

PSIKOEDUKASI BERSYUKUR UNTUK MENINGKATKAN WELL BEING PEGAWAI BULOG DI LINGKUNGAN KERJA

Oleh

Desy Arisandy¹, Nadia²

^{1,2}Program Studi, Psikologi Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

E-mail: ¹desy.arisandy@binadarma.ac.id, ²dheanadiaa0810@gmail.com

Article History:

Received: 10-05-2025

Revised: 28-05-2025

Accepted: 13-06-2025

Keywords:

Bersyukur, Well Being,
Pegawai Bulog, Lingkungan
Kerja

Abstract: Edukasi tentang rasa syukur dan serta makna dari (psychological well-being) adalah kondisi yang di mana seseorang merasa positif terhadap dirinya sendiri, mampu menjalani hidup dengan adanya tujuan dan makna setelah bisa bekerja di mitra tersebut dan serta mampu mengelola emosi dan tekanan hidup secara sehat. Ini bukan hanya tentang adanya gangguan mental, tapi juga tentang kualitas hidup secara mental dan emosional. Tujuan Penelitian ini adalah untuk meningkatkan wellbeing pegawai bulog melalui psikoedukasi bersyukur dengan mengenalkan konsep dan manfaat pentingnya bersyukur kepada pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi lapangan dan wawancara. Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan, psikoedukasi bersyukur terbukti memberikan kontribusi nyata dalam membangun budaya kerja yang lebih suportif dan produktif. Program ini berpotensi untuk dijadikan sebagai intervensi berkelanjutan dalam rangka memperkuat kualitas hidup kerja di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta

PENDAHULUAN

Perum bulog adalah perusahaan umum milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang logistik pangan. dan perusahaan ini juga bertugas untuk menjaga ketahanan pangan nasional stabilisasi harga, dan penyaluran bantuan sosial. Perum bulog juga melakukan kegiatan lain seperti menyerap gabah dari petani, mengelola stok pangan, dan juga menyediakan karung plastik ,perusahaan ini memiliki 26 kantor divisi regional dan 101 cabang yang tersebar di indonesia .Dalam peningkatan kinerja perusahaan, maka perum bulog melakukan usaha optimalisasi aset tetap perusahaan dengan cepatnya melaksanakan dan serta melakukan kerja sama pengembangan aset-aset perusahaan yang potensial.dengan optimalisasi aset tetap perusahaan, perum bulog juga ikut serta dalam hal yang mendukung program pemerintah dalam hal pemanfaatan aset negara dengan tetap berpedoman pada peraturan yang ditetapkan. bulog opaset hadir sebagai solusi kebutuhan properti untuk

pengembangan bisnis masyarakat bulog ub opaset menawarkan solusi terbaik untuk pemanfaatan aset sekaligus nilai tambah dari semua aset yang dikerjasamakan.

Selama menjalankan project independent ini , mahasiswa di tempatkan di divisi ub opaset ,yang memiliki tugas utama dalam mengoptimalisasi aset perusahaan , dan mahasiswa mengamati dan mempelajari proses mengoptimalisasi aset serta juga dalam mempelajari isi arsip penjualan yang sudah di lakukan perusahaan , mahasiswa membantu dalam scan semua data data arsip penjualan yang di beli oleh perum bulog dan juga data data pelanggan yang membeli pangan di perum bulog .Sebagai bagian dari project psikologi , mahasiswa melakukan observasi terhadap kinerja karyawan ,lingkungan sesama pegawai yang dan rasa bersyukur yang di wujudkan pegawai di dalam kerjanya , serta interaksi antar pegawai yang dimana terciptanya (wellbeing) dan untuk memperdalam data observasi dan juga untuk bisa buat memperjelas ,mahasiswa melakukan wawancara ringan dengan pegawai perum bulog mengenai lingkungan kerja , interaksi sesama pegawai , dan juga tingkat syukur yang di ciptakan di lingkungan kerjanya .

Dan menjalankan pelaksanaan project independent di perum bulog divisi regional sumsel ini, mahasiswa di beri space atau kesempatan maupun jalan untuk bisa melaksanakan dan juga mengerjakan program yang berbasis psikologi ini. Program utama yang telah di rancang yaitu melakukan edukasi dengan tema psikologi positif (wellbeing) dan tujuan program ini adalah untuk meningkatkan wellbeing dan cara mudah untuk bisa mengulangi cara bersyukur dalam lingkungan kerja. dan dengan psikoedukasi ini bisa menjadi strategi dalam meningkatkan serta mempertahankan kondisi ataupun lingkungan kerja pegawai biar selalu terjaga positif.

