positif dari intervensi hadir untuk karyawan yang awalnya rendah dalam keterlibatan, tetapi tidak bagi mereka yang memiliki keterlibatan tinggi atau menengah.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada variabel tergantungnya, dimana dalam penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan variabel kebahagiaan di tempat kerja. Perbedaan yang lainnya adalah pada variabel bebasnya, meskipun sama-sama menggunakan intervensi psikologi positif yang memanfaatkan media internet dalam pemberian tugas namun jenis intervensinya berbeda yakni pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan *three good things*.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian di atas. Penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari topik, variabel, teori, alat ukur dan subjek penelitian. Berikut penjelasannya

### 1. Topik

Topik penelitian yang akan peneliti lakukan adalah efektivitas latihan kebersyukuran dengan teknik *three good things* untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas bahwasanya belum ada penelitian yang menggunakan dua variabel tersebut dalam satu topik penelitian. Oleh karena itu, dari segi topik

penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian- penelitian sebelumnya.

## 2. Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari teknik *three good things* dan kebahagiaan di tempat kerja. Teknik *three good things* sebagai variabel bebas dan kebahagiaan di tempat kerja sebagai variabel tergantung. Sementara penelitian- penelitian yang telah disebutkan di atas dan berdasarkan tinjauan *literature review*, belum ada penelitian yang menggunakan kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dari segi variabel, penelitian ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian sebelumnya.

## 3. Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori kebahagiaan di tempat kerja mengacu pada teori Pryce-Jones (2010) dan *three good things* mengacu pada teori Seligman *et al* (2005). Berdasarkan penelitian- penelitian sebelumnya, kebahagiaan di tempat kerja belum ada yang menggunakan teori *Pryce-Jones*.

## 4. Alat ukur

Sebagaimana perbedaan dari segi teori telah dipaparkan, dari segi alat ukur juga mengacu pada teori yang telah disebutkan di atas. Untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja peneliti mengembangkan alat ukur berdasarkan teori Pryce-Jones (2010).

## 5. Subjek

Berdasarkan dari penelitian- penelitian di atas, beberapa penelitian sudah menggunakan subjek karyawan namun dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan dengan

kriteria : lama bekerja minimal satu tahun, merupakan karyawan yang mampu menggunakan internet serta sosial media, tingkat pendidikan minimal S1, memiliki jam kerja 08.00 – 17.00 setiap harinya, memiliki kategori kebahagiaan di tempat kerja sedang sampai rendah, belum pernah mengikuti dan bersedia mengikuti penelitian



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

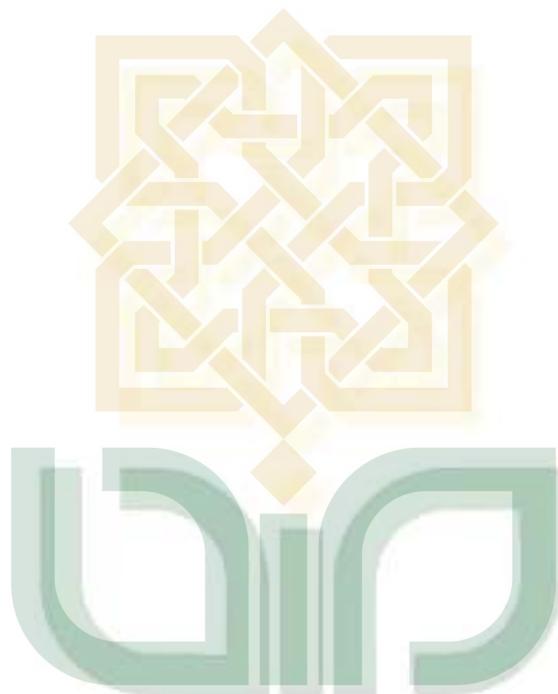
Berdasarkan hasil analisis data statistik dengan nilai  $t = 8.500$  dan  $p$  sebesar  $0.021$  ( $p < 0.05$ ) yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni latihan kebersyukuran menggunakan teknik *three good things* efektif untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

#### **B. Saran**

Penelitian ini telah diupayakan untuk dilakukan dengan maksimal akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti menyarankan:

1. Saran peneliti bagi subjek yaitu hendaknya subjek penelitian tetap melanjutkan melakukan latihan kebersyukuran *three good things* secara mandiri di kehidupan sehari-hari agar terus dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.
2. Saran peneliti bagi penelitian selanjutnya yaitu penelitian berikutnya hendaknya melakukan penelitian pada dengan pengambilan sampel pada satu perusahaan atau 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 langsung dalam penelitian.

