

ANALISIS PERAN GRATITUDE PADA KARYAWAN PT PLN INDONESIA POWER KERAMASAN

Nuzsep Almigo¹, Astrid Sembayu Senja²

^{1,2,)} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
e-mail: nuzsep@binadarma.ac.id¹, astridsembayu03@gmail.com²

Abstrak

Dalam era kerja modern yang kompetitif dan dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk berinovasi dalam hal teknologi dan efisiensi operasional, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek yang semakin penting dalam praktik manajemen organisasi masa kini. Metode yang digunakan penulis yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat gratitude (rasa syukur) pada karyawan PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan kecenderungan atau pola dari suatu fenomena psikologis tertentu berdasarkan data numerik dari responden yang diteliti. Hasil pengabdian Masyarakat bahwa gratitude memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku dan sikap positif karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Seluruh item yang mengukur gratitude menunjukkan rata-rata nilai yang tinggi, mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memiliki tingkat rasa syukur yang kuat terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Kata kunci: Gratitude, PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan

Abstract

in today's competitive and dynamic work environment, companies are required not only to innovate in terms of technology and operational efficiency, but also in the management of human resources. Human resources are no longer viewed merely as a factor of production, but rather as a strategic asset that plays a crucial role in determining the long-term success of an organization. Consequently, attention to employees' psychological well-being has become an increasingly important aspect of modern organizational management practices. The method employed in this study is a descriptive quantitative approach, aimed at systematically and objectively describing the level of gratitude among employees of PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. This approach was chosen because it is suitable for explaining tendencies or patterns of a particular psychological phenomenon based on numerical data collected from the respondents. The results of the community engagement activity indicate that gratitude plays a significant role in shaping positive behaviors and attitudes among employees at PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. All items measuring gratitude showed high average scores, suggesting that employees generally exhibit a strong sense of gratitude toward their work and work environment.

Keywords: Gratitude, PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan

PENDAHULUAN

Dalam era kerja modern yang kompetitif dan dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk berinovasi dalam hal teknologi dan efisiensi operasional, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek yang semakin penting dalam praktik manajemen organisasi masa kini.

Salah satu pendekatan yang berkembang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan adalah dengan memperkuat aspek-aspek positif dalam diri individu. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip positive psychology, yang menekankan pada kekuatan, potensi, dan emosi positif dalam diri manusia. Salah satu aspek positif yang kini banyak mendapat perhatian adalah gratitude atau rasa syukur. Gratitude diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, mempererat hubungan sosial di tempat kerja, serta mendorong motivasi dan kinerja yang lebih baik.

Dalam ranah psikologi positif, gratitude dipahami sebagai sikap menghargai dan mengakui pemberian atau bantuan yang diterima seseorang, baik dari individu lain maupun dari lingkungan di sekitarnya. Perasaan ini muncul ketika individu menyadari bahwa ia memperoleh suatu keuntungan yang bersumber dari luar dirinya. Emmons dan McCullough (2003) menyatakan bahwa gratitude merupakan emosi positif yang muncul sebagai reaksi atas kebaikan yang diterima, yang umumnya disertai dengan dorongan untuk membalas kebaikan tersebut. Dalam konteks organisasi, rasa syukur dapat diekspresikan melalui berbagai cara, seperti apresiasi terhadap dukungan rekan kerja, pengakuan yang diberikan oleh atasan, atau melalui pengalaman berada dalam lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan.

Perhatian terhadap konsep gratitude semakin berkembang sejalan dengan kemunculan dan pertumbuhan ilmu psikologi positif yang dipelopori oleh Martin Seligman pada tahun 2000. Psikologi positif menekankan pada pengembangan kekuatan dan potensi individu, serta pentingnya emosi positif dalam menciptakan kehidupan yang bermakna, sejahtera, dan produktif. Dalam konteks ini, gratitude dipandang sebagai salah satu komponen kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis (*well-being*). Seligman mengemukakan bahwa individu yang secara konsisten mengungkapkan rasa syukur cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, lebih mampu menghadapi stres, serta menjalin hubungan sosial yang lebih sehat dan harmonis.