Berdasarkan hasil observasi langsung ditanggal 24 maret 2025 dengan pegawai A di divisi opp (operasional & pelayanan publik) diperoleh bahwa ruang lingkup kerja menunjukkan positif dan terjaga emosinya selama di dalam perilaku kerja, saling support atas kerjaan yang sudah di amanahkan dan di berikan oleh atasan dan selalu berkumpul bercerita tentang kerjaan jika ada yang agak melelahkan dan selalu ada jawaban yang positif dari rekan kerjanya masing masing. dan kadang dengan adanya di beri tekanan kerja yang banyak, pegawai kadang suka lembur demi mengejar target dan juga kadang selalu ada yang telat pulang karena kerjanya belum selesai, dan kadang ada juga yang sibuk kesana kesini mengantar berkas dan kadang jika ada jam istirahat pegawai tersebut suka kelelahan tetapi tetap menstabilkan emosinya dengan baik dan selalu terlihat ceria bercanda gurau dan tak lupa juga merasa bersyukur yang membuat lingkungan kerja ternilai positif.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 april 2025 dengan pegawai A ia pun mengungkapkan bahwa kenyamanan bekerja di lingkungan perusahaan bulog divisi regional ini di laksanakan dengan adanya atasan yang selalu support kegiatan dengan melakukan kumpul di dalam ruangan memberikan masukan sebelum menjelang pegawai melakukan pekerjaan masing masing dan juga respondif terhadap apa yang kurang dan bermasalah. salah satu pegawai juga menyampaikan bahwa pekerjaan selalu terlaksana dengan baik, pegawai juga menyampaikan bahwa menjaga lingkungan biar selalu positif dengan membiasakan diri mengingat tujuan awal bekerja disini, mengingat hal yang di dapat ini sangat berharga dan juga tidak semua orang bisa mendapatkannya. selalu berkumpul bercerita

Tentang kerjaan hari ini kepada rekan kerja supaya bisa mengeluarkan emosi yang

terpendam supaya bisa lebih lega dan tidak memendam ,selain itu juga pengaruh lingkungan juga sangat penting , karena faktor terciptanya well being yang baik adalah dengan mengerti artinya bersyukur dalam berkerja , emosi positif di dalam diri setiap pegawai , dan memperkuat lingkungan kerja supaya membangun budaya kerja yang sehat . Kondisi lingkungan kerja tergolong baik karena beberapa pegawai selalu menerapkan rasa bersyukur, namun pegawai juga selalu meminta edukasi lanjutan yang berisi kan tentang strategi dalam mempertahankan dan meningkatkan rasa bersyukur jika terdapat tekanan kerja yang agak berat, kondisi inilah membuat mahasiswa mendapatkan peluang untuk melakukan psikoedukasi masukan bagaimana cara cara sederhana dan ringan yang mudah diterapkan di keseharian pegawai.

Edukasi tentang rasa syukur dan serta makna dari (psychological well-being) adalah kondisi yang di mana seseorang merasa positif terhadap dirinya sendiri, mampu menjalani hidup dengan adanya tujuan dan makna setelah bisa bekerja di mitra tersebut dan serta mampu mengelola emosi dan tekanan hidup secara sehat. Ini bukan hanya tentang adanya gangguan mental, tapi juga tentang kualitas hidup secara mental dan emosional dan dengan edukasi tentang ini menjadi salah satu bentuk intervensi yang dapat memberikan pengetahuan dan ilmu yang baru kepada pegawai mengenai untuk bisa meningkatkan rasa bersyukur biar selalu bisa bersikap positif di lingkungan kerja dan dan mengetahui pentingnya untuk bisa menjaga cara menerapkan nya ketika sedang mengalami tekanan kerja yang banyak tetapi bisa untuk menjaga rasa emosi supaya bisa menghindari kelelahan secara mental dan fisik . berdasarkan Fenomena di atas penulis ingin merealisasikan "Psikoedukasi untuk meningkatkan *well being* pegawai bulog di lingkungan kerja

Tujuan Penelitian ini adalah untuk meningkatkan well being pegawai bulog melalui psikoedukasi bersyukur dengan mengenalkan konsep dan manfaat pentingnya bersyukur kepada pegawai.

