

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERIKATAN KERJA DAN RASA SYUKUR

Rostiana¹, Monika Dwi Kristiani² & Selly Qoriana Rizki³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

²Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: monika.707239202@stu.untar.ac.id

³Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: selly.707221003@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals. Company X, which is engaged in financing services in Indonesia, faces challenges in creating competent and high-performing employees. Various initiatives have been taken by the HR division, but the success rate to achieve competent and high-performing employees has not been optimal. According to Bakker et al. (2019), employee performance is influenced by internal motivation known as work engagement, employees who are engaged in work will be more focused, proactive, and effective in completing tasks. Based on the job demands-resources (JD-R) theory, work engagement changes when personal resources and job resources fluctuate (Bakker & Demerouti, 2017). In this context, gratitude is identified as a valuable personal resource as it can increase adaptability and positive impact in the work environment (Nicuță et al., 2022). In a highly dynamic and uncertain business environment, especially post-pandemic, the ability of employees to stay motivated and engaged with their work has become increasingly crucial. Through understanding the benefits of gratitude, employees are expected to increase work engagement, which in turn will affect overall work performance. The webinar was conducted at Company X involving 52 employees from various HR departments including Recruitment, Training, Personnel, Performance Management, and Organization & Policy. The results of the t-test on this activity show a significant number ($p < 0.05$), so it can be concluded that this activity provides meaningful changes for the participants.

Keywords: Performance, Work engagement, Gratitude

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan X, yang bergerak dalam bidang jasa pembiayaan di Indonesia, menghadapi tantangan dalam menciptakan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Berbagai inisiatif telah diambil oleh divisi SDM, namun tingkat keberhasilan untuk mencapai karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi belum optimal. Menurut Bakker et al. (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi internal yang dikenal sebagai keterikatan kerja, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih fokus, proaktif, dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan teori *job demands-resources* (JD-R), keterikatan kerja berubah ketika sumber daya pribadi dan sumber daya pekerjaan berfluktuasi (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks ini, rasa syukur diidentifikasi sebagai sumber daya pribadi yang berharga karena dapat meningkatkan adaptabilitas dan dampak positif di lingkungan kerja (Nicuță et al., 2022). Dalam lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan penuh ketidakpastian, terutama pasca-pandemi, kemampuan karyawan untuk tetap termotivasi dan terikat dengan pekerjaannya menjadi semakin krusial. Melalui pemahaman mengenai manfaat rasa syukur, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan. Webinar dilakukan pada Perusahaan X dengan melibatkan 52 karyawan dari berbagai departemen SDM termasuk *Recruitment, Training, Personnel, Performance Management, dan Organizational & Policy*. Hasil uji *t* test pada kegiatan ini menunjukkan angka yang signifikan ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini memberikan perubahan yang berarti bagi para peserta.

Kata kunci: Kinerja, keterikatan kerja, rasa syukur

1. PENDAHULUAN

Perusahaan X adalah salah satu perseroan pembiayaan otomotif terkemuka yang didirikan pada tahun 2003, terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Usaha utama Perseroan adalah di bidang pembiayaan konsumen, antara lain pembiayaan kepemilikan motor baik baru maupun bekas serta dana tunai. Saat ini perseroan telah mengoperasikan 254 kantor yang tersebar di berbagai kota besar dan kabupaten di Indonesia dan terus meningkatkan jaringan di wilayah

Indonesia. Filosofi Bisnis yang dianut perusahaan X adalah: (a) meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan; (b) menerapkan proses bisnis yang efektif dengan budaya Perseroan yang baik dan bertanggung jawab; dan (c) menghasilkan keuntungan yang berkesinambungan bagi seluruh pemegang saham yang juga disertai dengan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Prakiraan situasi ekonomi global yang semakin menantang memperketat persaingan dalam industri pembiayaan otomotif, terutama dari beberapa kompetitor utama di industri pembiayaan otomotif. Perusahaan X dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki staf penjualan yang kompeten dan berkinerja tinggi agar dapat menghadapi tantangan tersebut. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui divisi sumber daya manusia (SDM), Perusahaan X terus berupaya untuk meningkatkan kinerja staf penjualan.

