

EFEKTIVITAS INTERVENSI COUNTING BLESSING UNTUK MENINGKATKAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA

Fawwazaidan Dian Nafis¹, Asri Rejeki²

Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2}

e-mail: asrirejeki@umg.ac.id

ABSTRAK

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Namun, di PT X, masih terdapat karyawan yang merasa kurang bahagia, yang berpotensi mengurangi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas intervensi psikologi positif *Counting Blessing* dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan. Menggunakan desain pre-eksperimental dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan tiga karyawan PT X yang mengikuti program intervensi selama dua minggu. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang mengukur aspek kepuasan kerja, keterlibatan, dan komitmen afektif organisasi menggunakan instrumen SHAW Scale. Analisis data dilakukan dengan uji paired sample t-test dan N-Gain score. Hasil penelitian menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,01, yang mengindikasikan perbedaan signifikan dalam kebahagiaan karyawan setelah intervensi ($p < 0,05$). Selain itu, uji N-Gain menunjukkan peningkatan kebahagiaan dengan skor rata-rata 0,679 (67,859%) dalam kategori "sedang". Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa intervensi *Counting Blessing* efektif dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan, dan temuan ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan program intervensi lebih lanjut guna meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan lain.

Kata Kunci: *Intervensi, Kebahagiaan, Karyawan, Psikologi Positif, Counting Blessing*

ABSTRACT

Happiness in the workplace is an important factor in improving employees' well-being and productivity. However, at PT X, some employees still feel unhappy, which may affect their performance. This study aims to evaluate the effectiveness of the positive psychology intervention *Counting Blessing* in increasing employee happiness. Using a pre-experimental design with a quantitative approach, the study involved three employees of PT X who participated in the intervention program for two weeks. Data were collected through questionnaires measuring aspects of job satisfaction, engagement, and affective organizational commitment using the SHAW Scale instrument. Data analysis was conducted using paired sample t-test and N-Gain score. The results showed a Sig. (2-tailed) value of 0.01, indicating a significant difference in employee happiness after the intervention ($p < 0.05$). Additionally, the N-Gain test showed an increase in happiness with an average score of 0.679 (67.859%) in the "moderate" category. These findings support previous research showing that happiness at the workplace can increase productivity and employee engagement. This study concludes that the *Counting Blessing* intervention is effective in improving employee happiness, and these findings can serve as a basis for developing further intervention programs to enhance employee well-being in other organizations.

Keywords: *Intervention, Happiness, Employees, Positive Psychology, Counting Blessing*

PENDAHULUAN

Kebahagiaan di tempat kerja adalah harapan yang diinginkan oleh semua orang. Menurut Diener (2003), kebahagiaan adalah impian yang ingin dicapai oleh setiap individu. Dalam era industri dan organisasi modern saat ini, kesejahteraan karyawan semakin diakui sebagai aspek krusial bagi keberlangsungan dan produktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya kontribusi mereka, perusahaan akan kesulitan untuk berkembang. Karyawan adalah sumber daya yang memiliki akal, bakat, serta tenaga yang sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2008). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kontribusi signifikan yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Namun, kenyataan di lapangan seringkali menunjukkan kesenjangan antara kondisi ideal di mana karyawan merasa bahagia, termotivasi, dan berdaya, dengan kenyataan yang ada di banyak tempat kerja. Banyak karyawan yang merasa kelelahan dan kurang semangat, yang kemudian berdampak pada produktivitas yang menurun. Menurut Siagian (2002), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti besaran gaji, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan komunikasi. Penelitian dari jobsDB (2015) juga menunjukkan bahwa 73% pekerja Indonesia merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, dengan sebagian besar responden mengeluhkan ketidaksesuaian antara gaji, fasilitas, dan beban kerja yang diterima dengan risiko yang dihadapi. Lembaga survei Gallup dan Accenture (2014) melaporkan bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-18 terendah dalam hal kebahagiaan pekerja, dengan hanya 18% pekerja yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakbahagiaan tersebut adalah kompensasi, keseimbangan hidup antara pekerjaan, dan peluang karier.