LANDASAN TEORI

Bersyukur

Rasa syukur merupakan salah satu bentuk ekspresi psikologis yang mencerminkan penghargaan atas hal-hal positif yang diterima dalam kehidupan. Menurut Wood (dalam Kim-Prieto, 2014), rasa syukur adalah karakter luas yang mencerminkan orientasi hidup terhadap pengakuan dan penghargaan atas kebaikan yang diterima. Konsep ini tidak hanya terbatas pada hubungan interpersonal, tetapi juga memiliki makna spiritual yang mencakup pengakuan atas kehendak Tuhan

Dimensi Bersyukur

Rasa syukur tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari berbagai dimensi yang mencerminkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Robert A. Emmons (2007) membagi rasa syukur menjadi dua dimensi utama, yaitu pengakuan akan kebaikan dalam hidup dan pengakuan bahwa sumber kebaikan berasal dari luar diri. Dalam pengembangan selanjutnya, para peneliti seperti Emmons & McCullough (2003)

Faktor-Faktor yang Menunjukkan Rasa Bersyukur

Rasa syukur bukanlah emosi tunggal, melainkan suatu sikap kompleks yang melibatkan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku. Beberapa ahli psikologi telah mengidentifikasi faktor-faktor utama yang menunjukkan munculnya rasa bersyukur dalam

kehidupan seseorang, baik sebagai karakter kepribadian, reaksi emosional, maupun ekspresi tindakan nyata.

Manfaat Psikoedukasi Bersyukur untuk Meningkatkan Well-Being Pegawai

Psikoedukasi bersyukur memiliki peran penting dalam membangun kesejahteraan psikologis pegawai. Emmons dan McCullough (2003) menemukan bahwa latihan syukur dapat meningkatkan emosi positif, seperti perasaan bahagia, tenang, dan puas. Hal ini membantu mengurangi dominasi emosi negatif seperti kecemasan dan frustrasi. Selain itu, psikoedukasi juga membantu individu untuk mengembangkan resiliensi psikologis dalam menghadapi tekanan kerja, memperkuat hubungan sosial, dan menumbuhkan makna serta tujuan hidup (Keyes, 2002).

Definisi Well-Being

Konsep well-being atau kesejahteraan psikologis mengacu pada kondisi optimal individu dalam menjalani kehidupan secara emosional, sosial, dan psikologis. Diener (1984) memperkenalkan konsep subjective well-being (SWB) yang terdiri dari kepuasan hidup, emosi positif, dan minimnya emosi negatif. Sementara itu, Ryff (1989) mengembangkan konsep psychological well-being (PWB) yang lebih luas, mencakup enam dimensi: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, perkembangan pribadi, dan otonomi.

Keyes (2002) menyatukan kedua pendekatan tersebut melalui konsep flourishing, yaitu kondisi mental ideal di mana seseorang tidak hanya bebas dari gangguan psikologis, tetapi juga berfungsi secara optimal dalam aspek emosional, sosial, dan spiritual.

Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis (Well-Being)

Kesejahteraan psikologis (well-being) tidak terbentuk secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi. Beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat well-being individu telah banyak dibahas dalam literatur psikologi positif dan studi empiris. Berikut ini merupakan uraian beberapa faktor yang paling signifikan:

1. Kepribadian (Personality)
2. Hubungan Sosial (Social Relationships)
3. Makna dan Tujuan Hidup (Purpose and Meaning in Life)
4. Kondisi Ekonomi dan Pekerjaan

Manfaat Kesejahteraan Psikologis (Well-Being)

Manfaat dari kesejahteraan psikologis atau well-being sangat luas, meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, hingga profesional.

1. Meningkatkan Kesehatan Fisik dan Psikologis
2. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja
3. Memperkuat Hubungan Sosial
4. Meningkatkan Resiliensi dan Adaptasi terhadap Perubahan
5. Mengurangi Tingkat Stres dan Kelelahan Emosional (Burnout)

Dampak Kesejahteraan Psikologis (Well-Being)

Dampak dari kesejahteraan psikologis tidak hanya dirasakan oleh individu secara pribadi, tetapi juga oleh lingkungan sosial dan profesional di sekitarnya. Beberapa dampak penting di antaranya adalah:

1. Dampak terhadap Kesehatan Fisik dan Umur Panjang
2. Dampak terhadap Kesehatan Mental

Analisis Permasalahan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap pegawai di Perum Bulog Divisi Regional Sumatera Selatan dan Bangka Belitung, diperoleh gambaran bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut secara umum telah menunjukkan indikator kesejahteraan psikologis yang cukup baik. Pegawai menunjukkan sikap saling mendukung, mampu menjaga emosi secara positif, serta menjalin interaksi sosial yang harmonis. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang perlu dicermati lebih lanjut

