

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 2, Nomor 4, May 2024, Halaman 537-545

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.12579655)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12579655>

## Efektivitas Produk Afirmasi “*Cheermail*” Terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di PT. Baruga Asrinusa Development

Nurul Auralia M<sup>1\*</sup>, Salsabila Fiqh<sup>2</sup>, Divka Tridinistari<sup>3</sup>, Kurniati Zainuddin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Negeri Makassar

\*Email korespondensi: [luluauralia@gmail.com](mailto:luluauralia@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas produk afirmasi "Cheermail" dalam meningkatkan iklim kerja positif termasuk kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di PT. Baruga Asrinusa Development. Metode penelitian eksperimental dengan desain pretest-posttest digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 71 responden dari berbagai departemen di perusahaan mengisi *pretest* sebelum implementasi Cheermail, dan *post-test* setelah implementasi. Data dikumpulkan melalui *Google Form* dengan bantuan *QR code*, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dengan teknik analisis statistik deskriptif, uji korelasi dan uji hipotesis *paired sample T-test*. Responden kuesioner didominasi oleh generasi milenial dengan jumlah persentase sebesar 70%. Mayoritas mengisi kuesioner dipegang oleh departemen *residential sales* dengan persentase sebesar 25%. Kuesioner diisi oleh responden perempuan sebesar 60% dan laki-laki sebesar 40%. Hasil *pretest* menunjukkan nilai rata-rata 24,58, sedangkan hasil *posttest* meningkat signifikan dengan nilai rata-rata 47,68. Analisis statistik menunjukkan peningkatan rerata sebesar 22,189 dengan standar deviasi 3,844 dan *t* hitung 50,634. Nilai *p* (*sig*) sebesar  $0,991 < 0,05$  menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penggunaan produk afirmasi Cheermail dan peningkatan iklim kerja positif karyawan di PT. Baruga Asrinusa Development. Penelitian ini membuktikan bahwa *Cheermail* efektif dalam meningkatkan iklim kerja positif di lingkungan perusahaan secara keseluruhan termasuk memperkuat budaya apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, dan memicu efek domino positif. Rekomendasi untuk pengembangan selanjutnya adalah integrasi Cheermail dalam program pengembangan karyawan yang lebih luas dan memperluas cakupan penggunaan *Cheermail*.

**Kata kunci:** Program Afirmasi, Kesejahteraan Emosional, Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, Budaya Apresiasi

### Abstract

The purpose of this study was to evaluate the effectiveness of the affirmation product "Cheermail" in enhancing a positive work climate, including emotional well-being, work motivation, interpersonal relationships, and appreciation culture at PT. Baruga Asrinusa Development. This experimental research utilized a pretest-posttest design. A total of 71 respondents from various departments completed a pretest before the implementation of Cheermail and a posttest after its implementation. Data were collected via Google Forms with the aid of QR codes and analyzed using SPSS 26 software, employing descriptive statistical analysis, correlation tests, and paired sample T-tests. The questionnaire respondents were predominantly millennials, comprising 70% of the sample, with the majority from the residential sales department at 25%. Female respondents made up 60% of the sample, while males constituted 40%. Pretest results showed a mean score of 24.58, while posttest results significantly increased to a mean score of 47.68. Statistical analysis revealed a mean increase of 22.189, with a standard deviation of 3.844 and a *t*-value of 50.634. The *p*-value (*sig*) of  $0.991 < 0.05$  indicated a significant relationship between the use of Cheermail and the improvement of a positive work climate among employees at PT. Baruga Asrinusa Development. This study demonstrates that Cheermail is effective in enhancing the overall positive work climate within the company, including strengthening the appreciation culture, fostering a more collaborative work environment, and triggering a positive domino effect. Future recommendations include integrating Cheermail into broader employee development programs and expanding its usage scope.