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work.* USA: Crown Business.
- Al-Fauzan, A. B. S. (2013). *Menjadi Hamba yang Pandai Bersyukur.* Solo: Aqwam.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Biswas, R., Diener and Dean, B. (2007). *Positive psychology coaching : putting the science of happiness to work for your clients.* John Wiley & Sons, inc.
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell; The Science of Happiness.* New York : McGrawHill Open University Press
- Carr, A. (2011) *Positive Psychology (The Science of Happiness and Human Strengths) second edition.* New York :Routledge.
- Chancellor, J., Layous & Lyubomirsky.(2015). Recalling Positive Events at Work Makes Employee Feel Happier, Move More, but Interact Less : A 6-Week Randomized Controlled Intervention at a Japanese Workplace. *J. Happiness Stud.* 16, Hal 871-887.
- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia- Sosial and Behavioral Science.* 25. Hal 189-200
- Chinanti, D.W.P & Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT.Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati* 7(3),199-205
- Creswell W,J. (2010). *Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*, New York: Harper Perennial.

Dewanto, W., Retnowati, S. (2015). Intervensi Kebersyukuran dan Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Fisik. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology*. Vol 1, No 1 Hal 33-47

Eddington, N., & Shuman, R. (2005). *Subjective well-being (Happiness)*. San Diego: Continuing Psychology Education

Emmons, R.A . (2007). *Thanks: How The New Science Of Gratitude Can Make You Happier*. Boston: Houghton Miflin Company

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389

Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University Publication.

Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and Justice. *Ethics*, 109 (1) Hal 119- 153

Ghazali, L. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

Giannopoulos, V.L & Vella-Brodrick, D.A. (2011). Effect of positive interventions and orientation to happiness on subjective well-being. *The Journal of Positive Psychology*. 6(2) Hal 95-105

Hammersley, M. (2004). Action Research : A Contradiction in terms. *Oxford Review of Education*. 30 (2)

Januwarssono, S. (2015). Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*. 7(8).

Kaplan *et al.* (2014). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *J.Bus Psychol.* 29 Hal 367-380

Lai, S.T., & O'Carroll R.E. (2017). The Three Good Things- the effect of gratitude practice on wellbeing: A randomized controlled trial. *Health Psychology Update*. 26(1)

Lancaster, L. C. & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Business

Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work. *ProQuest Dissertations and Theses*, 441-441 .

Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: Penguin Books.

Lyubomirsky & Layous (2013). How do simple positive activities increase well- being? *Sage: Assosiation Psychological Science*. 22(57)

Manthey, L., Vehreschild, V., & Renner, K. H. (2016). Effectiveness of two cognitive interventions promoting happiness with video-based online instructions. *J. Happiness Stud.* 17. Hal 319-339

McCullough, M. E., Tsang, J.-A., & Emmons, R. A. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: Links of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 295–309

McCullough, M.E., Emmons, R. A & Tsang J. (2002). The grateful disposition : A conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology* 82(1) 112-127.

McMahon, M., & Patton, W. (2006), Career counselling: Constructivist approaches. London, UK, Routledge.

Mitchell, J., Vella- Brodrick., & Klein, Britt. (2010). Positive Psychology and the internet : A mental health opportunity. *Electronic Journal of Applied Psychology*. 6(2) Hal. 30-41

Mukhlis, H. & Koentjoro. (2015). Pelatihan Kebersyukuran untuk Menurunkan Kecemasan Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa SMA. *Gajha Mada Journal of Professional Psychology*. Vol.1, No, 3.

Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI-Press

Myers, A., & Hansen, C. (2012). *Experimental Psychology*. USA: Wadsworth

Ouweneel, E., Le Blanc P.M., & Schaufeli, W. B. (2016). Do it yourself; An Online positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Emerald Insight, Career Development International*. 18(2) Hal. 173-195

Passmore, J dan Oades, L.O (2016). Positive psychology techniques : three good things. *The Coacing Psychologist*, 12 (2). Hal 33-34

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). Health, happy, productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337

Rao, S. (2010). *Happiness at work: Be resilient, motivated and successful no matter what*. New York: McGraw-Hill.

- Rego, A., & Cunha, M. P. (2009). How individualism-collectivism orientations predict happiness in a collectivistic context. *Journal of Happiness Studies*, 10, 19-35.
- Ryff, C & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Robertson, I & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. London: Palgrave MacMillan.
- Sarwono, J. (2018). *Statistik untuk riset skripsi*. Yogyakarta :Penerbit Andi
- Seligman. (2005). *Authentic Happiness*. UK: New York
- Seligman, M.E.P & Peterson, Christopher. (2004). *Character Strengths and Virtues A Handbook and Classification*. Washington, D.C.: APA Press and Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60 , 410 -421 .
- Sexton, Bryan. (2014). Clinical trials conducted at Duke University with three cohorts: neonatal ICU, internal medicine residents and patient safety leadership. Presentation at MidMichigan Health.
- Sheldon, K.M., & Lyubomirsky, S. (2004). Achieving sustainable new happiness: Prospects, practices and prescriptions. In P.A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* Hal127–145. Hoboken, NJ: Wiley.
- Sin, N., & 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

Singh, S.&Aggarwal,Y. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *J Happiness Stud.* Springer Science.

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. *Dissertations.* University of Derby

Suseno, M.N. (2012). *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora.* Yogyakarta : Ash-Shaff

Walton, A.J. (2009). An examination of the relationship between employee engagement and organizational profitability within European manufacturing units.*Dissertation.* Capella University.

