

# Efektivitas Rancangan 90 Hari *Gratitude Journaling* Terhadap *Psychological Well-being* dan *Workplace Well-being* Pada Dosen

## *The Effectiveness of the 90-Day Gratitude Journaling on Psychological Well-being and Workplace Well-being of Lecturers*

T. M. Adriansyah<sup>1)</sup>, T. Elfira Rahmayati<sup>1)</sup>, Siti Annisa Rizki<sup>2)</sup>,  
Enika Diana Batubara<sup>3)</sup> & Yenni Ramadhani Harahap<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Amir Hamzah, Indonesia

<sup>2)</sup> Arunika Publishing, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis, Universitas Amir Hamzah, Indonesia

Diterima: 28 November 2025; Direview: 29 November 2025; Disetujui: 26 Januari 2026

\*Corresponding Email: [ardiansvahtm@gmail.com](mailto:ardiansvahtm@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya efektivitas rancangan 90 hari *gratitude journaling* terhadap *psychological well-being* dan *workplace well-being* pada dosen di kota Medan. Penelitian menggunakan metode pre-eksperimental *Onegroup pretest -posttest design* dengan perlakuan menulis jurnal rasa syukur selama 90 hari. *Psychological well-being* diukur melalui instrumen *The PERMA Profiler* dan *workplace well-being* melalui *workplace well-being questioner* yang dikembangkan oleh Hyett & Parker. Populasi penelitian adalah dosen swasta di kota Medan. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability* dengan kriteria berusia 33– 56 tahun, lama bekerja lebih dari 2 tahun, tingkat stress sedang, bersedia untuk mengikuti pelatihan menulis rasa syukur selama 90 hari. Sampel penelitian berjumlah 30 orang. Penelitian dianalisis secara kuantitatif dengan analisis uji *pair test* dan uji efektivitas (*NGain score*). Hasil penelitian mendapat nilai sig = 0.003, untuk *psychological well-being* dan 0.000 untuk *workplace well-being* yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan ada perbedaan nilai *psychological well-being* dan *workplace well-being* sebelum dan setelah diberikan 90 hari *gratitude journaling*. Berdasarkan nilai rerata *pre-test* dan *post-test* menunjukkan hipotesis penelitian diterima yaitu ada perbedaan nilai *psychological well-being* dan *workplace well-being* sebelum dan setelah diberikan metode 90 hari *gratitude journaling* pada dosen namun hasil pengukuran efektivitas perlakuan menunjukkan nilai  $g < 0,3$  yang berarti memiliki efektivitas yang rendah.

**Kata kunci:** *Gratitude; Journaling; Psychological Well-being; Workplace Well-Being.*

### Abstract

This study aims to determine the effectiveness of a 90-day gratitude journaling on psychological well-being and workplace well-being among lecturers in Medan. The study used a pre-experimental One-group pretest-posttest design with a gratitude journaling treatment for 90 days. Psychological well-being was measured using the PERMA Profiler instrument and workplace well-being through a workplace well-being questionnaire developed by Hyett & Parker. The study population was private lecturers in Medan. Sampling was conducted using nonprobability with criteria of being 33–56 years old, having worked for more than 2 years, having moderate stress levels, and being willing to participate in a 90-day gratitude writing training. The study sample consisted of 30 people. The study was analyzed quantitatively using paired tests and effectiveness tests (NGain scores). The results obtained a sig value of 0.003 for psychological well-being and 0.000 for workplace well-being, which means it is smaller than 0.05, indicating a difference in the values of psychological well-being and workplace well-being before and after the 90-day Gratitude journaling. Based on the average value of the pre-test and post-test, it shows that the research hypothesis is accepted, namely that there is a difference in the value of psychological well-being and well-being in the workplace before and after the 90-day gratitude journaling method was given to lecturers, but the results of measuring the effectiveness of the treatment showed a  $g < 0.3$ , which means it has low effectiveness.