Kebahagiaan karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Gavin & Mason (2004) menunjukkan bahwa kebahagiaan dan sikap positif karyawan berkontribusi pada keberhasilan organisasi, di mana karyawan yang bahagia akan lebih bersemangat untuk melampaui harapan dan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Sebagai tambahan, Vandenberghe (2011) menekankan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang merasa bahagia di tempat kerjanya, maka ia akan cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

Dalam kenyataannya, banyak organisasi yang masih berfokus pada pendekatan *deficit* memperbaiki kekurangan atau mengatasi stres tanpa secara sistematis membangun sumber daya positif yang dapat mendukung kebahagiaan dan produktivitas karyawan secara bersamaan (Alfarisi, 2010; Fisher, 2017). Pendekatan ini dapat berdampak pada penurunan semangat karyawan, karena mereka tidak diberikan kesempatan untuk berkembang dan memaksimalkan potensi diri mereka. Lebih lanjut, dalam konteks psikologi organisasi, teori seperti model PERMA yang dikembangkan oleh Martin Seligman menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari output ekonomi semata, tetapi juga dari sejauh mana individu merasakan kebahagiaan psikologis dalam pekerjaannya. Penelitian oleh Revesencio (2015) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa bahagia memiliki produktivitas yang meningkat hingga 12%, karena mereka memiliki pola pikir positif, mampu mengatasi stres, serta merenungkan hal-hal yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT X, ditemukan bahwa beberapa dari mereka merasa jenuh dengan tugas yang monoton dan kurang menikmati peran yang dijalani karena tuntutan atasan yang cukup berat. Selain itu, tidak ada jaminan kenaikan jabatan yang membuat para karyawan kurang berambisi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

mendukung karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam melaksanakan tugas, manfaat yang diperoleh juga akan kembali kepada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam efektivitas intervensi "Counting Blessing" dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini akan mendalami berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja mereka dan bagaimana cara mereka mengatasi hal tersebut, serta mengidentifikasi keberhasilan intervensi psikologi positif dalam meningkatkan kebahagiaan di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah industri dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan intervensi yang lebih efektif dalam membantu karyawan dan perusahaan menciptakan lingkungan yang positif dan kolaboratif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pre-eksperimental untuk mengevaluasi efektivitas intervensi *Counting Blessing* dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Desain pre-eksperimental dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk melihat perubahan kondisi psikologis sebelum dan sesudah intervensi pada satu kelompok subjek. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran awal mengenai dampak intervensi psikologi positif terhadap kebahagiaan karyawan. Meskipun tidak melibatkan kelompok kontrol, desain ini tetap relevan untuk studi eksploratif dalam konteks organisasi yang terbatas.

Desain penelitian yang digunakan adalah *one-group pretest-posttest design*, di mana pengukuran dilakukan sebelum dan setelah intervensi diberikan. Melalui desain ini, peneliti dapat membandingkan tingkat kebahagiaan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program *Counting Blessing*. Perubahan skor yang terjadi diharapkan mencerminkan pengaruh intervensi terhadap variabel kebahagiaan di tempat kerja. Namun demikian, desain ini memiliki keterbatasan dalam validitas internal karena tidak dapat sepenuhnya mengontrol pengaruh faktor eksternal.

Subjek dalam penelitian ini berjumlah tiga orang karyawan PT X yang bekerja di departemen sumber daya manusia. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesediaan karyawan untuk mengikuti seluruh rangkaian intervensi. Jumlah sampel yang kecil memungkinkan peneliti untuk melakukan pemantauan dan pendampingan intervensi secara lebih intensif. Meskipun demikian, ukuran sampel ini membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kebahagiaan kerja yang dimodifikasi dari *SHAW Scale* yang dikembangkan oleh Salas-Vallina & Alegre (2021). Instrumen ini mengukur kebahagiaan berdasarkan tiga indikator utama, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen afektif terhadap organisasi. Skala tersebut diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan konteks budaya serta karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan. Penyesuaian ini bertujuan agar item-item dalam instrumen dapat dipahami dengan baik oleh responden.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen melalui proses validasi isi dengan melibatkan dua ahli psikologi industri dan organisasi. Para ahli memberikan masukan terkait kejelasan bahasa, relevansi item, serta kesesuaian indikator dengan konstruk kebahagiaan kerja. Setelah proses validasi, instrumen diuji coba secara terbatas untuk memastikan keterbacaan dan konsistensi pengukuran. Hasil uji coba digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan item kuesioner sebelum disebarkan kepada subjek penelitian.