METODE PENELITIAN

Observasi Lapangan

Langkah awal dalam pengembangan program psikoedukasi ini diawali dengan kegiatan observasi langsung di lingkungan kerja Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Selatan & Babel. Observasi dilakukan untuk memahami dinamika psikologis pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, terutama terkait ekspresi emosional, pola interaksi sosial, dan indikasi munculnya rasa syukur serta kesejahteraan psikologis (well-being) di tempat kerja.

Observasi dilaksanakan secara sistematis, salah satunya pada tanggal 17 Maret 2025. Pada hari tersebut, peneliti mengamati aktivitas pegawai di Divisi Operasional dan Pelayanan Publik (OPP). Ditemukan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kemampuan mengatur waktu kerja secara efisien, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga waktu istirahat dengan baik. Meskipun ada kalanya pegawai harus bekerja lembur, mereka tetap mampu menjaga stabilitas emosionalnya.

Wawancara

Setelah melakukan observasi lapangan, tahapan selanjutnya dalam proses pengembangan program adalah wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh data kualitatif yang lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, serta pandangan pegawai terkait rasa syukur dalam konteks dunia kerja dan kaitannya dengan kesejahteraan psikologis (well-being).

Wawancara dilakukan pada tanggal 28 April 2025 oleh seorang mahasiswa psikologi Universitas Bina Darma Palembang dengan seorang informan perempuan berinisial AF, berusia 25 tahun, yang bekerja di Divisi Operasional dan Pelayanan Publik (OPP) Perum BULOG. Selama sesi wawancara, informan menunjukkan sikap kooperatif dan terbuka dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena yang ditemukan di lapangan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan tematik, di mana setiap informasi yang diperoleh dikaji berdasarkan kesamaan makna, pola-pola berulang, serta keterkaitannya dengan konsep kesejahteraan psikologis dan rasa syukur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pemahaman

dasar tentang pentingnya menjaga emosi positif dalam bekerja, meskipun belum sepenuhnya menyadari bahwa hal tersebut termasuk dalam kategori psychological well-being. Terdapat kecenderungan bahwa rasa syukur yang dirasakan muncul secara spontan, misalnya melalui penghargaan terhadap fasilitas kerja atau dukungan rekan kerja. Namun, praktik bersyukur ini belum dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan.

Dari data tersebut, muncul kebutuhan akan suatu intervensi yang dapat membantu pegawai menginternalisasi rasa syukur melalui pendekatan edukatif dan reflektif. Selain itu, ditemukan pula bahwa pegawai menunjukkan respons yang positif terhadap kegiatan psikoedukasi, khususnya yang memberikan ruang partisipatif seperti diskusi kelompok atau latihan menulis jurnal syukur. Temuan ini menjadi dasar dalam merancang materi dan strategi program psikoedukasi yang kontekstual dan tepat sasaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program psikoedukasi bersyukur ini dilaksanakan di lingkungan kerja Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Selatan dan Babel selama periode Maret hingga Mei 2025. Kegiatan dilaksanakan secara bertahap dan terstruktur, dimulai dari observasi awal terhadap dinamika kerja pegawai, wawancara, penyusunan materi edukatif, hingga implementasi intervensi dan evaluasi hasil kegiatan. Seluruh kegiatan dirancang untuk menyesuaikan dengan ritme kerja dan kebutuhan pegawai di lokasi pelaksanaan, sehingga intervensi dapat diterima secara fleksibel namun tetap bermakna. Dokumentasi kegiatan dilakukan setiap minggu untuk memastikan keterlaksanaan program secara sistematis.

