



# *Jurnal Diversita*

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

---

## **Gratitude dalam Konteks Organisasi**

### **Gratitude in Organizational Context**

Muhammad Rafli Tarawih Abdul Salam\*, Aulia\*\* & Erita Yuliasesti Diah Sari\*\*\*  
Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Diterima; 26 Januari 2020; Disetujui: 26 April 2020; Dipublish: 02 Juni 2020

\*Corresponding author: E-mail: m.rafli\_tabds@yahoo.co.id

---

#### **Abstrak**

*Gratitude* memiliki peran dalam menjadikan lingkungan kerja sehat sehingga mampu meningkatkan motivasi serta mengarah pada kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Meskipun pada dasarnya para ahli memiliki anggapan yang berbeda mengenai konsep *gratitude* namun keseluruhannya memberikan pemaknaan yang sama mengenai bagaimana *gratitude* mampu memberikan kontribusi di semua aspek positif di kehidupan manusia terutama di lingkungan kerja. Metode tinjauan literatur digunakan untuk mengumpulkan materi yang relevan tentang topik ini untuk mengkaji lebih jauh mengenai *gratitude* dalam upaya memperluas pengetahuan dan menekankan efek positif dari *gratitude* dalam konteks organisasi. Kajian literatur ini menemukan bahwa bahwa *gratitude* memiliki relevansi dengan bidang organisasi. *Gratitude* menjadi lebih dari sekedar diperlukan di lingkungan kerja yang selalu berubah dinamika konfliknya, tujuannya adalah membuat karyawan tetap termotivasi, tertarik, dan loyal kepada organisasi. *Gratitude* dalam konteks organisasi berhubungan dengan perasaan membangun, menghargai, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia, memengaruhi dan memperkuat hubungan antara manajemen dan rekan kerja. *Gratitude* juga mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, dan berdampak pada kemungkinan peningkatan keberhasilan individu dan organisasi.

**Kata Kunci:** *Gratitude*; Organisasi; Lingkungan Kerja.

#### **Abstract**

*Gratitude* has a role in creating a healthy work environment so that it can increase motivation and lead to more productive employee performance. Although experts have different assumptions about the concept of *gratitude*, but the whole gives the same meaning about how *gratitude* can contribute in all positive aspects of human life, especially in the work environment. The literature review method is used to gather relevant material on this topic to further explore *gratitude* to expand knowledge and emphasize the positive effects of *gratitude* in an organizational context. This literature review found that *gratitude* is indeed relevant to the field of organization. *Gratitude* is more than necessary in a work environment that is always changing the dynamics of conflict, the aim is to keep employees motivated, interested, and loyal to the organization. *Gratitude* in the organizational context is related to feelings of building, appreciating, helping to create a positive and happy work environment, influencing, and strengthening the relationship between management and coworkers. *Gratitude* is also able to increase employee motivation to provide the best performance, and have an impact on the possibility of increasing the success of individuals and organizations

**Keywords :** *Gratitude*; Organization; Work Environment

**How to Cite:** Salam, M.R.T.A., Aulia., & Sari, E.Y.D. (2020), *Gratitude* dalam Konteks Organisasi, *Jurnal Diversita*, 6 (1): 77-86.

---

## PENDAHULUAN

Semua manusia selalu menghadapi masalah dalam hidup, baik itu masalah kecil maupun besar. Sebagian orang putus asa dan membiarkan masalah tersebut menjadi beban hidupnya, namun Seligman dan Peterson (2004) menemukan bahwa, beberapa orang memiliki suatu kelebihan yaitu memandang hidup lebih positif melalui bersyukur (*gratitude*). Kebersyukuran atau *gratitude* merupakan topik yang telah dibahas cukup lama dalam bidang keilmuan filosofi dan teologi. Selama dua dekade (1992-2011), topik ini berkembang pesat dalam berbagai bidang keilmuan sosial, termasuk psikologi (Rusk & Waters, 2013).