**Keywords:** *Gratitude; Journaling; Psychological Well-being; Workplace Well-Being.*

**How to Cite:** Adriansyah, T.M., Rahmayati, T.E., Rizki, S.A., Batubara, E.D., & Harahap, Y.R. (2026), Efektivitas Rancangan 90 Hari Gratitude Journaling terhadap Psychological Well-being dan Workplace Well-being Pada Dosen, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 8 (3): 1114-1122.

## PENDAHULUAN

Kesehatan mental menjadi isu penting yang membutuhkan perhatian serius baik dari pemerintah, masyarakat dan organisasi. Mental yang sehat merupakan fondasi bagi kesejahteraan dan kehidupan yang berkualitas yang mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi cara kita berpikir, merasa, dan bertindak di mana individu dapat mengenali potensi diri sendiri, mengatasi tekanan kehidupan sehari-hari, dapat bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi kepada masyarakat (Lindawati, 2019). Peningkatan masalah dan kebutuhan kesehatan mental telah menyebar ke dunia akademis, dengan laporan peningkatan stres dan efek emosional yang dialami oleh dosen yang seringkali melibatkan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan meningkatkan kerentanan terhadap tekanan psikologis (Johnson & Lester, 2022).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang diharapkan mampu membaca perubahan pola pikir dan pola hidup sesuai dengan perkembangan teknologi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian dan karakter unggul dan mampu menjadi fasilitator bagi peserta didik dalam menghadapi tantangan akademik (Adriansyah & Rahmayati, 2023).

Pada tahun 2020, seorang profesor dan peneliti dari *École Polytechnique Fédérale de Lausanne* (EPFL) membahas kesehatan mental dosen yang menggambarkan situasi yang dihadapi para ilmuwan muda yang beralih menjadi dosen dengan berbagai tugas seperti mengajar, membimbing, memimpin, menerbitkan, mencari dana, memenuhi tenggat waktu, tugas administratif, dan melayani dimana pada kenyataannya, mereka sering mengalami stres, kelelahan, dan rasa tidak aman (Lashuel, 2020). Penelitian lain juga menyatakan bahwa hambatan untuk mencari bantuan kesejahteraan mental di kalangan dosen, menunjukkan bahwa budaya akademik, pengaruh kepemimpinan, pengalaman kesehatan mental pribadi, dinamika interpersonal, stigma, dan daya saing semuanya dapat mencegah dosen untuk mencari dukungan (Hammoudi Halat et al., 2023). Menurut beberapa penelitian beberapa gejala yang dilaporkan oleh para dosen antara lain depresi, kecemasan, pikiran bunuh diri, ketidakpuasan, frustrasi, isolasi, kesulitan berkonsentrasi, kurang motivasi, mudah tersinggung, dan kesedihan. Selain itu, beberapa tanda somatik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, hipertensi, dan serangan jantung dipicu oleh budaya dan kondisi kerja di lingkungan akademis atau diperparah olehnya (Hammoudi Halat et al., 2023).

Dalam menjalankan tuntutan untuk menjadi pendidik yang mampu mengajar, meneliti, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, terdapat pula dosen yang masih berjuang untuk mencapai kehidupan yang layak di tengah keterbatasan kesejahteraan. Hasil wawancara kepada beberapa dosen, mengatakan bahwa beban tugas yang terus meningkat, lingkungan kerja yang kurang mendukung, tekanan organisasi, penghargaan maupun pendapatan yang kurang sesuai serta kesulitan dalam masalah kehidupan menjadi munculnya kelelahan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Ada sekitar 611 dosen yang tersebar di 9 universitas swasta di kota Medan yang menurut hasil survei kepada 30 orang dosen menggambarkan 36,7% dosen merasa tidak sejahtera, 63,3 % mengaku kadang merasa sejahtera dan kadang tidak yang disebabkan oleh kelelahan fisik, mental, dan emosional yang membuat mereka merasa tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga kurang mencintai pekerjaannya yang sering tampak pada ekspresi lelah akibat beban kerja berlebih (Remanta et al., 2024).