War, P. (2011). *Work, happiness and unhappiness.* New York: Lawrence Erlbaum.

Watkins, P. C. (2014). *Gratitude and the good life: Toward a psychology of appreciation.* New York, NY: Springer Science + Business Media.

Wesarat, P., Sharif, M., Y. & Majid, A., H., A.(2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Canadian Center of Science and Education,*11(2) Hal 191-202

Wulandari, S., & Widayastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi.* 10(1)

Yoichi, S.,& Naomi, Y. (2015). Does the Three Good Things Exercise Really make people more positive and less depressed? A Study in Japan. *RIETI Discussion Paper Series 15 E 001.*

Yuwono, I. dkk. (2005). Psikologi industri & organisasi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

## **DAFTAR LAMAN**

Khoiri, Agniya. “33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia” 22 Juli 2016. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia?> diakses Kamis 8 November 2018 pukul 12:17 WIB

Ramdania. “Survei : 73 Persen Pegawai di Indonesia Tak Bahagia”. 6 Agustus 2015.<https://www.dream.co.id/dinar/survei-73-persen-pekerja-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya-sa-1508060.html> diakses Kamis 8 November 2018 pukul 12:19 WIB

Triananda, K. (2014). Survei: Dari 30 negara, karyawan di Indonesia paling tidak bahagia. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879-survei-dari-30-negara-karyawan-di-indonesia-paling-tidak-bahagia.html> diakses 29 Januari 2019

Ventura, Bona. “Survei : Karyawan di Asia Pasifik Tidak Bahagia di Tempat Kerja”. 13 Februari 2017. <https://ekbis.sindonews.com/read/1179556/35/survei-karyawan-di-asia-pasifik-tidak-bahagia-di-tempat-kerja-1486983935> diakses Kamis 8 November 2018 pukul 12:18 WIB

Zailani, Rakhmad. “Jadilah Pekerja yang bersyukur”. 24 Maret 2016. <https://www.republika.co.id/berita/koran/dialog-jumat/16/03/24/o4jik611-jadilah-pekerja-yang-bersyukur> diakses Jumat, 09 Agustus 2019 pukul 7:25 WIB





# Nur Rahmat Laba

## PERSONAL INFORMATION

Tanggal Lahir	:	26 Januari 1997
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Alamat	:	Jln Ki Mangunsarkoro 6A, Pakualaman Yogyakarta 55111 Indonesia
No.Telepon	:	+6285237240191
E-mail	:	<a href="mailto:nurrahmatlaba97@gmail.com">nurrahmatlaba97@gmail.com</a>

## RIWAYAT PENDIDIKAN

### **Jenjang S1**

2015 – 2019 : Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### **Sekolah Menengah Atas**

2011- 2014 : SMAN 1 Majauleng

### **Sekolah Menengah Pertama**

2008 – 2011 : SMPN 1 Majauleng

### **Sekolah Dasar**

2002 – 2008 : SDN 170 Rumpia

## RIWAYAT PELATIHAN

- **Pelatihan Grafologi & Analisa Tulisan Tangan**  
- 4-5 Mei 2019
- **Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
- 17-18 Juli 2019

### PENGALAMAN ORGANISASI

- Ketua Pramuka SMAN 1 Majauleng Tahun 2012- 2013
- Anggota Departemen PSDM KEPMAWA Yogyakarta Tahun 2016 – 2017
- Anggota divisi RnD Earnest Learning Islamic Psychology Club UIN Sunan Kalijaga Tahun 2016- 2017
- Anggota Peace Generation Chapter Yogyakarta Tahun 2017
- Founder ARUN Community Tahun 2018

### PENGALAMAN KERJA

- PT Bina Insan Sukses Mandiri October 2017-Januari 2018
  - Sebagai asisten HR konsultan
- Psikologi Industri dan Organisasi September 2018 –Januari 2019
  - Sebagai asisten matakuliah
- Asesmen dan Intervensi Individu September 2018 –Januari 2019
  - Sebagai asisten praktikum
- Assessment Center Februari 2019 – Mei 2019
  - Sebagai asisten matakuliah dan praktikum

### PRESTASI

- 2012 -Finalis Olimpiade Bahasa Inggris by American Corner, University of Muhammadiyah Malang
- 2013 -Juara 2 Musabaqah Sarhil Quran tingkat Kabupaten Wajo
- 2013 -Juara 1 Lomba Debat tingkat Kabupaten Wajo
- 2017 -Participants of International Program Conference and Comparative in Islamic Science University of Malaysia
- 2017 -Penerima Beasiswa Prestasi Akademik Kementerian Agama Indoensia.
- 2017 -Finalist Olimpiade Psikologi Indonesia IV

### MOTTO :

*“Salah satu pengkerdilan terkejam dalam hidup adalah membiarkan pikiran yang cemerlang menjadi budak bagi tubuh yang malas, yang mendahulukan istirahat sebelum lelah”*

*(Buya HAMKA)*