Ilmuwan psikologi telah mencoba untuk melanjutkan pembahasan tentang *gratitude* untuk menemukan definisi konsep yang komprehensif, namun masih belum menemukan konsensus tentang definisi *gratitude* (Gulliford dkk., 2013). Meningkatnya pembahasan tentang *gratitude* tidak lepas dari banyaknya temuan terkait hubungannya dengan berbagai aspek positif pada manusia. Sekitar pergantian abad, *gratitude* mulai menerima lebih banyak perhatian dan semakin meningkat dalam penelitian ilmiah sebagai bagian dari pengembangan teori ini karena menurut Seligman & Csikszentmihalyi (2000), *gratitude* dipahami sebagai penghargaan atas semua aspek positif dari kehidupan seseorang.

Wood & Geraghty (2010) mendefinisikan *gratitude* sebagai kecenderungan disposisi, yang dimaksudkan sebagai sifat kepribadian. *Gratitude* digambarkan sebagai bagian dari orientasi kehidupan yang lebih luas ke arah memperhatikan dan menghargai

hal-hal positif di dunia (Wood & Geraghty, 2010). Lebih lanjut Lambert (2009) menambahkan bahwa *gratitude* untuk disposisi yang lebih tinggi menambah kecenderungan seseorang dalam memaknai hidupnya secara positif, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi interpretasi pengalaman hidupnya.

Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) menjelaskan bahwa kajian tentang *gratitude* dalam konteks organisasi cukup baru namun menjadi variabel yang terus dikembangkan dalam kerangka psikologi positif dan telah dipelajari dalam kaitannya dengan kesejahteraan di lingkungan organisasi (Emmons dan McCullough, 2003).

Sementara baru-baru ini, penelitian yang berfokus pada konteks organisasi, menganalisis tidak hanya hubungan antara *gratitude* dan kesejahteraan tetapi juga hubungan dengan variabel lain, terutama aspek relasional seperti hubungan positif dan dukungan sosial di tempat kerja (Hu dan Kaplan, 2014). Grant dan Gino (2010) juga menemukan bahwa *gratitude* berhubungan dengan perilaku prososial dalam konteks organisasi. Dkk (2014) juga menambahkan bahwa mengekspresikan rasa terima kasih sebagai bentuk dari *gratitude* mungkin membuat pekerja individu merasa lebih baik dan memberikan kesejahteraan bagi rekan kerjanya sehingga menjadikan kerja sama tim lebih baik dan memastikan bahwa karyawan merasa diakui atas kontribusi mereka.

*Gratitude* juga muncul sebagai variabel yang menarik dalam kaitannya dengan efisiensi, kesuksesan, produktivitas, dan kinerja pekerjaan

(Emmons, 2003; Grant & Wrzesniewski, 2010). Hal ini menunjukkan *gratitude* dapat dianggap sebagai sarana yang menjanjikan untuk mempromosikan kinerja dan organisasi yang sehat. Oleh karena itu, *gratitude* diakui sebagai sumber daya yang signifikan bagi individu (Emmons dan Shelton, 2002; Snyder dkk., 2014) dan organisasi di lingkungan kerja (Fehr dkk., 2017).

Hasil penelitian di atas menunjukkan bagaimana peran *gratitude* dan kontribusinya dalam lingkungan organisasi. Namun demikian, sesuatu yang menjadi sebuah pertimbangan bahwa apakah *gratitude* merupakan sebuah hasil akhir yang menjadi tujuan dari organisasi masih menjadi perdebatan tertentu dalam kajian teori ini. Gibbs (2009), di antara kontribusi ilmiah lainnya, mengamati *gratitude* di tempat kerja tidak terkait dengan hubungan kontrak tertentu atau pengaruh dari lingkungan dan peran kerjanya, tetapi itu adalah sikap individu yang alami. Oleh karena itu tujuan dari artikel ini adalah untuk mengkaji lebih jauh mengenai *gratitude* berdasar hasil-hasil penelitian dalam upaya memperluas pengetahuan dan menekankan efek positif dari *gratitude* di tempat kerja.