Tabel 1. Kegiatan Yang di Laksanakan

MINGGU	TANGGAL	KEGIATAN
1	03 Maret - 14 Maret 2025	Observasi awal tentang emosi pegawai dalam bekerja dan lingkungan kerjanya
2	17 Maret - 21 Maret 2025	Melakukan observasi lingkungan kerja pegawai
3	24 Maret - 28 Maret 2025	Tetap melakukan observasi sembari membuat kertas refleksi diri dan juga pertanyaan wawancara
4	31 Maret - 06 April 2025	Cuti raya idul fitri
5	07 April - 11 April 2025	Melanjutkan membuat pertanyaan mengenai tingkat syukur pegawai
6	14 April - 18 April 2025	Melanjutkan observasi lebih akurat lagi
7	21 April - 25 April 2025	Lanjut untuk melakukan wawancara yang di lakukan dengan berbagai pegawai di beberapa divisi
8	28 April - 2 Mei 2025	Lanjut setelah wawancara melakukan penulisan kertas refleksi diri untuk mengetahui tingkat syukur setelah mendapat edukasi dari wawancara
9	5 Mei - 9 Mei 2025	Menganalisis data dari hasil hasil observasi dan wawancara
10	12 Mei - 16 Mei 2025	Mempersiapkan penyusunan laporan

11	19 Mei - 21 Mei 2025	Memperlengkapi serta memperbaiki isi laporan
12	22 Mei - 23 Mei 2025	Menyusun artikel laporan
13	26 Mei - 27 Mei 2025	Menyusun artikel laporan
14	28 Mei - 30 Mei 2025	Mengecek artikel laporan
15	02 Mei - 03 Mei 2025	Mempersiapkan laporan
16	04 Mei - 07 Mei 2025	Penyerahan laporan akhir dan penutupan proyek

Target Pencapaian Project

Pelaksanaan program di Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Selatan dan Babel ini memiliki sejumlah target utama yang ingin dicapai. Target tersebut mencakup peningkatan pemahaman pegawai mengenai makna bersyukur dalam konteks pekerjaan, penguatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja, serta penerapan praktik reflektif yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Selain itu, luaran berupa modul edukatif dan artikel ilmiah juga menjadi bagian dari hasil yang diharapkan sebagai kontribusi akademik dari kegiatan ini. Seluruh target tersebut disusun berdasarkan hasil kajian awal terhadap kondisi psikologis pegawai dan kebutuhan aktual di tempat pelaksanaan.

Tabel 2 Target Pencapaian Project

target pencapaian project	deskripsi
terlaksananya psikoedukasi tentang bersyukur bersama pegawai	terlaksana edukasi teoritis dan pegawai mendapat kan informatif dan peningkatan praktik cara bersyukur di tempat kerja dengan mudah untuk sehari hari
peningkatan hubungan antar pegawai	terwujudnya peningkatan pemahaman dan juga lebih bisa termotivasi untuk saling support dan saling memberikan apresiasi sesama pegawai
materi edukasi berkelanjutan	edukasi dapat di jadikan referensi dan contoh yang di berikan bisa di praktikkan dalam sehari hari dengan membuat jurnal harian tersendiri, membuat kertas pohon untuk menuliskan hal hal yang sudah di syukuri

Tantangan yang di hadapi

Selama pelaksanaan program di Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Selatan dan Babel, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi baik dari aspek internal maupun eksternal. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsistensi praktik bersyukur setelah sesi edukasi selesai, terutama karena belum terbentuknya kebiasaan reflektif yang berkelanjutan. Selain itu, belum adanya dukungan formal dari struktur organisasi untuk menjadikan program ini sebagai bagian dari budaya kerja juga menjadi kendala dalam implementasi jangka panjang. Variasi tingkat antusiasme pegawai

turut menjadi faktor yang memengaruhi dinamika pelaksanaan kegiatan, di mana tidak semua pegawai menunjukkan minat yang sama terhadap pendekatan psikoedukatif yang ditawarkan.

Tabel 3 Tantangan yang di hadapi

tantangan	deskripsi
kesulitan pegawai dalam mempertahankan konsistensi praktik bersyukur	praktik seperti menulis jurnal syukur atau harian cenderung biasanya akan menurun setelah 1- 2 minggu mendapat program edukasi
kurangnya edukasi atau dukungan berkelanjutan	belum ada kebijakan internal dari atasan untuk menjadikan praktik bersyukur atau edukasi berkelanjutan menjadi bagian budaya organisasi pegawai nya
variasi tingkat antusiasme pegawai	tidak semua pegawai memiliki minat untuk melakukan praktik bersyukur ini, karena mungkin biasa melakukan hal hal bersyukur yang lain yang mungkin lebih mudah daripada membuat jurnal ataupun membuat grup discussion

KESIMPULAN

Program psikoedukasi bersyukur yang dirancang dan diimplementasikan di lingkungan kerja Perum BULOG Divisi Regional Sumatera Selatan dan Babel telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran pegawai mengenai pentingnya menjaga kesejahteraan psikologis (well-being). Berdasarkan hasil observasi, wawancara, pelaksanaan program, serta evaluasi reflektif, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan sikap terbuka dan antusias terhadap materi yang disampaikan.