Salah satu fokus utama dari divisi SDM adalah meningkatkan kinerja staf penjualan, yang menjadi salah satu indikator KPI yang penting bagi perusahaan. Divisi SDM telah melakukan berbagai aktivitas dan program pengembangan staf penjualan, namun hasil evaluasi KPI menunjukkan bahwa target peningkatan kinerja staf penjualan belum tercapai pada tahun 2022 dan 2023. Evaluasi ini menggarisbawahi pentingnya strategi yang lebih efektif dan terarah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja staf penjualan Perusahaan X.

Hasil wawancara dengan Kepala Divisi SDM pada tanggal 5 April 2024 mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja menjadi prioritas bagi Perusahaan X dalam tahun 2024 dan dibutuhkan dukungan dari seluruh karyawan dalam divisi SDM. Abdullah, Kepala Divisi SDM, menyoroti keberagaman pendidikan dan pengalaman kerja yang ada pada 58 anggota divisi staf SDM saat ini dapat menjadi kekayaan bagi perusahaan. Tantangan yang harus dihadapi adalah memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pengetahuan dan pemahaman yang sama sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kinerja staf penjualan yang merupakan salah satu aspek kunci dalam KPI.

Abdullah juga menekankan perlunya pendekatan yang lebih strategis dan terintegrasi dalam manajemen SDM sebagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf penjualan. Upaya pengembangan yang dilakukan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis staf penjualan tetapi juga upaya dalam meningkatkan motivasi kerja serta pengembangan aspek kepemimpinan. Perusahaan X berkomitmen untuk terus mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara holistik, sesuai dengan nilai-nilai dan filosofi bisnis yang dijunjung tinggi. Dengan demikian, diharapkan bahwa upaya ini tidak hanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam divisi staf penjualan, tetapi juga akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan keseluruhan Perusahaan X dalam jangka panjang.

Berdasarkan analisis permasalahan yang dilakukan melalui pengecekan data KPI dan wawancara kepada kepala divisi SDM, kami selaku tim pengabdian kepada masyarakat membuat beberapa usulan solusi untuk menjawab permasalahan tersebut. Solusi tersebut adalah dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai ragam kinerja, motivasi internal (keterikatan kerja) serta sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi (rasa syukur) yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja kerja. Pengetahuan dan pemahaman tersebut diberikan kepada staf divisi SDM yang merupakan salah satu penggerak dalam usaha pengembangan staf penjualan. Dengan adanya pemahaman yang baik mengenai ragam kinerja, sumber daya pribadi dan pekerjaan diharapkan perusahaan dan staf SDM dapat

mengimplementasikan penyediaan dan pemanfaatan sumber daya dengan optimal sehingga dapat memberikan dampak pada peningkatan keterikatan kerja dan kinerja.

Kinerja adalah tindakan atau perilaku seorang karyawan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Campbell, 1990; Murphy, 1989). Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan organisasi, untuk memberikan produk dan layanan yang menjadi spesialisasi organisasi, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu kinerja memberikan dampak penting bagi organisasi sehingga kita perlu memahami penyebab kinerja.

Keterikatan kerja merupakan indikator utama dari kinerja (Bakker et al. 2019). Keterikatan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan kerja dapat memotivasi dan memfasilitasi karyawan untuk menjadi lebih energik, berdedikasi, dan asyik dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi (Kim, 2017).

Berdasarkan teori job demands-resources (JD-R), sumber daya pribadi karyawan merupakan prediktor penting dari keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks ini, rasa syukur diidentifikasi sebagai sumber daya pribadi yang berharga karena dapat meningkatkan adaptabilitas dan dampak positif di lingkungan kerja (Nicuță et al., 2022). Rasa syukur adalah konstruk yang menonjol dalam kerangka psikologi positif dan telah dikonseptualisasikan sebagai trait dan state. Konstruk rasa syukur ditengarai banyak manfaatnya, namun ternyata masih kurang diperhatikan di tempat kerja (Cain dkk., 2019).