## **PEMBAHASAN**

Meningkatnya pembahasan tentang *gratitude* tidak lepas dari banyaknya temuan terkait hubungannya dengan berbagai aspek positif pada manusia seperti motivasi, *engagement* dan prestasi akademik pada siswa (Datu, Bernardo, & King, 2018), kepuasan hidup yang lebih tinggi (Datu, 2014; Emmons & McCullough, 2003; Kong, Ding & Zhao, 2015), dan kebermaknaan hidup (Datu &

Mateo, 2015; Kleiman, Adams, Kashdan & Riskind, 2013).

Tahap awal perkembangan konsep *gratitude* menunjukkan adanya ketidaksamaan dalam memandang *gratitude*. Diantaranya memandangnya sebagai aksi atau emosi (Guilliford dkk., 2013). Sementara pada penelitian lain, *gratitude* dipandang sebagai sifat atau watak (McCullough, Emmons & Tsang, 2002). Pembahasan terkini dari Emmons dan McCullough (You, Lee, Lee dan Kim, 2018) mengenai *gratitude* dipahami sebagai emosi positif yang berkaitan dengan pengakuan terhadap upaya yang dilakukan orang lain terhadap diri sendiri. Emosi positif ini diakui sebagai aspek yang banyak dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat. Lebih spesifik lagi, *gratitude* adalah bentuk emosi sebagai inti dari perasaan bahagia dan syukur atas sesuatu yang didapatkan (Emmons, 2004).

Emmons (2004) lebih jauh menjelaskan bahwa konsep syukur ini berasal dari kata *gratia* yang memiliki arti menyukai atau kata *gratus* yang memiliki arti menyenangkan. Menurut Park, Peterson & Seligman (2004) *gratitude* digambarkan dengan kondisi individu yang sadar dan berterimakasih atas segala hal baik yang terjadi. Individu dalam hal ini dituntut juga untuk bisa mengekspresikan maupun mengungkapkan *gratitude*.

Studi penelitian terbaru menganalisis *gratitude* di tempat kerja dan dampaknya terhadap kehidupan kerja, misalnya Fehr, Fulmer, Awtrey, dan Mille (2017) mengidentifikasi tiga jenis *gratitude*. *Gratitude* episodik pertama di tingkat peristiwa tertentu, di mana *gratitude* dianggap sebagai emosi positif

dan dibedakan oleh orang lain. Emosi positif dengan memicu peristiwa, memicu efek pada diri sendiri, dan kecenderungan dalam tindakan prososial. Tipe kedua adalah syukur persisten, yang merupakan tingkat syukur individu dimaksudkan sebagai sikap konstan yang berulang dalam konteks yang berbeda. *Gratitude* kolektif mewakili tipe ketiga. Ini di tingkat organisasi dan didefinisikan sebagai *gratitude* yang terus dibagikan anggota suatu organisasi.

*Gratitude* menjadi lebih dari sekedar diperlukan pada lingkungan kerja yang selalu berubah dinamika konfliknya. Tujuannya adalah untuk membuat karyawan tetap termotivasi, tertarik, dan loyal kepada organisasi. Karyawan perlu merasa bahwa pekerjaan dan upaya mereka dihargai oleh suatu organisasi. Pengakuan yang tepat adalah salah satu cara untuk mengakui hal ini. Ketika seorang karyawan meyakini bahwa atasannya berterima kasih kepadanya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan, maka keuntungan yang diperoleh karyawan adalah timbulnya penghargaan akibat kinerja yang telah dicapai dari lingkungan dan organisasi. Selanjutnya, peningkatan rasa berharga ini membuat kinerja karyawan menjadi meningkat sehingga menguntungkan suatu organisasi (Kerns, 2006). Selain itu, pengakuan yang diperoleh karyawan dari lingkungan dan organisasi mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan dirinya sehingga makin memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Beck, 2016)

