



PENGARUH GRATITUDE TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN (BAPAS) KELAS I PADANG

Rahmat Qadri Rois¹, Aflah Zakinov Irta²

^{1,2}Departemen Psikologi/Fakultas Psikologi dan Kesehatan/Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang,
Sumatera Barat, Indonesia

Correspondence E-mail: rahmatrois01@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat gratitude dan work engagement serta menganalisis pengaruh gratitude terhadap work engagement pada pegawai Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 75 pegawai yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan skala gratitude dan work engagement, kemudian dianalisis dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat gratitude dan work engagement berada pada kategori sedang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gratitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada pegawai BAPAS Kelas I Padang, nilai beta tidak terstandarisasi menunjukkan bahwa gratitude berpengaruh positif terhadap work engagement ($\beta = 0,400$; $p = 0,003$). Lebih lanjut nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,400 dengan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Yang berarti, setiap peningkatan satu satuan skor gratitude akan diikuti oleh peningkatan skor work engagement sebesar 0,400 satuan. Temuan ini menegaskan peran gratitude sebagai sumber daya psikologis yang berkontribusi terhadap keterlibatan kerja pegawai.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 15 Januari 2026

Direvisi 18 Januari 2026

Diterbitkan 30 Januari 2026

Tersedia Online 31 Januari 2026

Publikasi 31 Januari 2026

Keyword:

Gratitude; Work engagement;
Pegawai BAPAS; psikologi
positif..

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era modern ditandai dengan meningkatnya kompleksitas tuntutan organisasi, baik dari segi produktivitas, kualitas layanan, maupun akuntabilitas kinerja. Kondisi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan kompetensi teknis sumber daya manusia, tetapi juga memastikan keterlibatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Work engagement menjadi salah satu konsep kunci dalam psikologi organisasi karena berhubungan langsung dengan performa, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang memiliki work engagement tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya work engagement sering dikaitkan dengan perilaku kontraproduktif seperti rendahnya disiplin, meningkatnya absensi, penurunan kualitas kerja, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat work engagement, khususnya pada sektor publik, masih relatif rendah. Beberapa studi melaporkan bahwa sebagian besar aparatur sipil negara belum menunjukkan keterlibatan kerja yang optimal, yang tercermin dari rendahnya semangat kerja, dedikasi, dan penyerapan terhadap tugas. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, efektif, dan berorientasi pada hasil. Rendahnya work engagement tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga berimplikasi pada kinerja organisasi, citra institusi, dan kepercayaan masyarakat.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki tuntutan kerja tinggi adalah Balai Pemasarakatan (BAPAS), yang berperan dalam pembimbingan klien pemasarakatan serta pendampingan anak yang berhadapan dengan hukum. Tugas pegawai BAPAS tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga melibatkan pekerjaan lapangan yang kompleks, tekanan emosional, serta tanggung jawab sosial yang besar. Luasnya wilayah kerja, tingginya beban kasus, serta keterbatasan sumber daya menjadikan pekerjaan di BAPAS menuntut komitmen dan keterlibatan kerja yang kuat. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya variasi dalam tingkat work engagement pegawai, yang tampak dari perbedaan produktivitas, kedisiplinan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor psikologis tertentu yang memengaruhi keterlibatan kerja pegawai BAPAS.

Dalam kajian psikologi positif, gratitude (kebersyukuran) dipandang sebagai salah satu kekuatan karakter yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif dan sikap positif terhadap pekerjaan. Gratitude tidak hanya dipahami sebagai emosi sesaat, tetapi juga sebagai disposisi yang mendorong individu untuk mengakui, menghargai, dan merespons secara positif berbagai pengalaman hidup dan kontribusi orang lain. Individu yang memiliki tingkat gratitude tinggi cenderung menunjukkan emosi positif, makna kerja yang lebih kuat, serta hubungan interpersonal yang lebih baik di lingkungan organisasi. Dalam konteks kerja, gratitude dikaitkan dengan meningkatnya motivasi, semangat, dan keterikatan terhadap pekerjaan, karena karyawan mampu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.