Semua kesulitan tersebut terkadang berdampak pada kesejahteraan fisik dan psikologis dosen. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain (Ryff, 1989) sementara kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) adalah rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya (Page & Vella-brodrick, 2014). Tingkat kesejahteraan psikologis optimal membuat individu merasa lebih puas dengan hidupnya, emosional lebih positif, serta mampu mengembangkan dirinya sendiri (Nurhamida et al., 2013). Maka dari itu *psychological well-being* dan *workplace well-being* penting bagi dosen sehingga segala kesulitan, tekanan,

stress dan kelelahan akan tuntutan pekerjaan dan kehidupan tidak menghalangi tumbuhnya pemikiran intelektual, inovasi dan pendidikan berkualitas.

Beberapa penelitian menemukan bahwa perencanaan aktivitas kegiatan dan mengekspresikan rasa syukur dalam bentuk tulisan berdampak positif bagi peningkatan psychological well-being dan workplace well-being (Kalogeropoulos & Papadopoulos, 2024)(Ditasari & Prabawati, 2021)(Megawati et al., 2019). Penggunaan Gratitude journal termasuk intervensi bersyukur yang memunculkan perspektif baru tentang apa yang penting dan berarti dalam hidup dan menjernihkan pandangan tentang apa yang ingin kita lakukan dalam hidup. Meskipun terlihat mudah namun dalam prakteknya tidak semua orang mampu dan yakin dalam melakukan kegiatan gratitude journaling secara bermakna dan menyenangkan sehingga diperlukan pengukuran efektivitas gratitude journaling untuk melihat seberapa besar efek nya terhadap peningkatan psychological well-being dan workplace well-being jika diberikan pada profesi dosen dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah metode 90 hari gratitude journaling memiliki efektifitas terhadap Psychological Well-being dan Workplace Well-being Pada Dosen.

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada perbedaan nilai psychological well-being sebelum dan setelah diberikan metode 90 hari gratitude journaling pada dosen (H1) dan ada perbedaan nilai workplace well-being sebelum dan setelah diberikan metode 90 hari gratitude journaling ada dosen (H2)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pre-eksperimental dengan rancangan satu kelompok sebelum perlakuan dan setelah perlakuan (*Onegroup pretest -posttest design*) yang bertujuan untuk melihat efek rancangan suatu perlakuan terhadap kelompok yang diberi perlakuan melalui kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian adalah dosen swasta di kota Medan. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability* dengan kriteria berusia 33– 56 tahun, lama bekerja lebih dari 2 tahun, dengan tingkat stress sedang, bersedia untuk melakukan *gratitude journaling* selama 90 hari. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner berbentuk skala *likert* yang dibagikan kepada 60 responden yaitu dosen swasta yang ada di kota Medan dan kemudian akan di ambil 30 partisipan yang sesuai dengan kriteria penilaian. Pengambilan 30 sampel didasarkan atas pertimbangan kemampuan pengontrolan perlakuan dan pendampingan selama kegiatan berjalan (90 hari).

Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *Gratitude Journaling* yaitu suatu aktivitas menulis yang dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi hal-hal positif yang telah dialami individu sebagai salah satu bentuk aktivitas mengungkapkan rasa terima kasih dan ungkapan bahagia sebagai respons atas pemberian baik dari tuhan, manusia, makhluk lain dan alam semesta (Listiyandini et al., 2015). Perlakuan yang diberikan berupa menulis jurnal rasa syukur (*gratitude journal*) yang telah dirancang dan diujicoba untuk penggunaan selama 90 hari yang menekankan kekuatan rasa syukur yang diungkapkan secara tertulis sebagai bentuk perasaan menyenangkan dan ekspresi emosi.