Selain halnya konteks yang sudah dijelaskan sebelumnya, konsep *gratitude* menurut McCullough, Tsang and Emmons

(2004) sangat terkait dengan konteks kepribadian, emosi, kehidupan sosial dan kesejahteraan psikologis. Fitzgerald (Emmons, 2004) menambahkan bahwa, dalam konsep *gratitude* terdiri dari tiga komponen yaitu berupa bentuk apresiasi yang hangat terhadap sesuatu atau seseorang, sebagai bentuk ungkapan terima kasih atas kontribusi orang lain terhadap kesejahteraan dirinya. Kedua, niat baik terhadap sesuatu atau seseorang, yaitu keinginan atau kehendak baik (*goodwill*) yang ditujukan kepada seseorang atau sesuatu. Ketiga, keberadaan perilaku yang merupakan implikasi dari apresiasi dan niat tersebut, individu menyadari bahwa bersyukur tidak hanya berkaitan dengan apresiasi terhadap apa yang diperoleh, tetapi juga diwujudkan dalam tindakan maupun kehendak baik.

Prabowo (2017) menjelaskan, secara konseptual menjelaskan bahwa *gratitude* memiliki dua tingkat, di antaranya keadaan dan sifat. *Gratitude* sebagai suatu keadaan dimaknai sebagai perasaan subjektif yang berkaitan dengan rasa kagum, rasa terimakasih dan penghargaan terhadap sesuatu yang diterima individu. Pada konteks organisasi, penerapan rasa syukur membuat karyawan memperhatikan secara seksama manfaat dan aspek-aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka, hal ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan dan memilih tetap berada di organisasi tersebut.

Melalui bersyukur, individu mencoba melihat kondisi yang dialaminya dengan sudut pandang yang lebih positif sehingga merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan termotivasi untuk

meningkatkan kinerjanya dengan rasa terima kasih atas anugerah berupa situasi yang diterimanya (Fauzyyah & Luzvinda, 2017). Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Emmons dan McCullough (2003) bahwa kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan bersyukur memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan bersyukur. Lambert dan Fincham (2011) juga menambahkan bahwa, kesejahteraan subjektif ini timbul atas pengalaman positif yang dialami individu, yang mana pada akhirnya membuat individu mampu berpikir dan bertindak lebih positif terhadap konflik kerja, dan mampu mengatasi konflik di tempat kerja.

Sementara sebagai sifat, *gratitude* dijelaskan sebagai kecenderungan individu untuk merasa bersyukur atas segala hal yang terjadi dalam hidupnya. Individu dengan *gratitude* yang tinggi akan jauh lebih sering mengapresiasi dan berterimakasih atas segala situasi (Prabowo, 2017). Menunjukkan perasaan menghargai membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia; membangun, memengaruhi dan memperkuat hubungan antara manajemen dan tenaga kerja; dan secara signifikan meningkatkan kemungkinan keberhasilan suatu organisasi. Beberapa analisis mengaku *gratitude* menjadi kecenderungan sifat yang alami. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjadikan *gratitude* sebagai bagian yang melekat dalam budaya organisasi (Beck, 2016).

Lambert (2010) menjelaskan bahwa, kebersyukuran menjadi sangat penting di

lingkungan kerja meskipun *gratitude* sendiri dikonseptualisasikan dan didefinisikan sebagai kebajikan moral, sikap, emosi, kebiasaan, sifat-sifat kepribadian dan tanggapan koping di tingkat individu. Akan tetapi penerapan rasa syukur dapat membuat karyawan lebih sadar akan apa yang mereka terima dari tempat atau organisasi di mana karyawan itu bekerja (Baker, 2011), sehingga dapat membantu individu dan kelompok mengenali serta menghargai manfaat yang diberikan organisasi.