Prosedur penelitian diawali dengan pemberian kuesioner pre-test kepada seluruh subjek untuk mengukur tingkat kebahagiaan karyawan sebelum intervensi. Setelah pre-test dilakukan, subjek mengikuti program intervensi *Counting Blessing* selama dua minggu. Dalam program ini, subjek diminta untuk menuliskan lima hal yang mereka syukuri setiap hari terkait pengalaman kerja mereka. Kegiatan ini dilakukan secara mandiri namun tetap dipantau oleh peneliti.

Selama periode intervensi, subjek diminta untuk melaporkan kegiatan *Counting Blessing* yang telah dilakukan setiap minggu. Laporan tersebut kemudian dikombinasikan dengan sesi konseling singkat untuk membantu subjek merefleksikan pengalaman dan perasaan mereka selama menjalani intervensi. Pendekatan ini bertujuan untuk memperkuat efek intervensi melalui proses refleksi dan dukungan psikologis. Setelah dua minggu intervensi selesai, subjek diberikan kuesioner post-test untuk mengukur perubahan kebahagiaan di tempat kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan uji *paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan skor kebahagiaan sebelum dan sesudah intervensi. Uji ini dipilih karena data berasal dari kelompok yang sama dengan dua waktu pengukuran yang berbeda. Selain itu, analisis *N-Gain score* digunakan untuk mengukur besarnya peningkatan kebahagiaan yang terjadi setelah intervensi. Hasil N-Gain kemudian dikategorikan ke dalam tingkat efektivitas intervensi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Tidak adanya kelompok kontrol membuat peneliti sulit memastikan bahwa perubahan kebahagiaan semata-mata disebabkan oleh intervensi *Counting Blessing*. Ukuran sampel yang kecil juga membatasi generalisasi hasil penelitian ke konteks organisasi yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimen yang lebih kuat dengan jumlah subjek yang lebih besar dan melibatkan kelompok pembandingan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan pada bulan juli – September 2025 di departemen sumber daya manusia. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada tiga partisipan, yaitu :

Tabel 1. Deskripsi subjeck

No	Nama	L/P	Usia
1	RM	P	23
2	RA	P	31
3	NR	P	27

Pada tabel 1, pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada tiga orang karyawan yang bersedia menjadi partisipan penelitian. Seluruh partisipan berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia antara 23 hingga 31 tahun. Karakteristik subjek ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi kebahagiaan karyawan pada konteks organisasi yang diteliti. Pelaksanaan intervensi *Counting Blessing* dilakukan selama dua minggu, yaitu dari tanggal 25 Agustus hingga 8 September 2025. Program intervensi dilaksanakan secara fleksibel dan terintegrasi dengan aktivitas kerja sehari-hari karyawan. Pada tahap awal, seluruh subjek diberikan kuesioner pre-test untuk mengukur tingkat kebahagiaan di tempat kerja sebelum intervensi diberikan. Data pre-test ini digunakan sebagai dasar untuk membandingkan perubahan kebahagiaan setelah intervensi berlangsung.

Setelah tahap pre-test, subjek mengikuti program *Counting Blessing* dengan menuliskan lima hal yang mereka syukuri setiap hari terkait pengalaman kerja. Aktivitas ini dilakukan secara konsisten selama dua minggu dan dipantau melalui laporan mingguan. Selain itu, kegiatan *Counting Blessing* dikombinasikan dengan sesi konseling singkat untuk membantu subjek merefleksikan pengalaman dan emosi yang muncul selama intervensi. Setelah seluruh rangkaian intervensi selesai, subjek diberikan kuesioner post-test untuk mengukur perubahan tingkat kebahagiaan di tempat kerja.