Tabel 1. Desain penelitian

Pra tes	Perlakuan	Pasca tes
O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>

(90 Hari Gratitude Journaling)

Keterangan:

O<sub>1</sub> : Pengukuran sebelum perlakuan (*Pre-test*)

X : Perlakuan (90 hari *gratitude journaling*)

O<sub>2</sub> : Pengukuran setelah pemberian perlakuan (*Post-test*)

Metode pre-eksperimental dengan rancangan satu kelompok sebelum perlakuan dan setelah perlakuan (*Onegroup pretest -posttest design*) digunakan karena sulit dalam kontroling pelaksanaan untuk sampel yang banyak. Pelaksanaan penelitian dilakukan dimulai dari tahap

persiapan yaitu persiapan alat ukur berupa skala *psychological well-being* yang diadaptasi dari aspek *PERMA-profiler* dan *Workplace Well-being Questionnaire (WWQ)* untuk mengukur *workplace wellbeing* serta rancangan 90 hari *gratitude journal* yang terdiri dari persiapan lembaran *gratitude journal*, kegiatan pelatihan menulis ekspresif dan regulasi emosi sebagai pengetahuan untuk membantu dalam memaknai journaling serta persiapan kegiatan pre test dan post test. *Gratitude journal* yang digunakan dirancang berisi lembaran-lembaran yang dapat diisi sesuai dengan keadaan dan ekspresi partisipan selama 90 hari yang terdiri dari lembaran tentang saya, panduan dan inspirasi, pengetahuan tentang Afirmasi positif, tips menjaga kesehatan fisik dan mental, kata-kata motivasi, lembar aktivitas: harapan perasaan dan target (pagi), Lembar aktivitas : refleksi diri, hal yang disyukuri, pelajaran yang didapat, hal yang dinantikan, hal yang dilakukan besok (malam), lembar kosong ekspresi diri, refleksi mingguan : berbentuk jadwal kebersyukuran, dan perasaan setelah bersyukur, refleksi bulanan : berisi lembaran foto terbaik, yang disyukuri bulan ini, pelajaran yang didapat, reward diri, harapan dan kebaikan, dan lembar surat untuk diri.



Gambar 2. *Gratitude journal* (Rizki A, 2024))

Variabel terikat (Y1) yaitu kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) yang merupakan suatu kondisi psikologis yang dipenuhi oleh rasa puas dan bahagia, dengan level distres yang cenderung rendah disertai kondisi fisik dan mental adekuat (Juwitaningrum & Wyandini, 2022) Kesejahteraan psikologis pada dosen merupakan sugesti positif baik mental maupun fisik yang dimiliki oleh seorang dosen, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan daya juang yang tinggi untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta memajukan organisasi tempat ia bekerja. Alat ukur yang digunakan yaitu instrumen *The PERMA Profiler* dari Butler & Kern, yang mengukur *positive emotion* yang ditandai dengan afeksi seorang individu yang cenderung positif seperti hadirnya rasa puas dan bahagia dalam hidup, *engagement* sebagai yang menekankan bahwa adanya ketertarikan, keterikatan dan keterlibatan penuh dengan aktivitas kehidupan yang dijalani, *relationship* adalah hubungan yang baik antara individu dengan lingkungannya, *meaning* yang menekankan bahwa *well-being*



dapat dicapai ketika individu memiliki tujuan dan mampu mengarahkan jalan hidupnya, dan *accomplishment* atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu, mengasah keterampilan dan meningkatkan efikasi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selain 5 dimensi PERMA ditambahkan lagi dengan *negative emotion* mengacu kepada kecenderungan perasaan, sedih, cemas, dan marah yang dialami, *health* untuk melihat *sense of health, feeling good* sehari-hari, sedangkan *loneliness* mencerminkan perasaan kesepian yang dirasakan oleh individu dalam kehidupan kesehariannya. Pada penelitian ini digunakan alat ukur *PERMA Profiler* versi Indonesia yang terdiri dari 23 item pertanyaan dengan 11 poin skala rentang 0 sampai 10 (Elfida et al., 2021)