Selanjutnya, dalam tinjauan literatur-literatur sebelumnya mengenai *gratitude*, ditemukan bahwa fenomena emosi positif dalam organisasi sering dipelajari hanya pada tingkat individu. Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji efek positif dari *gratitude* terhadap individu itu sendiri. Seperti yang ditemukan oleh Cahyono (2014) bahwa, pelatihan *gratitude* pada seorang karyawan mampu membantu menurunkan stres kerja. Studi lain yang dilakukan oleh Al-Hashimi dan Al-Barri (2017), Wood and Geraghty (2010), dan Megawati, dkk (2019), juga menjelaskan bahwa dampak positif dari *gratitude* pada seorang individu di tempat kerja adalah meningkatnya kesejahteraan, kepuasan kerja, dan loyalitas kepada organisasi.

Secara umum, ada banyak studi yang difokuskan pada manfaat dari mengekspresikan dan merasakan *gratitude*. Sebagian besar dari mereka merasa bahwa dengan bersyukur, orang menunjukkan perilaku dan penampilan positif yang lebih baik seperti memiliki suasana hati yang membaik, lebih bahagia, dan lebih percaya diri dalam membangun kepercayaan dengan orang lain (Emmons

& McCullough, 2003). Namun, tempat kerja adalah tempat di mana individu berhadapan dengan faktor situasional homogen di mana individu bereaksi terhadap kecenderungan respons kolektif dan interpretasi bersama (Cole dkk., 2012). Dengan demikian, *gratitude* tampaknya diperlukan untuk perubahan kondisi ketenagakerjaan saat ini, dimana karyawan saat ini lebih mengandalkan teknologi dan digital, lebih mandiri dan kurang tergantung pada organisasi mereka daripada sebelumnya (Grant dkk., 2008). Pada konteks ini, *gratitude* kolektif dapat menjadi elemen kunci bagi organisasi untuk mendapatkan hasil yang positif.

Pendekatan terbaru oleh Müceldili dkk. (2015), yang berfokus pada perspektif organisasi positif, meneliti pentingnya rasa syukur di tingkat kolektif dalam organisasi. Mereka menjelaskan *gratitude* kolektif sebagai keadaan emosi positif yang dibagikan kepada kelompok dan berterima kasih atas hal-hal baik yang terjadi (Müceldili dkk., 2015). *Gratitude* kolektif ditemukan untuk meningkatkan kinerja kontekstual, pembelajaran tim, dan koneksi berkualitas tinggi dalam organisasi.

Studi lain yang berfokus pada manfaat *gratitude* dan apa yang membuat individu mampu mengekspresikannya, diantaranya dilakukan oleh Watkins (2003); dan Emmons (2003). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kebanyakan dari individu merasa bersyukur dengan menunjukkan perilaku dan sikap positif yang lebih baik seperti memiliki suasana hati yang baik, lebih bahagia, dan lebih percaya diri.

Sejauh ini konsep *gratitude* dalam organisasi masih belum dipelajari secara menyeluruh, namun penelitian yang dilakukan tetap menekankan peran fundamentalnya dalam keberhasilan organisasi (Emmons, 2003). Rasa syukur dalam organisasi sangat penting karena memiliki efek langsung pada peningkatan iklim organisasi, berkontribusi meningkatkan kesejahteraan individu, dan mengurangi emosi negatif di tempat kerja, seperti balas dendam dan iri hati (Emmons, 2003).

Sesuai dengan yang disampaikan Emmons (2003) sebelumnya, *gratitude* dapat membantu menghilangkan emosi, sikap, dan emosi negatif di tempat kerja seperti iri hati, kemarahan, dan keserakahan di lingkungan kerja yang sangat kompetitif saat ini. Iri hati berasal dari rasa tidak bersyukur dan penelitian dalam literatur yang mengkaji tentang iri hati telah menemukan hasil yang negatif, seperti perilaku kerja kontraproduktif (Khan dkk., 2014), moral yang buruk (Duffy dkk., 2012), kemampuan sosial yang buruk, kesehatan mental yang buruk, dan kecenderungan depresi (Tai dkk., 2012).