Tabel 2. Hasil Pre Post Test

Subjeck	Pre Test	Post Test
RM	23	30
RA	24	29
NR	27	34
Total	74	93
Mean	24,667	31,000

Hasil perbandingan skor pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan skor kebahagiaan pada seluruh subjek penelitian. Total skor pre-test sebesar 74 meningkat menjadi 93 pada post-test, yang mengindikasikan adanya peningkatan kebahagiaan setelah intervensi diberikan. Rata-rata skor kebahagiaan juga meningkat dari 24,667 pada pre-test menjadi 31,000 pada post-test. Peningkatan ini menunjukkan bahwa intervensi *Counting Blessing* memberikan dampak positif terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Tabel 3. Uji paired sample t test**t-Test: Paired Two Sample for Means**

	Variable 1	Variable 2
Mean	43,00	81,67
Variance	49,00	37,33
Observations	3,00	3,00
Pearson Correlation	0,33	
Hypothesized Mean Difference	0,00	
df	2,00	
t Stat	-8,77	
P(T<=t) one-tail	0,01	
t Critical one-tail	2,92	
P(T<=t) two-tail	0,01	
t Critical two-tail	4,30	

Pada tabel 3. Hasil uji *paired sample t-test* menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,01, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat kebahagiaan sebelum dan sesudah intervensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intervensi *Counting Blessing* secara statistik berpengaruh

terhadap peningkatan kebahagiaan karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, analisis dilanjutkan menggunakan uji N-Gain untuk melihat besaran peningkatan yang terjadi.

Tabel 4. Uji N-Gain Score

Subjeck	Pre Test	Post Test	(Post – Pre)	Ideal 100 – Pre test	N Gain	N Gain %
RM	50	87	37	50	0,74	74
RA	43	75	32	57	0,56	56
NR	36	83	47	64	0,73	73
Mean	43,000	81,667	38,667	57,00	0,679	67,859

Pada Tabel 4, hasil uji N-Gain menunjukkan bahwa seluruh subjek mengalami peningkatan kebahagiaan setelah mengikuti intervensi *Counting Blessing*. Subjek RM memiliki skor pre-test sebesar 50 dan post-test sebesar 87 dengan selisih skor 37, menghasilkan nilai N-Gain sebesar 0,74 atau 74% yang termasuk kategori peningkatan tinggi. Subjek RA menunjukkan peningkatan dari skor pre-test 43 menjadi 75 pada post-test dengan selisih 32, sehingga diperoleh nilai N-Gain sebesar 0,56 atau 56% yang berada pada kategori sedang. Sementara itu, subjek NR mengalami peningkatan dari skor pre-test 36 menjadi 83 pada post-test dengan selisih skor 47 dan nilai N-Gain sebesar 0,73 atau 73% yang termasuk kategori tinggi. Secara keseluruhan, nilai rata-rata skor pre-test sebesar 43,000 meningkat menjadi 81,667 pada post-test dengan rata-rata selisih 38,667 dan nilai N-Gain rata-rata sebesar 0,679 atau 67,859%, yang menunjukkan bahwa intervensi *Counting Blessing* cukup efektif dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Tabel 5. Pembagian Skor Gain

Nilai N-Gain	Kategori
$N > 0,7$	Tinggi
$0,3 \leq N \leq 0,7$	Sedang
$N < 0,3$	Rendah

Tabel 5 menunjukkan pembagian kategori skor N-Gain yang digunakan untuk menginterpretasikan tingkat peningkatan hasil intervensi. Nilai N-Gain yang lebih besar dari 0,7 dikategorikan sebagai peningkatan tinggi, yang menunjukkan bahwa intervensi memberikan dampak yang sangat kuat terhadap perubahan variabel yang diukur. Nilai N-Gain antara 0,3 hingga 0,7 diklasifikasikan dalam kategori sedang, yang menandakan adanya peningkatan yang cukup berarti namun belum maksimal. Sementara itu, nilai N-Gain yang kurang dari 0,3 termasuk dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa peningkatan yang terjadi relatif kecil dan intervensi kurang memberikan dampak yang signifikan.