Variabel terikat (Y2) yaitu *workplace well-being* yaitu perasaan sejahtera atau perasaan positif yang diperoleh pegawai dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan pegawai secara umum dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. Variabel *workplace well-being* diukur menggunakan *Workplace Well-being Questioner (WWQ)* yang dikembangkan oleh Hyett & Parker (Zamralita & Putri Leleng Wilis, 2023). Kuesioner ini terdiri dari 33 item: 12 item mengukur Kepuasan kerja yaitu menggambarkan sejauh mana seseorang memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan harga diri serta mengembangkan kemampuan mereka, 7 item mengukur rasa hormat organisasi terhadap karyawan yaitu dimensi ini mengacu pada sikap organisasi terhadap karyawan yang dipekerjakan, seperti apakah atasan dapat dipercaya, etika, dan cara organisasi memperlakukan karyawan, 7 item mengukur kepedulian perusahaan yaitu dimensi ini menggambarkan keadaan hubungan dalam organisasi, khususnya hubungan antara atasan dan bawahan, seperti kepedulian atasan dan sikap yang tepat terhadap bawahan., dan 7 item mengukur intrusi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi yaitu dimensi ini menggambarkan kondisi individu di tempat kerja, seperti tekanan, stres, kesulitan mencapai target, dan banyaknya waktu luang yang dimiliki karyawan di luar jam kerja .

Intevensi menulis gratitude journal dilakukan selama 90 hari yaitu pada bulan Juli 2025 sampai bulan Oktober 2025. Selama masa 90 hari partisipan akan dimotivasi untuk mengekspresikan perasaannya melalui tulisan. Tahap *post test* dilaksanakan di mana partisipan diberikan kembali skala *PERMA-profiler* dan *Workplace Well-being Questionnaire (WWQ)* dan diberikan kesempatan untuk mengekspresikan pengalamannya selama 90 hari melakukan *gratitude journaling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 30 orang dosen dari berbagai universitas di kota Medan yang terdiri dari partisipan laki-laki 15 orang (50%) dan perempuan sebanyak 15 orang (50%) dengan rata-rata usia pada partisipan adalah 33 tahun – 56 tahun. Uji normalitas dengan *shapiro-wilk* menunjukkan sebaran data normal yaitu  $p > 0.05$ . Berdasarkan tabel hasil uji t, diperoleh nilai sig = 0.000, untuk *psychological well-being* dan 0.003 untuk *workplace well-being* yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  0.05.

Tabel 2. Skor Uji *pair test*

<i>Pre test – Post test</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>
<i>Pretest Psychological Well-being</i>	30	166.00
<i>Posttest Psychological Well-being</i>	30	176.27
<i>Pretest Workplace well-being</i>	30	90.00
<i>Posttest Worace well-being</i>	30	99.47

Pengukuran uji *pair test* skor pada pre-test dan skor pada post-test menunjukkan rata-rata (mean) *pretest* pada *psychological well-being* sebesar 166,00 dan rata-rata *post test* sebesar 176,27.  $p = 0.003$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan nilai rata-rata pada saat pretest dan post test pada pengukuran *psychological well-being*. Dengan demikian didapat hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka hipotesis ada perbedaan nilai *psychological well-being* sebelum dan setelah diberikan 90 hari *gratitude journaling* dinyatakan diterima.

Pada *workplace wellbeing* nilai rata-rata *pretest* sebesar 90.00 dan rata-rata *posttest* sebesar 99,47 dengan  $p = 0.000$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan nilai rata-rata pada saat *pretest* dan *post test* pada pengukuran *workplace well-being*. Dengan demikian didapat hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka hipotesis ada perbedaan nilai *workplace well-being* sebelum dan setelah diberikan 90 hari *gratitude journaling* dinyatakan diterima.

Namun pada uji efektifitas secara keseluruhan (*N-Gain score*) menunjukkan nilai kurang dari 0,3 atau termasuk dalam kategori rendah. Sebagian besar sampel menunjukkan peningkatan yang tidak begitu besar dari nilai *pre test* dan *post test* setelah diberikan intervensi 90 hari *gratitude journaling*. Richard R. Hake mengklasifikasikan *N-Gain skor* dalam 3 kategori (R. Hake, 1998). Kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3 dan tabel 4.