Kajian Literatur

Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli et al., (2006) menjelaskan bahwa semangat (*vigor*) mengacu pada tekad dan ketahanan untuk mengarahkan energi dan usaha seseorang yang menjadikannya tangguh bahkan ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan, sedangkan dedikasi (*dedication*) ditandai dengan perasaan ketika menemukan arti dan tujuan dalam pekerjaan, menjadi antusias, terinspirasi, dan bangga kepada pekerjaan yang dimiliki serta penyerapan (*absorption*) bercirikan kondisi yang sepenuhnya terkonsentrasi, tenggelam dalam pekerjaan sampai waktu berlalu dengan cepat.

Menurut A. B. Bakker et al. (2012) bahwa prediktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Sumber daya pekerjaan adalah aspek pekerjaan yang dapat membantu seseorang mencapai tujuan kerja, mengatur tuntutan pekerjaan, dan/atau merangsang pertumbuhan pribadi (Bakker & Demerouti 2017). Sumber daya pekerjaan dikatakan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau berperan juga pada motivasi ekstrinsik karena menjadi instrumen dalam mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan. Sumber daya pekerjaan meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, otonomi, variasi tugas, peluang untuk berkarir, dukungan atasan dan rekan kerja, serta umpan balik dari performa kerja (Bakker et al., 2022). Sumber daya pribadi adalah evaluasi positif individu terkait dengan kemampuan individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan kerjanya (Bakker et al., 2014). Karyawan dengan tingkat sumber daya pribadi yang menonjol, menilai kemampuan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka,

percaya akan memperoleh hasil yang baik dan dapat sepenuhnya berperan dalam organisasi mereka (Knight et al., 2017).

Rasa syukur dapat menjadi sumber daya pribadi yang berharga bagi karyawan, karena tampaknya dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berhasil beradaptasi dan memberikan dampak pada lingkungan kerja mereka (Nicuta et al., 2022). Rasa syukur sangat mudah dijumpai pada masyarakat Indonesia (Jawentinus & Rostiana, 2022). Rasa syukur adalah konstruk yang menonjol dalam kerangka psikologi positif dan telah dikonseptualisasikan sebagai trait dan state. Dalam bentuk trait, rasa syukur mengacu pada kecenderungan atau kepribadian umum seseorang dalam merespons kehidupan dengan sikap yang bersyukur (Leong et al., 2019). Dan dalam bentuk state, rasa syukur mengacu pada pengalaman sementara dan situasional dari perasaan bersyukur, yang muncul sebagai respons terhadap peristiwa atau situasi tertentu (Nicuță & Constantin, 2021).

Dewasa ini, para peneliti mulai mengeksplorasi manfaat dari rasa syukur di tempat kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa rasa syukur dikaitkan dengan hasil yang positif, seperti peningkatan kinerja dan kepuasan kerja atau peningkatan kesejahteraan (Cho, 2019; Cortini et al., 2019; Garg et al., 2022). Rasa syukur sangat penting dalam mendukung produktivitas di tempat kerja (Nourpanah, 2021). Selain itu, rasa syukur berdampak pada keterikatan kerja (Kim et al., 2020). Sejalan dengan penelitian Cain dkk., (2019) yang menyatakan bahwa rasa syukur yang spesifik pada pekerjaan berhubungan dengan keterikatan kerja. Dengan demikian, karyawan yang lebih sering merasakan rasa syukur dalam pekerjaannya dapat mengalami peningkatan semangat, dedikasi, dan daya serap (keterikatan kerja).

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat dilakukan dalam bentuk pelatihan yang diberikan bagi staf divisi SDM Perusahaan X yang bergerak dalam bidang pembiayaan di Indonesia. Kegiatan ini dilaksanakan secara daring menggunakan *Zoom*. Pada kegiatan ini langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis mencakup tiga bagian, yaitu persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada tahap persiapan penulis membuat materi yang akan disampaikan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah itu, penulis menyusun informasi mengenai webinar yang akan diadakan dalam bentuk *flyer* dan mempersiapkan *google form* untuk registrasi peserta yang akan hadir, *pre-test* dan *post-test*.