Selain Seligman, Barbara Fredrickson (2001) turut memperkaya kajian psikologi positif melalui pengembangan teori *broaden-and-build*, yang menyatakan bahwa emosi positif termasuk rasa syukur (*gratitude*) mampu memperluas cara berpikir dan pola tindakan individu. Dalam jangka panjang, emosi positif ini berperan dalam membangun berbagai sumber daya psikologis dan sosial, seperti ketahanan emosional, kepercayaan diri, serta kualitas hubungan interpersonal yang lebih baik. Dalam konteks dunia kerja, karyawan yang memiliki tingkat gratitude yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap tantangan, lebih mudah menjalin kerja sama, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Lebih lanjut, gratitude juga berhubungan erat dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menyatakan bahwa interaksi sosial di lingkungan kerja berlandaskan pada prinsip timbal balik, di mana individu yang memperoleh manfaat dari orang lain terdorong untuk memberikan balasan dalam bentuk kontribusi positif. Dalam setting organisasi, ketika karyawan merasa diapresiasi dan kontribusinya diakui, mereka akan lebih mungkin menunjukkan loyalitas, meningkatkan produktivitas, serta berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wood, Joseph, dan Linley (2007) mengungkapkan bahwa gratitude merupakan salah satu prediktor signifikan dari kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Gratitude berkorelasi positif dengan berbagai aspek kesejahteraan, seperti kepuasan hidup, harga diri yang tinggi, serta dominasi emosi positif. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki rasa syukur cenderung menampilkan karakteristik kepribadian yang lebih adaptif, ditandai dengan tingkat neurotisisme yang rendah dan ekstroversi yang tinggi. Pola kepribadian ini mendukung terciptanya hubungan sosial yang sehat serta berkontribusi terhadap keberhasilan dalam kehidupan profesional.

Dalam konteks dunia kerja, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa gratitude berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta menurunkan tingkat stres dan *burnout*. Karyawan yang memiliki rasa syukur umumnya menunjukkan persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka, lebih efektif dalam mengelola konflik, dan lebih mudah membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, gratitude juga berfungsi sebagai mekanisme koping yang adaptif dalam menghadapi tekanan kerja, karena membantu individu untuk tetap berfokus pada pencapaian dan pengalaman positif, daripada larut dalam rasa frustrasi atau ketidakpuasan.

Dari sudut pandang organisasi, penguatan budaya kerja yang berlandaskan rasa saling menghargai serta pengakuan atas kontribusi setiap individu dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Penerapan program seperti *employee recognition*, komunikasi yang bernuansa apresiatif, serta gaya kepemimpinan transformatif yang mendorong tumbuhnya rasa syukur, terbukti mampu membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas. Dalam hal ini, gratitude tidak hanya dipahami sebagai sikap individual, tetapi juga sebagai bagian dari strategi manajerial yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia.

PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, sebagai salah satu unit pembangkitan energi strategis, dihadapkan pada kompleksitas kerja yang tinggi, baik dari aspek teknis maupun sosial.

Tuntutan kerja yang memerlukan ketelitian, kepatuhan terhadap standar keselamatan yang ketat, serta kebutuhan akan kerja sama tim yang solid, menjadikan aspek psikologis karyawan sebagai hal yang krusial. Dalam konteks tersebut, rasa syukur dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat ketahanan psikologis karyawan. Mendorong terciptanya budaya gratitude di lingkungan kerja dapat membentuk suasana yang lebih suportif, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Lebih lanjut, ketika rasa syukur dipupuk secara konsisten di antara karyawan, hal ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja dan mempererat hubungan antarkaryawan, tetapi juga menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Gratitude memperkaya pengalaman kerja dan memperkuat ikatan emosional antara individu dengan perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini mendukung pembentukan budaya kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan kolektif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gratitude memiliki peran strategis dalam dinamika psikologis di tempat kerja, terutama dalam menghadapi kompleksitas dan tekanan profesional. Dalam konteks PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, sebagai unit kerja yang beroperasi dalam sektor energi dengan beban operasional yang tinggi, penerapan sikap syukur berpotensi menjadi landasan penting bagi keseimbangan emosional dan sosial karyawan. Oleh karena itu, pengabdian masyarakat ini menjadi relevan untuk mengkaji sejauh mana gratitude memengaruhi perilaku positif karyawan, serta bagaimana organisasi dapat memfasilitasi perkembangan sikap tersebut melalui budaya kerja yang terarah dan mendukung.