**Tabel 3. Kategori N-Gain Score psychological well-being**

<i>N-Gain Score</i>	Kategori	Rentang nilai	Frekuensi
$g > 0,7$	Tinggi	-	-
$0,3 \leq g \leq 0,7$	Sedang	0,32 – 0,38	12 Orang
$g < 0,3$	Rendah	0,00 – 0,30	18 Orang

**Tabel 4. Kategorisasi N-Gain Score workplace well-being**

<i>N-Gain Score</i>	Kategori	Rentang nilai	Frekuensi
$g > 0,7$	Tinggi	-	-
$0,3 \leq g \leq 0,7$	Sedang	0,32 – 0,65	11 Orang
$g < 0,3$	Rendah	0,05 – 0,30	19 Orang

Hasil pengukuran efektifitas metode 90 hari *gratitude journaling* terhadap *psychological well-being* pada masing-masing sampel menunjukkan efektifitas yang rendah pada 18 orang (60%) sampel penelitian dan efektifitas sedang pada 12 orang (40%) sampel penelitian. Hal ini menunjukkan sebagian besar dosen mengalami peningkatan skor *psychological well-being* yang sedikit dari sebelum diberikan intervensi sampai dilakukan intervensi sehingga efektifitas intervensi ini menjadi rendah. Peningkatan nilai skor hanya terjadi pada aspek-aspek tertentu.

Pada *psychological wellbeing* ditemukan selisih terbanyak peningkatan terlihat pada dimensi *relationship* yaitu hubungan yang baik antara individu dengan lingkungannya, dalam hal ini, individu merasa dicintai, didukung dan dihargai oleh orang lain dan terjadi penurunan pada *negative emotion* mengacu kepada kecenderungan perasaan, sedih, cemas, dan marah yang dialami. Hasil pengukuran efektifitas metode 90 hari *gratitude journaling* terhadap *workplace well-being* pada masing-masing sampel menunjukkan efektifitas yang rendah pada 19 orang (63%) sampel dan penelitian dan efektifitas sedang pada 11 orang (37%) sampel penelitian.

Pada *workplace well-being* ditemukan selisih terbanyak adanya peningkatan skor yang terjadi dari dimensi *work satisfaction* dimana menggambarkan sejauh mana seseorang memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan harga diri serta mengembangkan kemampuan mereka. Hasil pengukuran efektifitas rendah dapat disebabkan kelemahan dalam proses metode pemilihan sampel, desain penelitian maupun pada proses kontroling saat pelaksanaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa efektifitas *gratitude journaling* memiliki efektif yang rendah bagi sebagian besar dosen namun memiliki efektifitas sedang pada dosen yang lain terhadap peningkatan *psychological well-being* dan *workplace well-being*. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan faktor kepribadian, beban kerja, cara pandang kebersyukuran dan kemampuan mengungkapkan perasaan serta maknanya. Meskipun *gratitude journaling* secara ilmiah terbukti dapat meningkatkan *psychological well-being* dan *workplace well-being* (Kalogeropoulos & Papadopoulos, 2024)(Ditasari & Prabawati, 2021). namun efektifitasnya tidak seragam pada setiap individu.

Dalam sesi pemaparan pengalaman dan perasaan selama 90 hari melakukan *gratitude journaling* sebagian besar responden mengatakan merasakan perubahan emosional yang lebih

terkontrol, rileks, dan dapat lebih memahami kekuatan dan kekurangan diri. Kendala yang dihadapi adalah kesulitan untuk tetap konsisten dan disiplin dalam menulis journaling sehingga penulisan tidak sejalan dengan 90 hari penuh, munculnya kesulitan menemukan ide untuk disyukuri dan menyatukan perasaan dengan tulisan, sehingga pengungkapan hampir sama setiap harinya tanpa adanya kebermaknaan. Dalam keadaan yang penuh tekanan lebih mudah untuk menulis keluhan dari pada hal yang positif. namun bagi sebagian responden menyatakan mampu untuk tekun dan mampu mengekspresikan perasaan melalui tulisan, menulis kebersyukuran dan afirmasi positif sehingga merasa bahwa journaling menjadi sarana refleksi diri yang menyenangkan