Sejumlah penelitian empiris telah membuktikan adanya hubungan positif antara gratitude dan work engagement pada berbagai konteks organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Karyawan yang memiliki rasa syukur tinggi cenderung lebih antusias, lebih menikmati pekerjaannya, serta lebih bersedia memberikan kontribusi optimal kepada organisasi. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh gratitude terhadap work engagement pada pegawai Balai Pemasarakatan masih sangat terbatas. Padahal, konteks kerja di BAPAS memiliki karakteristik unik yang sarat dengan tuntutan psikologis, sehingga penting untuk mengidentifikasi faktor internal yang dapat memperkuat keterlibatan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh gratitude terhadap work engagement pada pegawai BAPAS Kelas I Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi organisasi dan psikologi positif, serta memberikan implikasi praktis bagi instansi pemsarakatan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterlibatan kerja melalui penguatan aspek psikologis positif, khususnya kebersyukuran.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan desain penelitian dengan metode korelasional kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara dua variabel yang diteliti yaitu Gratitude (X) dengan Work Engagement (Y).

2.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

Variabel Bebas (X) : *Gratitude*

Variabel Terikat (Y) : *Work Engagement*

2.3. Definisi Operasional

Work engagement diukur berdasarkan tiga aspek, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan). Skor total skala menunjukkan tingkat work engagement, di mana semakin tinggi skor maka semakin tinggi work engagement, dan sebaliknya. Gratitude diukur berdasarkan empat aspek, yaitu intensity, frequency, span, dan density. Skor total skala menunjukkan tingkat gratitude, di mana semakin tinggi skor maka semakin tinggi gratitude, dan sebaliknya.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Padang yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 75 orang pegawai.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian, yang dijabarkan ke dalam indikator dan kemudian disusun menjadi item pernyataan atau pertanyaan dengan pilihan jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif.

2.6 Validitas dan Reabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem

Validitas, reliabilitas, dan daya diskriminasi aitem digunakan untuk memastikan kualitas alat ukur. Validitas menunjukkan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti dan diuji melalui korelasi skor aitem dengan skor total. Reliabilitas bertujuan mengetahui konsistensi hasil pengukuran, dengan hasil uji menunjukkan skala work engagement ($\alpha = 0,767$) dan gratitude ($\alpha = 0,811$) berada pada kategori reliabel. Daya diskriminasi aitem mengukur kemampuan aitem membedakan individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur, yang dianalisis melalui koefisien korelasi aitem-total menggunakan IBM SPSS.

2.7 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian meliputi tiga tahap. Pertama, studi literatur untuk mengkaji teori, faktor, dan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan penelitian. Kedua, uji coba instrumen skala gratitude dan work engagement yang dianalisis menggunakan IBM SPSS untuk menilai kelayakan alat ukur. Ketiga, pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Padang.

2.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, keduanya dianalisis dengan bantuan IBM SPSS. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gratitude terhadap work engagement. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi IBM SPSS.

3. HASIL dan PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 75 pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Padang sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 47 orang (62,67%), sedangkan perempuan berjumlah 28 orang (37,33%).

Ditinjau dari usia, responden tersebar pada rentang usia 25 hingga 60 tahun, dengan jumlah terbanyak berada pada kelompok usia 31–35 tahun (22,67%), diikuti usia 25–30 tahun (21,33%) dan 41–45 tahun (17,33%). Sementara itu, kelompok usia 56–60 tahun merupakan yang paling sedikit (5,33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, yang relevan dengan penelitian mengenai keterlibatan kerja.

Tabel 1 Karakteristik Subjek Penelitian

| Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 47 | 62,67% |
| Perempuan | 28 | 37,33% |
| Jumlah | 75 | 100% |

| | | |
|----------------|----|--------|
| | | |
| Usia | | |
| 25 – 30 | 16 | 21,33% |
| 31 – 35 | 17 | 22,67% |
| 36 – 40 | 8 | 10,67% |
| 41 – 45 | 13 | 17,33% |
| 46 – 50 | 5 | 6,67% |
| 51 – 55 | 12 | 16% |
| 56 – 60 | 4 | 5,33% |
| Jumlah | 75 | 100% |

3.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada 26 November hingga 10 Desember 2025. Kuesioner disebarakan melalui Google Form yang dibagikan di grup WhatsApp instansi BAPAS serta melalui penyebaran langsung dalam bentuk cetak. Proses ini dibantu oleh pihak instansi, khususnya Kepala KASUBAG TU sebagai mediator.

Kendala utama dalam pengumpulan data adalah sebagian pegawai sedang melakukan perjalanan dinas, sehingga tidak seluruh responden dapat mengisi kuesioner secara daring. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner cetak secara langsung agar jumlah responden tetap terpenuhi.

3.3 Deskripsi Data Penelitian

1. Work Engagement

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor work engagement berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Skor empirik memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan skor hipotetik, yang mengindikasikan bahwa secara umum pegawai cukup terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya.