Tabel 6. Kategori Tafsiran Efektivitas Itervensi

Presentase (%)	Kategori
< 40	Tidak Efektif
40 – 55	Kurang Efektif
56 – 75	Cukup Efektif
> 76	Efektif

Pada Tabel 6 ditunjukkan kategori tafsiran efektivitas intervensi berdasarkan persentase hasil yang diperoleh. Persentase kurang dari 40% dikategorikan sebagai tidak efektif, yang menunjukkan bahwa intervensi tidak memberikan dampak berarti terhadap variabel yang diukur. Persentase antara 40% hingga 55% termasuk dalam kategori kurang efektif, yang mengindikasikan bahwa intervensi memberikan dampak yang masih terbatas. Selanjutnya, persentase antara 56% hingga 75% dikategorikan sebagai cukup efektif, yang menandakan bahwa intervensi mampu memberikan peningkatan yang cukup signifikan. Sementara itu, persentase lebih dari 76% termasuk dalam kategori efektif, yang menunjukkan bahwa intervensi memberikan dampak yang kuat dan optimal terhadap peningkatan kebahagiaan di tempat kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi *Counting Blessing* dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, dengan bukti peningkatan signifikan pada karyawan PT X setelah mengikuti intervensi. Berdasarkan analisis paired sample t-test, nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,01 mengindikasikan adanya perbedaan yang sangat signifikan antara skor pre-test dan post-test ($p < 0,05$). Hasil uji N-Gain menunjukkan skor rata-rata 0,679, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan mengalami peningkatan dengan kategori sedang (67,859%). Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Revesencio (2015), yang menemukan bahwa pekerja yang merasa bahagia memiliki produktivitas yang lebih tinggi serta kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi stres. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Pryce-jones (2017), yang menyatakan bahwa kebahagiaan karyawan dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan hingga 40% lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak bahagia.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dari studi lain yang menggunakan pendekatan intervensi *gratitude* di tempat kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Emmons & McCullough (2003) mengenai *gratitude journaling* menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan kebahagiaan, efeknya lebih terbatas dalam jangka pendek dibandingkan dengan intervensi berbasis syukur yang lebih terstruktur. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh frekuensi dan konteks intervensi. Dalam penelitian ini, *Counting Blessing* dilakukan selama dua minggu dengan penekanan pada perubahan pola pikir yang lebih mendalam, sementara *gratitude journaling* lebih bersifat individu dan fleksibel, yang mungkin memengaruhi intensitas dan ketahanan efeknya.

Perbedaan hasil ini juga bisa disebabkan oleh perbedaan ukuran sampel dan konteks organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel kecil (tiga karyawan) di satu departemen (HRD), yang membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih besar. Sementara itu, penelitian oleh Emmons & McCullough (2003) melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola yang lebih konsisten dalam efek kebahagiaan. Selain itu, faktor-faktor organisasi seperti tingkat stres pekerjaan dan budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi bagaimana intervensi ini diterima dan diterapkan oleh karyawan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Counting Blessing* memiliki dampak positif terhadap kebahagiaan karyawan, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Ukuran sampel yang kecil hanya melibatkan tiga karyawan di satu departemen PT X, yang membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ini ke perusahaan atau populasi yang lebih besar. Penggunaan sampel yang lebih besar dan lebih beragam akan memungkinkan

peneliti untuk mengeksplorasi apakah efek intervensi ini dapat diterapkan di berbagai konteks pekerjaan. Selain itu, penelitian ini tidak memiliki kelompok kontrol, yang mengurangi kemampuan untuk membedakan apakah perubahan kebahagiaan disebabkan oleh intervensi atau faktor eksternal lainnya, seperti perubahan kebijakan perusahaan atau dinamika sosial yang terjadi selama penelitian.