Perbedaan nilai efektivitas pada individu dapat disebabkan oleh (1) adanya perbedaan beban kerja. Bagi dosen yang mengalami tekanan akademik, beban kerja atau kelelahan emosional yang sangat tinggi, perlu adanya pendampingan lebih untuk dapat fokus kepada penerimaan hal-hal yang positif dan mengungkapkannya sebagai kekuatan diri. Dosen di Indonesia, seringkali terbebani oleh beban kerja administratif, pengajaran, penelitian, dan tuntutan publikasi yang tinggi, yang tidak cukup hanya dengan intervensi psikologis sederhana (2) faktor lingkungan dimana dalam lingkungan pekerjaan pengungkapan rasa syukur kurang berperan tanpa adanya perubahan dukungan sosial yang diharapkan pada lingkungan kerja. (3) kebutuhan pendampingan dimana sumber dari tekanan pekerjaan belum mendapatkan penanganan langsung sehingga gratitude journaling hanya sebagai rutinitas yang dilakukan tanpa arah yang jelas sehingga diperlukan pendampingan khusus untuk masalah utama. intervensi mandiri dapat diimbangi dengan adanya intervensi yang melibatkan pendampingan psikologis sehingga perubahan dapat bertahan lama. (4) Kejenuhan/Intervensi Terlalu Lama dimana durasi intervensi yang terlalu lama yaitu 90 hari untuk dilakukan secara mandiri kepada sampel yang baru mengenal kegiatan journaling tanpa pendampingan intensif mungkin menimbulkan kebosanan atau penurunan kepatuhan peserta dalam menulis jurnal, sehingga gratitude journaling kehilangan esensi psikologisnya dan menjadi sekadar tugas administratif.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang melibatkan 10 jurnal penelitian terdahulu dari berbagai negara yang menyatakan bahwa intervensi berbasis gratitude mampu meningkatkan subjective well-being individu secara signifikan meskipun memberikan dampak yang kecil/ small effect size. Kert et Al menyatakan Intervensi menulis list kebersyukuran mampu meningkatkan subjective well-being individu dengan efektivitas yang rendah, Menulis apa yang disyukuri akan membuat kita semakin mengarah pada kepuasan hidup yang lebih tinggi dan mengarah kepada aspek positif dalam hidup (Arghita & Yudiarso, 2024).

Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dan diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif untuk meningkatkan generalisasi hasil, menerapkan desain eksperimen dengan kelompok kontrol (pretest-posttest control group design) untuk meminimalisir bias intervensi; dan memperketat prosedur pelaksanaan intervensi guna meminimalisir pengaruh variabel luar, memperpanjang durasi pengamatan, dan menggunakan metode campuran (mixed methods), menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam (kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman holistic tentang psychological well-being dan workplace well-being dan melakukan penelitian longitudinal (studi jangka panjang) untuk memantau perubahan perilaku dan wellbeing dari waktu ke waktu. Peningkatan well-being dosen baik dari segi kesejahteraan psikologis maupun kesejahteraan di tempat kerja penting untuk disadari secara personal dan perlu dukungan oleh organisasi. Gratitude journaling dapat digunakan sebagai alat bantu pribadi bagi dosen dalam menurunkan emosi negatif dalam kaitannya dengan well-being namun program-program well-being yang lebih kompleks dapat disandingkan dan diterapkan untuk menjadi kekuatan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada dosen agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, kedua hipotesis penelitian diterima. Pertama, ada perbedaan nilai *psychological well-being* sebelum dan setelah diberikan metode 90 hari *gratitude*