Kemudian pada tahap pelaksanaan, penulis melakukan kegiatan webinar pada tanggal 30 Mei 2024. Setelah seluruh peserta yang tergabung dalam *Zoom* dan melakukan absensi sesuai waktu jadwal pelaksanaan, MC membuka acara tepat pukul 13.00 WIB. Rangkaian kegiatan dimulai sesuai jadwal yang ada pada *rundown*. Kegiatan dimulai dengan pemaparan tujuan pelatihan, dilanjutkan dengan *ice breaking* yang dipimpin oleh MC dari perusahaan X dan diikuti oleh seluruh peserta sebagai penyemangat kegiatan. Setelah kegiatan *ice breaking* dilanjutkan sambutan dari Manajemen Perusahaan X. Setelah itu, dari Universitas Tarumanagara memberikan kata sambutan dan memaparkan konsep teori secara garis besar. Setelah sambutan selesai dari pihak manajemen Perusahaan X dan Universitas Tarumanagara, MC mengarahkan peserta untuk melakukan *pre-test* dengan menggunakan *google form*.

Setelah pengisian *pre-test*, MC menyerahkan kegiatan kepada narasumber untuk menjelaskan materi selama 40 menit. Penjelasan materi disampaikan secara *lecturer* dan penulis mengundang partisipasi aktif dari peserta untuk *sharing* pengalaman dan bertanya. Setiap peserta yang *sharing* dan bertanya akan mendapatkan *Gimmick* sebagai pemancing semangat. Setelah materi disampaikan dan sesi diskusi selesai, maka MC meminta peserta untuk mengisi *post-test*,

kemudian memberikan kesempatan kepada peserta untuk menceritakan kesan setelah mengikuti webinar. Acara kemudian dilanjutkan dengan pembagian *doorprize* (ada 9 hadiah pemenang *doorprize*). Acara ditutup dengan penyampaian kata penutup dari manajemen Perusahaan X dan foto bersama. Demikian metode pelaksanaan kegiatan seminar PKM.

Tahap evaluasi pelatihan dilakukan dengan menggunakan Model *Kirkpatrick* (Widyaiswara & Muda, 2018) pada level 1 (reaksi) dan level 2 (belajar). Evaluasi level 1 (reaksi) bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan dan narasumber. Evaluasi level 2 (belajar) bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi training atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap persiapan, penulis berhasil menyiapkan bahan ajar dengan judul “Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja dan rasa syukur”. Bahan ajar tersebut terdiri dari 3 bagian, yaitu bagian pertama mengenai kinerja, bagian kedua mengenai peran keterikatan kerja terhadap kinerja dan bagian ketiga mengenai peran rasa syukur terhadap kinerja. Alokasi waktu bagian pertama adalah 10 menit dengan pembawa materi adalah Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog. Alokasi waktu bagian kedua dan ketiga adalah masing-masing 20 menit dengan pembawa materi secara berturut-turut adalah Monika Dwi Kristiani dan kemudian dilanjutkan oleh Selly Qoriana Rizki. Selain itu, penulis berhasil membuat *flyer* undangan webinar dan *google form* untuk registrasi peserta webinar serta *pre-test* dan *post-test*. Soal *pre-test* dan *post-test* sama, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 soal keterikatan kerja dan 15 soal rasa syukur.

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan webinar berjalan dengan baik dan lancar, penulis dapat memaparkan materi sesuai dengan bahan ajar. Pada saat sesi tanya jawab terlihat antusiasme para peserta dengan menanyakan beberapa pertanyaan terkait dengan materi yang dibawakan serta contoh-contoh penerapannya pada lingkungan kerja.

Materi pertama mengenai pengenalan ragam kinerja dan konsep keterkaitan antara sumber daya, keterikatan kerja dan kinerja. Dalam layar *Zoom*, peserta webinar membuka kamera dan terlihat menyimak pemaparan yang disampaikan oleh penulis.