Berdasarkan kategorisasi, mayoritas responden berada pada kategori sedang (58,67%), diikuti kategori tinggi (34,67%), dan hanya sebagian kecil berada pada kategori rendah (6,67%).

Ditinjau dari aspek, dedication berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa keterikatan, kebanggaan, dan makna yang kuat terhadap pekerjaannya. Aspek vigor berada pada kategori sedang, sedangkan absorption cenderung rendah, yang mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki dedikasi yang baik, tingkat penghayatan penuh terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 2 Skor Hipotetik dan Skor Empirik Work Engagement

| Aspek | Skor Hipotetik | | | | Skor Empirik | | | |
|------------------------|-----------------------|------------|-------------|-----------|---------------------|------------|-------------|-----------|
| | Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| <i>Work Engagement</i> | 17 | 85 | 51 | 11,3 | 46 | 85 | 65,5 | 6,5 |

Tabel 3 Kategorisasi Work Engagement

| Aspek | rumus | Kategori | Skor | F | Persentasi |
|------------------------|----------------|-----------------|-------------|----------|-------------------|
| Work Engagement | $X > (M + SD)$ | Tinggi (> 72) | $X > 72$ | 26 | 34,67% |

| | | | | | | |
|--------------|----------|-----|--------------|----------|-----------|-------------|
| | (M-SD) | <X> | Sedang (59 – | 59 < X > | 44 | 58,67% |
| | (M+SD) | | 72) | 72 | | |
| | X<(M-SD) | | Rendah (<59) | X < 59 | 5 | 6,67% |
| Total | | | | | 75 | 100% |

Tabel 4 Kategorisasi Aspek Work Engagement

| Divisi | Kategorisasi | Skor | F | % |
|-------------------|--------------|---------------------|----|--------|
| <i>Vigor</i> | Rendah | $X < 20,67$ | 3 | 4% |
| | Sedang | $20,67 < X > 25,33$ | 48 | 64% |
| | Tinggi | $X > 25,33$ | 24 | 32% |
| <i>Dedication</i> | Rendah | $X < 19$ | 2 | 2,67% |
| | Sedang | $19 < X > 22$ | 35 | 46,67% |
| | Tinggi | $X > 22$ | 38 | 50,67% |
| <i>Absorption</i> | Rendah | $X < 16$ | 63 | 84% |
| | Sedang | $16 < X > 23$ | 10 | 13,33% |
| | Tinggi | $X > 23$ | 2 | 2,67% |

2. Gratitude

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gratitude pegawai berada pada kategori sedang. Sebagian besar responden berada pada kategori sedang (73,33%), diikuti kategori rendah (21,33%), dan hanya sebagian kecil berada pada kategori tinggi (5,33%).

Pada tingkat aspek, span berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu mensyukuri berbagai sumber dalam kehidupannya. Sementara itu, aspek intensity, frequency, dan density berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa rasa syukur telah dimiliki, namun belum muncul secara intens dan konsisten dalam berbagai situasi.

Tabel 5 Skor Hipotetik dan Skor Empirik Gratitude

| Aspek | Skor Hipotetik | | | | Skor Empirik | | | |
|------------------|----------------|-----|------|------|--------------|-----|------|----|
| | Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| <i>Gratitude</i> | 17 | 85 | 51 | 11,3 | 46 | 82 | 64 | 6 |

Tabel 6 Kategorisasi Gratitude

| Aspek | rumus | Kategori | Skor | F | Persentasi |
|------------------|--------------|---------------|----------|---|------------|
| <i>Gratitude</i> | $X > (M+SD)$ | Tinggi (> 70) | $X > 70$ | 4 | 5,33% |

| | | | | | |
|--------------|----------------------|------------------|----------------|-----------|-------------|
| Total | (M-SD) <X> (M+SD) | Sedang (58 – 70) | 58 < X > 70 | 55 | 73,33% |
| | X<(M-SD) | Rendah (<58) | X < 58 | 16 | 21,33% |
| | | | | 75 | 100% |