Melalui pendekatan edukatif dan reflektif, pegawai mampu mengenali berbagai aspek pekerjaan yang patut disyukuri, termasuk hubungan sosial yang harmonis, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Psikoedukasi ini berhasil memperkuat persepsi positif terhadap pekerjaan dan mendorong terbentuknya perilaku apresiatif antarpegawai.

Program ini juga memperlihatkan bahwa rasa syukur dapat berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang efektif dalam mengelola stres kerja, meningkatkan resiliensi emosional, dan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat. Dengan mengintegrasikan praktik sederhana seperti menulis jurnal syukur dan berbagi cerita positif, kesejahteraan psikologis pegawai dapat terpelihara dan bahkan ditingkatkan.

Secara keseluruhan, psikoedukasi bersyukur terbukti memberikan kontribusi nyata dalam membangun budaya kerja yang lebih suportif dan produktif. Program ini berpotensi untuk dijadikan sebagai intervensi berkelanjutan dalam rangka memperkuat kualitas hidup kerja di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta.

Saran

Berdasarkan temuan dan pengalaman selama pelaksanaan program, beberapa saran berikut diajukan agar implementasi psikoedukasi bersyukur dapat memberikan dampak

jangka panjang dan berkelanjutan:

1. Integrasi Program ke dalam Rutinitas Organisasi

Disarankan agar pelatihan psikoedukatif seperti ini dijadikan bagian dari kegiatan rutin atau pengembangan sumber daya manusia (SDM), sehingga nilai-nilai positif yang diperkenalkan tidak hanya bersifat sesaat tetapi menjadi budaya organisasi.

2. Pelatihan Ulang dan Pendalaman Materi

Diperlukan sesi lanjutan atau pelatihan ulang secara berkala guna memperkuat pemahaman dan mempertahankan praktik bersyukur dalam jangka panjang. Materi lanjutan dapat mencakup strategi menghadapi tekanan kerja berat atau teknik mindfulness yang lebih mendalam.

3. Penerapan Media Visual dan Pendukung Digital

Penggunaan media pendukung seperti poster pengingat syukur, kalender afirmasi positif, atau platform digital untuk berbagi jurnal syukur harian dapat membantu menjaga konsistensi praktik bersyukur di lingkungan kerja.

4. Keterlibatan Pimpinan dan Tim HR

Peran atasan sangat penting dalam memberikan contoh dan menciptakan lingkungan yang suportif. Oleh karena itu, program ini perlu melibatkan pimpinan divisi dan tim pengelola kepegawaian untuk menjamin dukungan sistemik.

5. Pemantauan dan Evaluasi Berkala

Disarankan untuk melakukan pemantauan rutin terhadap perubahan perilaku dan kepuasan kerja pegawai pasca-implementasi program. Evaluasi berkala akan membantu menilai efektivitas program dan memberikan data untuk pengembangan intervensi berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kim-Prieto, Chu. (2014). Religion and Spirituality Across Cultures. New York: Barnes & Noble
- [2] Emmons, Robert A. (2007). Thanks! How the New Science of Gratitude Can Make You Happier. Boston: Houghton Mifflin.
- [3] 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.
- [4] Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2005). Gratitude and the science of positive psychology. Dalam C. R. Synder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of positive psychology* (h. 459-471). New York: Oxford University Press.
- [5] Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890–905.
- [6] Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421
- [7] Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality*
- [8] Emmons & McCullough (2003): Latihan syukur secara konsisten meningkatkan

- kebahagiaan dan kepuasan hidup. (Wood, Froh, & Geraghty, 2010). Watkins et al. (2003)
- [9] Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*
 - [10] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*,
 - [11] Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*,
 - [12] Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). Russell Sage Foundation.
 - [13] Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychology Review*,
 - [14] Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*
 - [15] Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*,
 - [16] Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*
 - [17] Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*,
 - [18] Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*,
 - [19] 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.
 - [20] Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
 - [21] Fredrickson's Broaden-and-Build Theory (2001): Emosi positif memperluas cara berpikir dan membangun sumber daya psikologis.
 - [22] Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
 - [23] Stuart, G. W., & Laraia, M. T. (2005). *Principles and practice of psychiatric nursing* (8th ed.). Mosby.
- Driyarkara. (2006). *Filsafat pendidikan*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.