Materi kedua mengenai keterikatan kerja. Penulis memaparkan definisi keterikatan kerja, manfaat keterikatan kerja dalam dunia kerja serta memaparkan sumber daya pekerjaan serta sumber daya pribadi yang berpengaruh pada keterikatan kerja. Penulis mengundang partisipasi aktif dari peserta seminar dengan meminta peserta untuk *sharing* pengetahuan mengenai perbedaan keterikatan kerja dan *workaholic*, meminta *sharing* pengalaman mengenai sumber daya yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja peserta. Reaksi positif peserta sangat terlihat dengan adanya peserta yang menjawab pertanyaan dan menceritakan pengalaman mengenai sumber daya yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja peserta. Selain itu, terdapat 2 peserta yang mengajukan pertanyaan terkait dengan sumber daya yang mempengaruhi keterikatan kerja.

Setelah materi kedua selesai, penulis melanjutkan materi ketiga dengan memaparkan teori, konsep dan manfaat serta intervensi rasa syukur. Partisipasi aktif kembali ditunjukkan oleh peserta. Ada lima peserta yang menanyakan mengenai penelitian rasa syukur yang telah dilakukan, bagaimana membedakan perilaku bersyukur dengan rasionalisasi, bagaimana melatih rasa syukur, berapa lama efek yang dirasakan setelah berlatih rasa syukur, bagaimana mengimplementasikan rasa syukur dalam dunia kerja yang sesuai dengan kondisi Perusahaan X serta apa saja tantangan yang akan dihadapi.

Sebelum dan setelah pelaksanaan kegiatan, dilakukan pengumpulan data dari seluruh partisipan untuk mengevaluasi efektivitas dan dampak dari kegiatan webinar yang dilakukan. Proses pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengetahuan partisipan tentang materi yang dibawakan pada saat webinar. Berikut ini adalah detail hasil evaluasi kegiatan.

Grafik 1.

Populasi tingkat kepuasan webinar



Dalam evaluasi level 1 (reaksi) pelaksanaan kegiatan, peserta diberikan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan seberapa puas peserta terhadap penyelenggaraan webinar, dengan memberikan nilai 1 jika tidak puas hingga 4 jika sangat puas. Pada grafik 1 Populasi kepuasan webinar diperoleh bahwa 93% populasi peserta sangat puas terhadap manfaat webinar yang diperoleh dan terhadap kejelasan serta kelengkapan materi webinar. Sebanyak 96% populasi peserta webinar sangat puas terhadap kesempatan diskusi yang diberikan dan 100% populasi peserta webinar merasa sangat puas terhadap kesesuaian materi dengan topik webinar.

Grafik 2.

Populasi tingkat kepuasan terhadap narasumber



Pada grafik kedua menunjukkan populasi tingkat kepuasan peserta terhadap narasumber. Sebanyak 93% populasi sangat puas terhadap penguasaan materi narasumber dan penggunaan bahasa yang mudah dipahami selama webinar. Sebanyak 96% populasi peserta sangat puas

dengan intonasi dan nada suara narasumber. Selanjutnya, 85% populasi peserta sangat puas dengan gaya penyampaian materi yang menarik dan 100% peserta sangat puas dengan manajemen waktu narasumber ketika menyampaikan materi.

Evaluasi level 2 (belajar) bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi training atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Beberapa contoh pertanyaan mengenai keterikatan kerja antara lain definisi keterikatan kerja, contoh-contoh sumber daya pekerjaan dan pribadi serta manfaat keterikatan kerja. Sedangkan contoh pertanyaan untuk rasa syukur adalah dimensi rasa syukur dan langkah melatih rasa syukur. Hasil menunjukkan bahwa dari 40 subyek yang mengisi *pre-test* dan *post-test* yang berkaitan dengan keterikatan kerja, terlihat bahwa rata-rata (mean) nilai *pre-test* adalah 49,33 dengan nilai standar deviasi 21,65779 dan nilai *post-test* adalah 85,66 dengan nilai standar deviasi 10,1891.