Tabel 7 Kategorisasi Aspek Gratitude

| Divisi | Kategorisasi | Skor | F | % |
|------------------|--------------|-------------------|----|--------|
| <i>Intensity</i> | Rendah | X < 11 | 7 | 9,33% |
| | Sedang | 11 < X > 13 | 43 | 57,33% |
| | Tinggi | X > 13 | 25 | 33,33% |
| <i>Frequency</i> | Rendah | X<17,67 | 18 | 24% |
| | Sedang | 17,67 < X > 21,33 | 33 | 44% |
| | Tinggi | X > 21,33 | 24 | 32% |
| <i>Span</i> | Rendah | X<13,34 | 2 | 2,67% |
| | Sedang | 13,34 < X > 16,66 | 25 | 33,33% |
| | Tinggi | X > 16,66 | 48 | 64% |
| <i>Density</i> | Rendah | X<14,67 | 6 | 8% |
| | Sedang | 14,67 < X > 20,33 | 40 | 53,33% |
| | Tinggi | X > 20,33 | 29 | 38,67% |

3.4 Uji Asumsi

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi **0,173 (p > 0,05)**, sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai **deviation from linearity sebesar 0,468 (p > 0,05)**, yang berarti terdapat hubungan linear antara gratitude dan work engagement. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana.

Tabel 8 Uji Normalitas

| | |
|--|--------------------------------|
| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | |
| | <i>Unstandardized Residual</i> |

| | | |
|---|----------------|-------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.91899860 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | Absolute | .093 |
| | Positive | .093 |
| | Negative | -.075 |
| <i>Test Statistic</i> | | .093 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .173 ^c |
| a. <i>Test distribution is Normal.</i> | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i> | | |

Tabel 9 Uji Linearitas

| <i>ANOVA Table</i> | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------|
| | | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| VARIABEL_Y * VARIABEL_X | Between Groups | (Combined) | 1131.573 | 23 | 49.199 | 1.390 | .163 |
| | | Linearity | 343.764 | 1 | 343.764 | 9.714 | .003 |
| | | Deviation from Linearity | 787.809 | 22 | 35.809 | 1.012 | .468 |
| | Within Groups | | 1804.747 | 51 | 35.387 | | |
| | Total | | 2936.320 | 74 | | | |

3.5 Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gratitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Tabel 10 ANOVA Tabel

| <i>ANOVA^a</i> | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | Regression | 343.764 | 1 | 343.764 | 9.680 | .003 ^b |
| | Residual | 2592.556 | 73 | 35.514 | | |
| | Total | 2936.320 | 74 | | | |
| a. Dependent Variable: VARIABEL_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), VARIABEL_X | | | | | | |

Nilai R Square sebesar 0,117 mengindikasikan bahwa gratitude memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap work engagement, sedangkan 88,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 11 *Model Summary*

| <i>Model Summary</i> | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1 | .342 ^a | .117 | .105 | 5.959 |
| a. Predictors: (Constant), VARIABEL_X | | | | |
| b. Dependent Variable: VARIABEL_Y | | | | |

Koefisien regresi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gratitude akan diikuti oleh peningkatan work engagement sebesar 0,400 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi rasa syukur pegawai, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meskipun pengaruhnya tergolong lemah.

Tabel 12 *Coefficients*

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | (Constant) | 45.146 | 7.800 | | 5.788 | .000 |
| | VARIABEL_X | .400 | .129 | .342 | 3.111 | .003 |
| a. Dependent Variable: VARIABEL_Y | | | | | | |

3.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gratitude terhadap work engagement pada pegawai Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Padang. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,342$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,003$, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat gratitude yang dimiliki pegawai, maka cenderung semakin tinggi pula tingkat work engagement yang mereka miliki. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hafiz & Kurniawan, 2020) bahwa terdapat hubungan positif antara kebersyukuran dan work engagement pada Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

Pengaruh yang positif ini dapat dijelaskan melalui perspektif psikologi positif, dimana gratitude berfungsi sebagai personal resource yang membantu individu mengembangkan emosi positif, makna kerja, dan sikap adaptif terhadap tuntutan pekerjaan. Pegawai yang memiliki rasa syukur cenderung lebih mampu menerima kondisi kerja, menghargai peran dan kontribusinya, serta mempertahankan semangat dan dedikasi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Bakker et al., (2011) yang menyatakan bahwa personal resources berperan penting dalam meningkatkan work engagement.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil yang dilakukan oleh Winahyu, (2021) dan Ghaisani et al., (2022) yang menemukan adanya hubungan positif antara gratitude dan work engagement pada anggota kepolisian dan karyawan perbankan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa gratitude merupakan salah satu faktor psikologis yang relevan dalam meningkatkan work engagement, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan. Dari penelitian-penelitian sebelumnya ini dapat dilihat konsistensi yang menunjukkan bahwa hubungan antara gratitude dan work engagement bersifat stabil dan dapat ditemukan pada berbagai bidang pekerjaan yang ada baik itu didalam instansi pemerintahan maupun diluar instansi pemerintahan.