*journaling* pada dosen dan kedua ada perbedaan nilai *workplace well-being* sebelum dan setelah diberikan metode 90 hari *gratitude journaling* ada dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan efektivitas dari masing-masing individu dimana sebagian besar dosen berada pada efektivitas kategori rendah dan sebagian kecil berada pada kategori efektivitas yang sedang. Perbedaan ini menghasilkan efektivitas metode 90 hari *gratitude journaling* terhadap *psychological well-being* dan *workplace well-being* secara keseluruhan pada penelitian ini memiliki efektivitas rendah. Ini berarti bahwa *gratitude journaling* tidak mampu menjadi intervensi tunggal untuk masalah yang dihadapi oleh dosen namun dapat menjadi alat bantu dalam menurunkan emosi negatif dan penerimaan terhadap diri sehingga penggunaan intervensi metode 90 hari *gratitude journaling* terhadap *psychological well-being* dan *workplace well-being* pada penelitian ini memerlukan proses kontroling yang ketat yang didampingi dengan metode yang lain.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dan kepada Universitas Amir Hamzah atas semua bantuan sehingga terlaksananya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, T. M., & Rahmayati, T. E. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5.0 di Kota Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 360–365. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1645>
- Arghita, V. A., & Yudiarso, A. (2024). Effect Size Gratitude Intervention Untuk Meningkatkan Subjective Well-Being: Studi Meta-Analisis Effect Size of Gratitude Interventions on Increasing Subjective Well-Being : A Meta-Analysis Study. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 791–798.
- Ditasari, N. N., & Prabawati, F. A. M. (2021). Dampak Penerapan Gratitude Journal terhadap Kebahagiaan dan Kecemasan pada Perempuan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, April*, 31–37.
- Elfida, D., Milla, M. N., Mansoer, W. W. D., & Takwin, B. (2021). Adaptasi dan uji properti psikometrik The PERMA-Profilier pada orang Indonesia. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 81–103. <https://doi.org/10.30996/persona.v10i1.4986>
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and Fostering Mental Health and Well-Being among University Faculty: A Narrative Review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/jcm12134425>
- Harian, J., Rasa, U., & Di, S. (n.d.). *GRATITUDE*.
- Johnson, A. P., & Lester, R. J. (2022). Mental health in academia: Hacks for cultivating and sustaining wellbeing. *American Journal of Human Biology*, 34(S1), 1–13. <https://doi.org/10.1002/ajhb.23664>
- Juwitaningrum, I., & Wyandini, Z. D. (2022). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Akademisi Universitas. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 14(1), 14–28.
- Kalogeropoulos, D., & Papadopoulos, E. (2024). Effectiveness of a Gratitude Journal Intervention on Well-Being and Academic Achievement. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*, 5(3), 170–179. <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.5.3.18>
- Lashuel, H. A. (2020). *What about faculty?* 9–11.
- Lindawati, Y. I. (2019). Analisis Situasi Kesehatan Mental Pada Masyarakat Di I. *Hermeneutika : Jurnal Hermeneutika*, 5(1), 13.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., Nadya, R., Psikologi, F., Putih, C., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2015). Mengukur Rasa Syukur : Pengembangan Model. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496.
- Megawati, P., Lestari, S., & Lestari, R. (2019). Gratitude training to improve subjective well-being among adolescents living in orphanages. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 13. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i1.9196>
- Nurhamida, Y., Rosalinda, L., & Latipun. (2013). Who have higher psychological well-being? A comparison between early married and adulthood married. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(2), 83–95.
- Page, K. M., & Vella-brodrick, D. A. (2014). *The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being : A New Model A New Model of Employee Well-Being : 90*(3), 441–458.

- R. Hake, R. (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses. *American Journal of Physics*, 66(1), 64–74. <http://link.aip.org/link/?AJPIAS/66/64/1%5Cpapers2://publication/doi/doi:10.1119/1.18809%5Cnhttp://www.mendeley.com/research/interactiveengagement-versus-traditional-methods-a-sixthousandstudent-survey-of-mechanics-test-data-for-introductory-physics-cour>
- Remanta, O., Ramadhan, P. R., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN) Volume 05 Nomor 04 Tahun 2024. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Manajemen (JASMIEN) Volume, 05(4)*, 457–465.
- Rizki A. *Gratitude Journal, Daily Journal for Gratitude in Your Life*. Medan: Arunika Literacy; 2024.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 413–422. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050>