METODE

Metode yang digunakan penulis yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat gratitude (rasa syukur) pada karyawan PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan kecenderungan atau pola dari suatu fenomena psikologis tertentu berdasarkan data numerik dari responden yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1 Hasil Deskriptif

Item	Pernyataan	Mean	SD	Kategori
1	Saya sering menyadari bahwa ada banyak hal baik dalam hidup saya	4.23	0.61	Sangat Tinggi
2	Saya merasa bersyukur atas kesempatan bekerja di perusahaan ini	4.45	0.60	Sangat Tinggi
3	Saya menghargai bantuan dan dukungan dari rekan kerja dan atasan saya	4.27	0.55	Sangat Tinggi
4	Saya sering berterima kasih atas pengalaman baik yang saya alami di tempat kerja	4.18	0.50	Tinggi
5	Saya lebih fokus pada hal-hal positif dibandingkan kekurangan yang ada dalam pekerjaan saya	3.91	0.61	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh item berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Item dengan skor tertinggi adalah “Saya merasa bersyukur atas kesempatan bekerja di perusahaan ini” (Mean = 4,45), yang mengindikasikan bahwa karyawan menunjukkan tingkat rasa syukur yang kuat terhadap kesempatan bekerja di lingkungan tersebut. Sementara itu, item dengan skor terendah adalah “Saya lebih fokus pada hal-hal positif dibandingkan kekurangan yang ada dalam pekerjaan saya” (Mean = 3,91). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum respons karyawan mencerminkan sikap yang positif, masih terdapat sebagian individu yang cenderung memberi perhatian pada aspek-aspek kekurangan dalam pekerjaan mereka.

Rata-rata skor keseluruhan diperoleh sebesar 4,21, yang berada dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan PT PLN Indonesia Power UBP

Keramasan menunjukkan tingkat gratitude yang tinggi terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka. Di samping itu, hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,836, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk gratitude.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami peran gratitude dalam konteks dunia kerja, khususnya di lingkungan operasional PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan Fredrickson (2001) dalam teori Broaden and Build, yang menyatakan bahwa emosi positif seperti rasa Syukur memiliki kemampuan untuk memperluas cara berpikir individu serta membangun sumber daya psikologis yang esensial dalam mendukung ketahanan dan kemampuan adaptasi di tempat kerja. Dalam konteks ini, gratitude berfungsi sebagai elemen penting dalam menopang kesejahteraan psikologis, karena membantu karyawan dalam memaknai tantangan kerja dengan cara yang lebih konstruktif dan optimis.

Secara praktis, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dimensi gratitude yang paling menonjol adalah apresiasi terhadap dukungan sosial di lingkungan kerja (item G2). Temuan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Grant dan Gino (2010), yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal sebagai faktor pemicu munculnya perilaku prososial serta peningkatan motivasi kerja. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja maupun atasan cenderung mengembangkan sikap kerja yang lebih positif, menunjukkan loyalitas yang tinggi, serta lebih terbuka untuk menjalin kolaborasi dalam tim.

Sebaliknya, dimensi gratitude yang berkaitan dengan refleksi terhadap kehidupan secara menyeluruh (item G5) menunjukkan skor rata-rata paling rendah, meskipun masih tergolong dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa walaupun karyawan menunjukkan rasa syukur terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tidak semua dari mereka memiliki kecenderungan untuk secara mendalam merenungkan makna dan nilai kehidupan secara keseluruhan. Berdasarkan hal ini, perusahaan dapat memanfaatkannya sebagai dasar untuk merancang program pengembangan pribadi, seperti sesi refleksi terstruktur, pelatihan mindfulness, atau workshop penguatan psikologis yang berlandaskan pada nilai-nilai positif.