Tabel 1.
Paired Samples Statistics Keterikatan Kerja

		Mean	N	Std Dev	Std Error Mean
Pair 1	<i>Pre-Test</i>	49.33	40	21.65779	3.4244
	<i>Post-Test</i>	85.66	40	10.1891	1.6114

Kemudian dari hasil uji-t terlihat bahwa rata-rata (mean) perbedaan antara *pre-test* dan *post-test* adalah sebesar -36,33. Hasil perhitungan nilai 't' adalah sebesar -9,281 dengan p-value 0,000 (uji 2-arah). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima. Sehingga dengan kata lain, "ada perbedaan yang bermakna antara rata-rata *pre-test* dan *post-test* (nilai p=0,000 lebih kecil dari nilai alpha=0,05).

Tabel 2.
Paired Samples Test Keterikatan Kerja

	Mean	Std Dev	Std Error Mean	95% Confidence Interval of The Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 <i>Pre-Test – Post-Test</i>	-36.33	24.75866	3.91469	-44.25154	-28.41513	-9.281	39	.000

Begitu pula pada hasil uji *pre-test* dan *post-test* pada materi rasa Syukur. Hasil menunjukkan bahwa dari 40 subyek yang diamati terlihat bahwa rata-rata (mean) nilai *pre-test* adalah 41,16 dengan nilai standar deviasi 17,79193 dan nilai *post-test* adalah 78,83 dengan nilai standar deviasi 17,40338.

Tabel 3.
Paired Samples Statistics Rasa Syukur

		Mean	N	Std Dev	Std Error Mean
Pair 1	<i>Pre-Test</i>	41.16	40	17.79193	2.81315
	<i>Post-Test</i>	78.83	40	17.40338	2.75172

Kemudian dari hasil uji-t terlihat bahwa rata-rata (mean) perbedaan antara *pre-test* dan *post-test* adalah sebesar -36,33. Hasil perhitungan nilai 't' adalah sebesar -9,281 dengan p-value 0,000 (uji

2-arah). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dengan kata lain, “ada perbedaan yang bermakna antara rata-rata *pre-test* dan *post-test* (nilai $p=0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$).

Tabel 4.
Paired Samples Test Rasa Syukur

	Mean	Std Dev	Std Error Mean	95% Confidence Interval of The Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
				Lower	Upper			
Pair 1 <i>Pre-Test – Post-Test</i>	-37.66	23.2195	3.67133	-45.09262	-30.24071	-10.26	39	.000

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan webinar level 2 (belajar), peserta webinar semakin mengetahui definisi dari keterikatan kerja, peran keterikatan kerja dalam dunia kerja dan mendapat pengetahuan ragam sumber daya yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Dalam sesi tanya jawab, peserta webinar semakin mengetahui manfaat sumber daya yang dimiliki dan sumber daya yang disediakan lingkungan guna meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, peserta webinar mendapatkan pengetahuan mengenai konsep rasa bersyukur dalam dunia kerja, sehingga peserta mengetahui definisi rasa syukur, manfaat rasa syukur baik dalam kehidupan pribadi dan dalam pekerjaan serta tips meningkatkan rasa syukur. Dalam sesi tanya jawab, peserta semakin mengetahui langkah-langkah dalam melatih rasa syukur dan membedakan dengan rasionalisasi.

4. KESIMPULAN .

Dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan kepada seluruh peserta webinar “Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja dan Rasa Syukur”, disimpulkan bahwa peserta mendapatkan manfaat mengenai kiat-kiat dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi internal dan sumber daya pribadi yang dimiliki. Tim PKM memberikan tips-tips yang praktis dan dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja. Hasil evaluasi juga menunjukkan tingkat kepuasan peserta yang tinggi dalam mengikuti webinar ini. .