Selain itu, meskipun instrumen yang digunakan telah divalidasi, pengukuran kebahagiaan yang bersifat subjektif dapat dipengaruhi oleh faktor bias, seperti harapan pribadi atau persepsi tentang hasil intervensi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan instrumen yang lebih objektif, seperti pengukuran produktivitas atau kinerja kerja yang lebih terukur, guna melengkapi pengukuran subjektif yang ada. Penelitian lebih lanjut juga bisa memperpanjang durasi intervensi untuk melihat apakah efek positif terhadap kebahagiaan bertahan lebih lama setelah intervensi selesai. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi potensi kombinasi intervensi lain, seperti pelatihan manajemen stres atau program pengembangan kepemimpinan, yang dapat memperkuat hasil yang diperoleh.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa intervensi *Counting Blessing* mampu meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, yang dibuktikan dengan hasil analisis data dengan skor N-Gain yang cukup signifikan, yaitu 67,859. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Pryce-jones (2017), yang mengungkapkan bahwa pekerja yang merasa bahagia akan menghasilkan kontribusi sebesar 40% lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa bahagia. Dengan adanya perasaan bahagia yang dimiliki oleh beberapa karyawan, diharapkan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya untuk bersikap lebih positif dan bahagia. Kebahagiaan di tempat kerja sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan serta menciptakan perasaan positif yang dapat berdampak pada lingkungan sekitarnya (Pryce-jones, 2017).

Kebahagiaan sendiri berasal dari dua faktor: faktor internal seperti harapan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kepribadian individu, serta faktor eksternal seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Fisher (2010) mengungkapkan bahwa karyawan perlu memiliki keseimbangan antara faktor internal dan eksternal untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya intervensi *Counting Blessing*, karyawan mampu memaksimalkan potensi yang ada dalam diri mereka dengan melakukan hal-hal sederhana, seperti menuliskan hal-hal yang perlu disyukuri yang telah mereka lakukan selama program berlangsung.

Ketika karyawan menyadari potensi dalam diri mereka, maka tidak sulit bagi mereka untuk mengatasi hal-hal negatif yang dapat menurunkan kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Stanculescu (2015), dalam penelitiannya dengan 174 subjek, kemampuan berpikir positif berkorelasi dengan peningkatan kebahagiaan. Ini berarti bahwa pola pikir positif yang terbentuk dalam diri seseorang mampu membantu mereka menyelesaikan masalah, bahkan dalam kondisi sulit sekalipun, karena mereka percaya bahwa dengan pikiran yang tenang dan tidak terburu-buru, mereka dapat mencari solusi. Seperti halnya dalam pekerjaan, ketika menghadapi tekanan kerja, seseorang yang memiliki pikiran positif akan tetap tenang dan berusaha mencari jalan keluar. Ketika tubuh dan pikiran dalam keadaan optimal, individu akan lebih mampu menghadapi masalah dengan tenang (Cunha & Reppold 2019).

Oleh karena itu, pengelolaan respons emosional yang tepat sangat diperlukan bagi karyawan agar kondisi psikologis tidak semakin memburuk. Ketika kondisi emosional tidak stabil, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kebahagiaan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Penelitian oleh Ford et al. (2011) menunjukkan bahwa kondisi kesehatan psikologis yang baik berperan penting dalam meningkatkan penyesuaian diri individu terhadap tuntutan kerja serta berhubungan positif dengan kesejahteraan dan kinerja kerja. Selain itu, penelitian oleh Mahfud et al. (2025) menunjukkan bahwa kesempatan untuk melakukan

aktivitas bersyukur dan berpikir optimis dapat secara signifikan meningkatkan kebahagiaan. Temuan ini memperkuat bukti bahwa intervensi psikologi positif seperti *Counting Blessing* mampu memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi psikologi positif *Counting Blessing* mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja secara signifikan. Hasil analisis menggunakan uji *paired sample t-test* menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna antara tingkat kebahagiaan sebelum dan sesudah intervensi diberikan. Selain itu, hasil uji N-Gain dengan nilai rata-rata sebesar 0,679 atau 67,859% menunjukkan bahwa peningkatan kebahagiaan berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa intervensi *Counting Blessing* cukup efektif dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja.