Dengan demikian, gratitude tidak hanya berperan sebagai sikap individual, melainkan juga dapat dikembangkan menjadi bagian dari budaya organisasi yang strategis. Budaya kerja yang menekankan penghargaan atas kontribusi, saling mengucapkan terima kasih, serta merayakan keberhasilan secara kolektif, berpotensi meningkatkan keterikatan karyawan, memperkuat kohesi tim, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat gratitude yang tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan mereka. Rata-rata skor keseluruhan dari lima item pengukuran adalah 4,21, yang dikategorikan sebagai sangat tinggi. Secara teoritis, temuan ini mendukung teori Broaden and Build yang dikemukakan oleh Fredrickson (2001), yang menyatakan bahwa emosi positif seperti rasa syukur berfungsi untuk memperluas pola pikir individu serta membangun sumber daya psikologis yang penting bagi ketahanan, kolaborasi, dan semangat kerja. Hal ini menjelaskan mengapa individu yang memiliki tingkat gratitude tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, bekerja secara sinergis, dan mempertahankan motivasi kerja yang tinggi.

Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan pandangan Grant dan Gino (2010), yang menekankan bahwa gratitude mendorong perilaku prososial, seperti saling membantu, menghargai satu sama lain, dan membangun lingkungan kerja yang suportif.

Lebih lanjut, temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wood et al. (2010), yang menunjukkan bahwa gratitude berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan penurunan tingkat stres. Dimensi seperti penghargaan terhadap bantuan (G2) dan apresiasi terhadap pengalaman positif (G4) mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu mengenali dan mengapresiasi aspek positif dalam interaksi kerja, cenderung merasakan keterhubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi serta mengalami kepuasan kerja yang lebih besar.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan hasil pengabdian Masyarakat bahwa gratitude memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku dan sikap positif karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Seluruh item yang mengukur gratitude menunjukkan rata-rata nilai yang tinggi, mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memiliki tingkat rasa syukur yang kuat terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

SARAN

Untuk Mendorong budaya apresiatif di tempat kerja Manajemen sebaiknya lebih aktif menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, baik secara verbal maupun dalam bentuk penghargaan formal, seperti Program seperti pelatihan self-awareness, mindfulness, dan refleksi syukur dapat memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan

DAFTAR PUSTAKA

- Aldao, C., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Strategi pengaturan emosi lintas psikopatologi: Tinjauan meta-analitik. *Tinjauan Psikologi Klinis*, 30(2), 217-237.
- Algoe, S. B. (2012). Find, remind, and bind: The functions of gratitude in everyday relationships. *Social and Personality Psychology Compass*, 6 (6), 455–469.
- Bono, G., Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2012). Gratitude in Practice and the Practice of Gratitude. In P. T. P. Wong (Ed.), *The Human Quest for Meaning: Theories, Research, and Applications* (pp. 361–376). Routledge.
- 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.
- Fox, G. R., Kaplan, J., Damasio, H., & Damasio, A. (2015). Neural correlates of gratitude. *Frontiers in Psychology*, 6, 1491.
- 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.
- Haryanto, H. C., & Kertamuda, F. E. (2016). Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan. In *Insight* (Vol. 18, Issue 2).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- 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.
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral effect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249–266.
- Nasyaroeka Stie Prasetya Mandiri Lampung Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No, J., Ratu, L., & Lampung, B. (2017). Pengaruh Sikap Mahasiswa Akuntansi Dan Mahasiswa Manajemen Terhadap Pengolahan Data Skripsi Dalam Menggunakan Program Statistical Program for Social Science (Spss). In Jhon Nasyaroeka *Jurnal Manajemen Magister* (Issue 01).
- Prameswari, Y. (n.d.). Peran Gratitude (Kebersyukuran) Terhadap Psychological Well-Being Tenaga Kesehatan.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(3), 513–523.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press. Unterrainer, H.-F., Ladenhauf, K. H., Moazedi, M. L., Wallner-Liebmann,
- S. J., & Fink, A. (2010). Dimensions of religious/spiritual well-being and their relation to personality and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 192–197.
- 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: An International Journal*, 31(5), 431–452.