Dalam instansi pemerintahan khususnya pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Padang, hasil deskripsi data terhadap variabel work engagement menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BAPAS Kelas I Padang berada pada kategori work engagement sedang (58,67%), diikuti kategori tinggi (34,67%) dan kategori rendah (6,67%). Nilai rata-rata empirik work engagement ($M = 65,5$) yang lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata hipotetik ($M = 51$) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki keterlibatan kerja yang relatif baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai cukup menunjukkan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorption) dalam menjalankan tugasnya. Meskipun demikian, dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di BAPAS yang memiliki beban kerja tinggi, tuntutan tugas lapangan, wilayah kerja yang luas, serta tekanan administratif yang berpotensi mengurangi energi dan fokus pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Bakker et al. (2011) yang menyatakan bahwa tingginya job demands tanpa diimbangi job resources yang memadai dapat menurunkan tingkat work engagement. Lebih lanjut Permatasari & Suhariadi, (2019) menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki work engagement akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun ada banyak rintangan.

Sedangkan hasil pada data variabel gratitude menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat gratitude pada kategori sedang (73,33%), dengan sebagian kecil berada pada kategori tinggi (5,33%) dan rendah (21,33%). Nilai rata-rata empirik gratitude ($M = 64$) yang lebih tinggi dari nilai rata-rata hipotetik ($M = 51$) menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki kecenderungan untuk bersyukur terhadap pekerjaan dan kondisi yang mereka jalani.

Namun, masih adanya pegawai dengan tingkat gratitude rendah mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai mampu memaknai pekerjaannya secara positif. Hal ini dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara ekspektasi awal dengan realitas pekerjaan, seperti beban tugas yang berat dan tekanan deadline, sebagaimana ditemukan dalam hasil wawancara awal. Kondisi ini sejalan dengan McCullough et al., (2002) yang menyatakan bahwa gratitude dipengaruhi oleh emosi, kesejahteraan subjektif, serta pengalaman individu dalam menghadapi situasi kehidupan.

Meskipun pengaruh gratitude terhadap work engagement signifikan, kekuatan korelasi yang berada pada kategori lemah menunjukkan bahwa gratitude bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi work engagement. Hal ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,117, yang mengindikasikan bahwa gratitude hanya mampu menjelaskan 11,7% variasi work engagement, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winahyu, (2021) bahwa tidak semua work engagement dipengaruhi oleh gratitude, namun ada variabel lain di luar penelitian ini yang berpengaruh.

Namun demikian, secara keseluruhan tingkat gratitude dan work engagement pegawai berada pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah memiliki rasa syukur dan keterlibatan kerja yang cukup baik, namun keduanya belum berada pada tingkat optimal. Pada aspek work engagement, dedikasi cenderung berada pada kategori tinggi, sementara vigor dan absorption masih berada pada kategori sedang hingga rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, namun belum sepenuhnya didukung oleh energi kerja yang tinggi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan sehari-hari. Sehingga diharapkan instansi dapat membantu pegawai untuk menumbuhkan gratitude yang ada didalam diri pegawai misalnya dengan mengadakan pelatihan mengenai kebersyukuran, dalam penelitian yang dilakukan oleh Wandel (2016) menunjukkan bahwa program gratitude (kebersyukuran) berdampak langsung pada kesejahteraan. Hal ini diharapkan dapat membantu meningkatkan gratitude yang berfungsi sebagai faktor pendukung psikologis untuk membantu pegawai BAPAS menjaga semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja di tengah tuntutan pekerjaan yang kompleks.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Padang memiliki tingkat work engagement dan gratitude yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah cukup terlibat dalam pekerjaannya serta memiliki rasa syukur terhadap pekerjaan yang dijalani, namun kondisi tersebut belum sepenuhnya optimal dan masih memiliki ruang untuk dikembangkan.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa pegawai cukup menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam bekerja, serta memiliki kecenderungan untuk mensyukuri berbagai pengalaman positif yang diperoleh dari pekerjaannya. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pegawai dengan tingkat work engagement dan gratitude yang rendah, yang mengindikasikan perlunya perhatian khusus dalam upaya peningkatan kualitas psikologis sumber daya manusia di lingkungan BAPAS.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gratitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat gratitude yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Dengan kata lain, gratitude

berperan sebagai salah satu sumber daya psikologis internal (personal resource) yang mampu memperkuat semangat, dedikasi, dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, besarnya kontribusi gratitude terhadap work engagement tergolong relatif kecil, sehingga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh gratitude, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun faktor personal lainnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan work engagement tidak cukup hanya berfokus pada pengembangan gratitude, tetapi juga perlu diimbangi dengan pengelolaan organisasi dan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa gratitude memiliki peran penting dalam meningkatkan work engagement pada pegawai BAPAS Kelas I Padang. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan aspek psikologis positif, khususnya rasa syukur, dapat menjadi salah satu strategi pendukung dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai di instansi pemerintahan yang memiliki tuntutan kerja tinggi seperti Balai Pemasarakatan.