Peningkatan kebahagiaan yang diperoleh melalui intervensi ini menunjukkan bahwa praktik sederhana berbasis rasa syukur dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis karyawan. Melalui kegiatan menuliskan hal-hal yang disyukuri, karyawan menjadi lebih sadar terhadap aspek positif dalam pekerjaan mereka. Kesadaran ini dapat membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan keterlibatan terhadap tugas yang dijalani. Dengan demikian, intervensi *Counting Blessing* berpotensi menjadi alternatif program pengembangan sumber daya manusia yang mudah diterapkan dan berbiaya rendah.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan dampak positif, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Ukuran sampel yang kecil dan hanya melibatkan tiga karyawan dari satu departemen membatasi generalisasi temuan penelitian. Selain itu, penggunaan desain pre-eksperimental tanpa kelompok kontrol membuat peneliti tidak dapat sepenuhnya memastikan bahwa peningkatan kebahagiaan hanya disebabkan oleh intervensi. Faktor eksternal seperti dinamika organisasi, beban kerja, atau kondisi personal subjek juga berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah subjek yang lebih besar dan lebih beragam. Penggunaan desain eksperimen dengan kelompok kontrol juga diperlukan untuk meningkatkan validitas internal penelitian. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengombinasikan intervensi *Counting Blessing* dengan program lain, seperti pelatihan manajemen stres atau pengembangan kepemimpinan. Pengukuran lanjutan setelah intervensi selesai juga penting dilakukan untuk mengetahui keberlanjutan efek kebahagiaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pada Guru. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Psikologi. <https://repository.uin-suska.ac.id/11565/>
- Cunha, L. F. C., & Reppold, C. T. (2019). *Positive psychology and gratitude interventions: A randomized clinical trial*. *Frontiers in Psychology*, 10, 584. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00584>
- Diener, Ed, & Scollon, Christie N..(2003). *Subjective Well-Being Is Desirable, but Not the Summum Bonum. Paper presented at the Workshop on Well-Being, Minneapolis, MN, USA.* https://ink.library.smu.edu.sg/soas_research/912/
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022->

[3514.84.2.377](#)

- 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>
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, **25**(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Gavin J. H., Mason R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, **33**(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Gallup, & Accenture. (2014). *State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup Inc. <https://www.gallup.com/workplace/>
- jobsDB. (2015). Wah, 73% karyawan Indonesia tidak bahagia dengan pekerjaannya. Diakses dari <https://manajemen.bisnis.com/read/20150806/56/4599/wah-73-karyawan-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- Mahfud, A., Mahmud, S., Pranajaya, S. A., Agustina, R., & Maulidia. (2025). Dari kecemasan menuju kebahagiaan: Strategi mengelola respon emosional dalam kehidupan sehari-hari. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, **3**(4), 843–850. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.553>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pratama, R.A. (2015). Wah 73% Karyawan Tidak Bahagia Dengan Pekerjaannya. <http://manajemen.bisnis.com/read/20150806/56/4599/wah...73karyawan-tidak-bahagiadengan-pekerjaannya>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Revesencio, J. (2015). Why Happy Employees are 12% More Productive. <https://www.fastcompany.com/3048751/happy-employees-are-12-more-productive-at-work>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, **27**(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.82>
- Siagian, S. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: RinekaCipta.
- Stanculescu, E. (2014). Psychological Predictors and Mediators of Subjective Well-being in a Sample of Romanian Teachers. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, **46**, 37-52. <https://www.rcis.ro/en/section1/125-volumul-462014septembrie/1775>
- Vandenberghe, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, **8**(3), 211–232. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.599146>