Berlawanan dengan iri hati, *gratitude* mendorong lebih banyak kesehatan fisik dan emosional (Emmons & Shelton, 2002). Misalnya, Maslow menekankan peran pengalaman dan mengekspresikan *gratitude* untuk kesehatan emosi (Emmons & Shelton, 2002), karena kesehatan fisik dan mental saling terkait, rasa syukur mengarah pada karyawan yang lebih sehat. Ungkapan rasa syukur dan ucapan terimakasih yang sederhana dari atasan atau rekan kerja, yang mungkin beberapa orang menganggap

remeh sebenarnya berdampak pada moral karyawan dan membuat karyawan merasa bahagia. Selain itu, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang bersyukur biasanya memiliki pikiran terbuka, menerima masukan orang lain dan lebih baik dalam menerima orang lain yang berbeda pandangan atau ide baru, dan hal tersebut berdampak pada tempat kerja (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Hal ini juga penting untuk efisiensi, kesuksesan, produktivitas, dan loyalitas karyawan (Emmons, 2003; Grant & Wrzesniewski, 2010).

Kepuasan terhadap pekerjaan tergantung pada pemenuhan berbagai kebutuhan dan harapan yang dimiliki karyawan dari tempat kerja dan organisasi mereka. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan di antara karyawan di tempat kerja adalah dengan mengungkapkan syukur melalui ucapan rasa terima kasih kepada mereka terhadap kinerjanya (Patil, Biswas, & Kaur, 2018). Hal ini menurut Emmon (2003) membuat individu sehat secara emosi dan memiliki kepuasan hidup sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi, seperti kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan yang berhubungan positif dengan kinerja dan komitmen.

*Gratitude* tidak hanya menghilangkan emosi beracun di tempat kerja, tetapi juga memberikan kekuatan dan harmoni (Fredrickson, 2004) melalui keterikatan yang terjadi diantara tiap individu di dalam organisasi. Emosi tersebut menular sehingga *gratitude* yang dirasakan setiap orang dapat beresonansi melalui orang lain, dan rasa syukur menyebar melalui kelompok dan

kemudian organisasi, sehingga menjadi penting untuk menumbuhkan rasa syukur di tempat kerja. Ada beberapa cara untuk mendorong tingkah laku ini, misalnya memotivasi karyawan bersyukur dengan mengatakan terima kasih dan menghargai pekerjaannya. Atau cara lain adalah dengan bertanya kepada karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan dan membuat mereka merasa bersyukur atas apa yang mereka miliki. Menumbuhkan rasa syukur di antara karyawan adalah salah satu cara untuk menciptakan lingkungan yang positif, dan hal tersebut akan menjadi pekerjaan yang umum dan mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *gratitude* memiliki relevansi dan dibutuhkan oleh organisasi. *Gratitude* berhubungan dengan perasaan membangun, menghargai, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia, yang dapat memengaruhi dan memperkuat hubungan antara manajemen dan rekan kerja, serta berdampak pada kemungkinan peningkatan keberhasilan karyawan dan organisasi. Suatu ungkapan rasa syukur melalui ucapan terima kasih dari seorang atasan atau lingkungan kerja atas sesuatu yang telah dilakukan individu atau atas kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan harga diri mereka. Selanjutnya, peningkatan rasa berharga ini akan mampu meningkatkan kembali motivasi serta kinerja karyawan, sehingga dapat menguntungkan organisasi (Kerns, 2006).