5. REFERENSI

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bantam, D. J. (2022). Differences in Work Engagement Between Civil Servants, Private Employees, Indonesian National Armed Forces And Employees Under Military Foundations. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 3–11. <https://doi.org/10.21009/jppp.111.02>
- Bertolomeus, R. P., & Putrianti, F. G. (2019). Kepuasan Kerja dan Work Engagement pada Pegawai Universitas "X." *Jurnal Spirits*, 9(1), 86. <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i1.6345>
- Daya, I. R. (2024). PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PNS BAPAS KELAS I MEDAN IKA RASIDINA DAYA PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP WORK Sebagai salah sa.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Emmons, R., & Kneezel, T. (2005). Giving thanks: Spiritual and religious. *Journal of Psychology and Christianity*, 24(2), 140–148. <https://psycnet.apa.org/record/2005-09753-006>
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan (Bapas) Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.7>
- Fitria, T. A., Gunade, D. T., Mariyati, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). EFEKTIVITAS PROGRAM REINTEGRASI SOSIAL NARAPIDANA MELALUI PEMBEBASAN BERSYARAT (PB) DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II AMUNTAI. 1088–1097.
- Ghaisani, F., Ashal, F. F., & Ridha, I. R. (2022). Hubungan Antara Gratitude Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. *Journal of Sharia Economics*, 3(2), 157–170. <https://doi.org/10.22373/jose.v3i2.1995>
- Grimaldy, D. V., & Haryanto, H. C. (2020). Adaptation of Gratitude Questionnaire-6 (GQ–6) in Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 47(1), 18. <https://doi.org/10.22146/jpsi.39608>
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*.
- Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2020). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada

pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.
Khazanah: Jurnal Mahasiswa, 11(2), 1–9.
<https://journal.uui.ac.id/khazanah/article/view/16685>

- Harter, J. K. (2003). *and Its Relationship To Business Outcomes*. December 2013.
- I Nyoman Tri Arya Wiguna, I Gde Dhika Widarnandana, Wiriana. (2024). HUBUNGAN KEBAHAGIAAN KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS X KABUPATEN Y. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2, 1123–11138.
- Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahnar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2020). Mengukur rasa syukur: Pengembangan model awal Skala Bersyukur versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473–496. <https://doi.org/10.24854/jpu39>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Nata Mulia Hammami, U. A. (2022). Penerapan Kelompok Masyarakat Peduli Pemasarakatan (POKMAS LIPAS) Dalam Proses Pembimbingan Klien Pemasarakatan Balai Pemasarakatan Kelas II Pangkal Pinang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1349–1358.
- Nugroho, T. A. (2019). Analisa Kebutuhan Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasarakatan (BAPAS) Bandung. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(1), 69. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.69-84>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Permatasari, W. Y., & Suhariadi, F. (2019). *Leader-member exchange affects work engagement : The role of psychological well-being mediation*. 4(1), 95–112.
- Peterson, C., Stephens, J. P., Park, N., Lee, F., & Seligman, M. E. P. (2009). Strengths of Character and Work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0018>
- R. May, D., L. Gilson, R., & M. Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Salsabila, I. wardina. (2022). Psychological well-being guru skripsi. *Skripsi*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sitorus, H., & Primanita, R. Y. (2024). Hubungan Antara Employee Well-Being dengan Work Engagement Pada Pegawai Pemerintahan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9214–9224. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Winahyu, G. S. E. A. I. Y. W. (2021). HUBUNGAN GRATITUDE DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA KEPOLISIAN RESOR YOGYAKARTA. <https://jurnal.stipsi.ac.id/index.php/journal/issue/view/3>. <https://jurnal.stipsi.ac.id/index.php/journal/article/view/17>
- Wirati Adriati, I. G. A., & Sariyani, N. L. P. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jmm Unram -*

Master of Management Journal, 13(2), 118–127.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813>