Berdasarkan usulan solusi yang diberikan, serta kerangka teoritis yang mendasarinya, melalui kegiatan webinar yang dilakukan, diharapkan perusahaan dan karyawan dapat mengimplementasikan penyediaan dan pemanfaatan sumber daya dengan optimal sehingga dapat memberikan dampak pada peningkatan keterikatan kerja yang nantinya berdampak pada kinerja. Beberapa saran praktis yang dapat dilakukan sebagai tahapan lanjutan bagi perusahaan diantara lain yaitu memberikan sesi pelatihan untuk mengenali secara langsung sumber daya keterikatan kerja yang efektif di perusahaan dan bagaimana melatih sikap bersyukur secara langsung, agar peserta mendapatkan pengetahuan yang holistik mengenai kinerja, keterikatan kerja dan rasa syukur.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Kami selaku tim pengabdian masyarakat ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), Universitas Tarumanagara (UNTAR) atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan. Penghargaan setinggi-tingginya juga kami sampaikan kepada jajaran direksi serta divisi sumber daya manusia di perusahaan X atas kontribusinya dalam mendukung kelancaran kegiatan pengabdian masyarakat ini.

REFERENSI

- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *Eur. Psychol.*, *19*, 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Annual review of organizational psychology and organizational behavior job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review Organizational Psychology & Organizational Behavior 2023*, *10*, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *92*(1), 144–168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Cho, S. (2019). Effects of social support and grateful disposition on employees' psychological well-being. *The Service Industries Journal*, *39*(11–12), 799–819. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1444755>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. *McGrawHill Irwin*.
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Fiore, T., Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019). Gratitude at Work Works! A Mix-Method Study on Different Dimensions of Gratitude, Job Satisfaction, and Job Performance. *Sustainability*, *11*(14), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su11143902>.
- Garg N, Mahipalan M, Poulouse S, Burgess J. (2022). Does Gratitude Ensure Workplace Happiness Among University Teachers? Examining the Role of Social and Psychological Capital and Spiritual Climate. *Front Psychol*. doi: 10.3389/fpsyg.2022.849412
- Grobelna, A. (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *31*(1), 349–369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Jawentinus, E. R., & Rostiana, R. (2022). Pengaruh Bersyukur Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Karyawan di Masa Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, *13*(2), 214–225. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n2.p214-225>
- Kim, K., Tulachan, B. P., Cho, Y.-H., & Kim, T. H. (2020). Gratitude enhances work engagement through reduced perception of damage: A case study in Nepals' earthquake disaster. *The Open Psychology Journal*, *13*(1), 206–212. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010206>
- Kim, W. (2017). Examining mediation effects of work engagement among job resources, job performance, and turnover intention. *Performance Improvement Quarterly*, *29*(4), 407–425. <https://doi.org/10.1002/piq.21235>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: a systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Leong, J. L. T., Chen, S. X., Fung, H. H. L., Bond, M. H., Siu, N. Y. F., & Zhu, J. Y. (2019). Is Gratitude Always Beneficial to Interpersonal Relationships? The Interplay of Grateful Disposition, Grateful Mood, and Grateful Expression Among Married Couples. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 014616721984286. doi:10.1177/0146167219842868

- Nicuță, E. G., & Constantin, T. (2021). Take Nothing for Granted: Downward Social Comparison and Counterfactual Thinking Increase Adolescents' State Gratitude for the Little Things in Life. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-021-00382-5
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2022). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: job demands and resources as mediators. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04086-8>
- Nourpanah, S. (2020). The Construction of Gratitude in the workplace: Temporary foreign workers employed in health care. *International Migration*, 59(2), 57–71. doi:10.1111/imig.12769
- Pekasa, E., & Rostiana (2018). Peran job embeddedness terhadap kinerja dengan keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 335–341.
- Rostiana, R., & Lie, D. (2019). Multi-dimensional individual work performance: Predictors and mediators. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 7(1), 54–60. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.1\(7\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.1(7))
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Widyaiswara, Y. N., & Muda, A. (2018). Penerapan model kirkpatrick untuk evaluasi program diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran di wilayah kerja provinsi kepulauan riau. In *Andragogi Jurnal Diklat Teknis 170* (Vol. 8, Issue 2).
- Yin, Y., Wang, Y., & Lu, Y. (2019). Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1), 111–124. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.01.002>