Berdasarkan kerangka psikologi positif, *gratitude* merupakan penghargaan atas semua aspek positif dari kehidupan individu (Seligman dan Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002), sumber daya individu yang mendasar (Emmons dan Shelton, 2002; Snyder dkk., 2014), dan kekuatan individu yang menjanjikan dalam konteks organisasi (Fehr dkk., 2017). Bahkan, *gratitude* menjadi penting untuk efisiensi, kesuksesan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan temuan ini, diharapkan pada para peneliti di masa mendatang untuk terus mempelajari hubungan antara *gratitude* dan efisiensi, kesuksesan, serta produktivitas dalam konteks organisasi yang berbeda.

Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa *gratitude* menjadi hal yang dianggap penting dalam intervensi untuk meningkatkan rasa syukur atau terimakasih dalam organisasi di berbagai tingkatan (individu, relasional, organisasi, antar-organisasi), begitupula untuk peningkatan kinerja, hubungan positif, pekerja yang sehat, dan organisasi yang sehat di lingkup organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hashimi, M dan Al-Barri, Z. (2017). Gratitude intervention at work: Its impact on well-being, job satisfaction & organizational commitment. *International Journal Advances in Social and Humanities*. Vol. 5, Hal. 3, 01-10
- Baker, M. (2011). It's good to be grateful: Gratitude interventions at work. Master of Arts in Psychology. East Carolina University.
- Baker, J.,V. (2011). "The effects of change management employee engagement using lean principles to increase engagement". Thesis. Departement of Health Care Administration. California State University. Long Beach.
- Beck, C. (2016). Perceptions of thanks in the workplace: Use, effectiveness, and dark sides of managerial gratitude. *Corporate Communications: An International Journal*. Vol. 21, No. 3, 333-351
- Cahyono, E., W. (2014). Pelatihan gratitude (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan di PT.X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Surabaya*. Vol.3, No. 1
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 445-467. <http://dx.doi.org/10.1002/job.759>
- Datu, J., A., D. (2014). Forgiveness, gratitude and subjective well-being among Filipino adolescents. *International Journal for the Advancement of Counseling*. Vol. 36, 262-273
- Datu, J., A., D., Bernardo., A., B., I., King, R., B. (2018) Positive psychology research in the Philippines : An introduction. *Philippine Journal Psychology*. Vol. 51, No. 1, 21-32
- Datu, J., A., D., Mateo, N., J. (2015). Gratitude and life satisfaction among Filipino adolescents: The mediating role of meaning in life. *International Journal of the Advancement of Counseling*. Vol. 37, No. 2, 198-206
- Dik, B. J., Duffffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., and Steger, M. F. (2014). Purpose and meaning in career development applications. *Counseling Psychology*. 43, 558-585. doi: 10.1177/0011000014546872
- Duffy, M. K., Scoot, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2009.0804>
- Emmons R, McCullough M (2003) Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 84, No. 2, Hal. 377-389.
- Emmons, R. A., & Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know.
- Emmons, R. A. , & McCullough, M.E.(2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. *Psychology of Gratitude*. NC: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195150100.003.0008>



- Emmons, R. A., & Shelton, C. S. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C. R. Synder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Fauzyyah, A., & Luzvinda, L. (2017). Effect of job satisfaction and gratitude on organizational citizenship behavior. *Tazkiya Journal of Psychology*. Vol. 22, No. 1
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., and Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: a multilevel model of gratitude in organizations. *Academic Management. Rev.* 42, 361-381. doi: 10.5465/amr.2014.0374
- Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and Justice. *Ethics*, 109(1), 119-153. <http://dx.doi.org/10.1086/233876>
- Gibbs, P. (2009) Gratitude in workplace research: A Russian approach. *J. Educ. Work* Vol. 22, 55-66 *Academy of Management Journal*, 51(5), 898-918.
- Grant A. M., Dutton J. E., & Rosso B. D. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2008.34789652>
- Grant, A. M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 108-121. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017935>
- Grant, M. A., & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way : Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 98, No.6, 946-955
- Gulliford, L., Morgan, B., Kristjansson, K. (2013). Recent Work on the Concept of Gratitude in Philosophy and Psychology. *Journal Value Inquiry*, 47:285-317, DOI 10.1007/s10790-013-9387-8
- Hu, X., & Kaplan, S. (2015). Is "feeling good" good enough? Differentiating discrete positive emotions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 39-58. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1941>
- Kerns, C., D. (2006). Fostering and managing engagement : A framework for managerial leaders. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. Vol. 11, No. 1
- Khan, A. K., Quratulain, S., & Bell, C. M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior*. Vol 35, No. Hal. 218-144.
- Kleiman, E., Adams, L., E., Kashdan, T., B., Riskind, J., H. (2013) Gratitude and grit indirectly reduce risk of suicidal ideations by enhancing meaning in life: Evidence for mediated moderation model. *Journal of Research in Personality*. Vol. 47, 539-546
- Kong, F., Ding, K., Zhao, J. (2015) The relationships among gratitude, self-esteem, social support and life satisfaction among undergraduate students. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 16, No. 2, 477-489 <http://dx.doi.org/10.1002/job.1864>
- Lambert, N, M.; Graham, S.M.; Fincham, F.D.; Stillman, T.F. (2009). A changed perspective: How gratitude can affect sense of coherence through positive reframing. *J. Pocitive. Psychology*, 4, 461-470.
- Lin, C. C. (2017). The effect of higher-order gratitude on mental well-being: beyond personality and unifactorial gratitude. *Curr. Psychol.* 36, 127-135. doi: 10.1007/s12144-015-9392-0
- Megawati, P., Lestari, S., Lestari, R. (2019). Gratitude training to improve subjective well-being among adolescents living on orphanages. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*. Vol. 16, No. 1, 13-22
- McCullough M, Emmons R, Tsang J (2002) The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1): 112-127
- Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A, E., Keskin, H. (2015). Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective. *International Business Research. Canadian Center of Science and Education*. Vol. 8, No. 8; <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v8n8p92>
- Park, N., Peterson, C., Seligman, M., E., P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol. 23, 603-619
- Patil, M., Biswas, S., and Kaur, R. (2018). Does gratitude impact employee morale in the workplace. *Journal of Applied Management-Jidnyasa*. Volume 10, Issue 2
- Prabowo, A. (2017). Gratitude dan psychological well being pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 5, No. 2, Hal. 260-270.

- Rusk, R., & Waters, L. (2013). Tracing the Size, Reach, Impact and Breadth of Positive Psychology. *Journal of Positive Psychology*, 8, 207-221. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2013.777766>
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychology*. 55, 5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seligman, E. P. M., & Peterson, C. (2004). Character strengths dan virtues, a Handbook and Classification. American Psychological Association. New York : Oxford University Press
- Snyder, C. R., Lopez, S., and Teramoto Pedrotti, J. (2014). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. London: Sage.
- Tesser, A., Gatewood, R., & Driver, M. (1968). SOME DETERMINANTS OF GRATITUDE. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 9 No. 3, Hal. 233-236.
- Tai, K., Narayanan, J., & Mcallister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107-129. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2009.0484>
- Wood, A.M., Froh, J.J., Geraghty, A.W. (2010) Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology*. 30, 890-905.
- Wood, A. M., Joseph, S., and Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the big five facets. *Personality and Individual Differences*. 46, 443-447. doi: 10.1016/j.paid.2008.11.012
- Watkins P, Woodward K, Stone T, Kolts R (2003) Gratitude and Happiness: Development of a measure of gratitude, and relationship with subjective well-being. *Social Behavior and Personality An International Journal*. Vol. 31 No. 5, Hal 432-452.
- You, S., Lee, J., Lee, Y., & Kim, E. (2018). Gratitude and life satisfaction in early adolescence: The mediating role of social support and emotional difficulties. *Personality and Individual Differences*, 122-128.