**Keyword:** Affirmation Program, Emotional Well-being, Work Motivation, Interpersonal Relations, Culture of Appreciation

---

#### Article Info

Received date: 30 May 2024

Revised date: 19 June 2024

Accepted date: 27 June 2024

## PENDAHULUAN

Iklim kerja positif untuk karyawan merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Iklim kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi bersama para anggota organisasi tentang lingkungan tempat kerja, serta pengaruhnya terhadap perilaku, motivasi, dan kepuasan karyawan (Jones & James, 1979). Teori ini menyoroti pentingnya interaksi antara faktor-faktor organisasional dan psikologis dalam membentuk pengalaman karyawan sehari-hari. Dalam konteks ini, iklim kerja yang positif memfasilitasi peningkatan kesejahteraan emosional dengan menyediakan dukungan sosial, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja (Schneider et al., 1994). Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Deci & Ryan, 1985). Selain itu, hubungan interpersonal yang kuat di dalam organisasi didukung oleh iklim kerja yang positif, mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim (LePine & Van Dyne, 2001). Budaya apresiasi yang tercipta dalam iklim kerja yang positif memperkuat rasa saling menghargai antara sesama karyawan dan memotivasi untuk memberikan dukungan serta pengakuan satu sama lain (Gordon, 2002).

Kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi adalah elemen indikator fundamental dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Pada era di mana stres dan tekanan kerja semakin meningkat, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek ini guna menjaga keseimbangan dan kinerja optimal karyawan. Salah satu upaya inovatif yang baru-baru ini diperkenalkan adalah *Cheermail*, sebuah program yang dikembangkan oleh mahasiswa psikologi Universitas Negeri Makassar yang sedang menjalani magang BKP (Bentuk Kegiatan Pembelajaran) MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) di PT. Baruga Asrinusa Development. *Cheermail* adalah program dengan konsep penggunaan banner yang ditempatkan di seluruh departemen perusahaan dengan amplop yang berisikan nama karyawan. Setiap karyawan diundang untuk menuliskan *dan* memasukkan afirmasi positif kepada rekan kerjanya di amplop masing-masing. Dengan adanya *Cheermail*, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih positif, kolaboratif, dan mendukung bagi semua karyawan. yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di lingkungan kerja dengan cara menghadirkan afirmasi positif dari rekan kerja.

Kesejahteraan emosional merupakan kondisi di mana individu merasa tenang, puas, dan mampu mengatasi stres dengan baik. Menurut teori neurotransmitter, dopamin dan serotonin memainkan peran penting dalam pengaturan suasana hati dan kesejahteraan emosional. Dopamin, sering disebut "hormon kebahagiaan," berperan dalam perasaan senang, motivasi, dan penghargaan (Wise, 2004). Serotonin mengatur suasana hati, kesejahteraan, dan stabilitas emosional (Young, 2007). Menulis dan menerima afirmasi positif melalui *Cheermail* dapat meningkatkan produksi dopamin dan serotonin, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan. Afirmasi positif telah terbukti memiliki dampak positif pada kesejahteraan mental dan emosional. Penelitian telah menunjukkan bahwa afirmasi positif dapat memicu pelepasan neurotransmitter penting seperti serotonin dan dopamine dalam otak (Cascio et al., 2016). Serotonin dikenal sebagai "hormon kebahagiaan" karena berperan dalam mengatur suasana hati dan emosi. Peningkatan kadar serotonin dapat menyebabkan perasaan bahagia dan puas, serta mengurangi stres dan kecemasan (Young, 2007). Dopamin, di sisi lain, terkait dengan motivasi, penghargaan, dan kepuasan. Tingginya kadar dopamin dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta meningkatkan perasaan senang dan kepuasan terhadap pekerjaan (Wise, 2004).

Dalam konteks *Cheermail*, proses menulis dan menerima afirmasi positif dari rekan kerja dapat menjadi stimulus yang memicu pelepasan serotonin dan dopamin. Dalam kerangka teori tentang neurosains dan psikologi positif, penelitian ini mendukung konsep bahwa perilaku moral, seperti memberikan afirmasi positif kepada orang lain, dapat memicu respons neurologis yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan emosional. Melalui proses ini, tindakan memberikan afirmasi positif dianggap sebagai stimuli yang memberikan kepuasan, yang kemudian memicu pelepasan neurotransmitter seperti serotonin dan dopamin dalam otak. Dengan demikian, proses memberikan afirmasi positif tidak hanya memberikan manfaat langsung pada penerima, tetapi juga pada pemberi melalui peningkatan pelepasan neurotransmitter yang mempengaruhi kesejahteraan emosional dan motivasi kerja mereka (Cascio et al., 2016; Wise, 2004). *Cheermail* tidak hanya

memberikan manfaat psikologis bagi karyawan, tetapi juga secara fisik memengaruhi aktivitas neurotransmitter dalam otak yang berkontribusi pada kesejahteraan emosional dan motivasi kerja

Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional yang baik berhubungan dengan berbagai manfaat kesehatan dan kinerja. Menurut Fredrickson (2001), emosi positif dapat memperluas pikiran dan tindakan individu, meningkatkan fleksibilitas kognitif, dan memperkuat kemampuan pemecahan masalah. Individu dengan kesejahteraan emosional yang baik juga cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, karena stres kronis diketahui dapat mempengaruhi sistem kekebalan tubuh dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan (Cohen et al., 2007). Selain itu, kesejahteraan emosional yang baik meningkatkan produktivitas dan kreativitas, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang lebih efektif (Amabile et al., 2005).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memacu karyawan untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Menurut hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1943), manusia termotivasi oleh pemenuhan kebutuhan yang bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kebutuhan akan penghargaan dan apresiasi, yang berada pada tingkat keempat dalam hierarki Maslow, sangat relevan dalam konteks ini. *Cheermail*, melalui mekanisme penulisan dan penerimaan afirmasi positif, dapat memenuhi kebutuhan ini dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Herzberg (1968) menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dengan *Cheermail*, karyawan mendapatkan pengakuan yang mereka butuhkan, yang meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka.

Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Carl Rogers (1951) mengemukakan teori hubungan antar pribadi yang menekankan pentingnya empati, keaslian, dan penerimaan tanpa syarat dalam membangun hubungan yang sehat. *Cheermail* mempromosikan komunikasi positif dan saling pengertian antar karyawan, yang dapat memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan kerjasama tim. Dengan menulis dan menerima afirmasi positif, karyawan merasakan empati dan dukungan, yang memperkuat ikatan sosial dan meningkatkan kohesi tim. Baumeister dan Leary (1995) menunjukkan bahwa kebutuhan untuk dimiliki dan diterima adalah kebutuhan dasar manusia, yang pemenuhannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

Budaya apresiasi adalah lingkungan kerja di mana kontribusi individu diakui dan dihargai. George Herbert Mead (1934) dalam teori pengakuan sosial menekankan pentingnya pengakuan dari orang lain dalam membentuk konsep diri dan harga diri individu. Melalui *Cheermail*, karyawan menerima pengakuan dan apresiasi dari rekan kerja mereka, yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong budaya apresiasi di tempat kerja. Penghargaan dan pengakuan yang diberikan melalui *Cheermail* menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung. McCullough et al. (2001) menunjukkan bahwa rasa syukur dan penghargaan meningkatkan perilaku pro-sosial, yang penting untuk membangun budaya apresiasi.

*Cheermail* membantu membangun budaya apresiasi yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih cenderung untuk menghargai orang lain, memperkuat siklus positif dalam organisasi. Menurut teori pertukaran sosial (Blau, 1964), ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima penghargaan dan pengakuan yang adil, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi.

Menulis afirmasi memicu efek domino, di mana semakin banyak orang terinspirasi untuk ikut serta, memperkuat semangat menyebarkan energi positif di seluruh organisasi. Teori Bandura (1977) tentang pembelajaran sosial menunjukkan bahwa individu belajar dari pengamatan dan interaksi sosial. Ketika karyawan melihat rekan mereka menerima dan memberikan afirmasi positif, mereka terdorong untuk meniru perilaku ini, menciptakan efek domino yang meningkatkan energi positif dalam organisasi.

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui lebih loyal dan kurang mungkin untuk mencari pekerjaan di tempat lain, mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Loyalitas ini tidak hanya menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga memastikan keberlanjutan pengetahuan dan pengalaman dalam organisasi. Menurut teori pertukaran sosial (Blau, 1964),

ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima penghargaan dan pengakuan yang adil, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi.

## METODE

Metode penelitian eksperimental dengan pendekatan *pretest-postest* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas produk afirmasi *Cheermail* dalam meningkatkan kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di *PT. Baruga Asrinusa Development*. Analisis kebutuhan dilakukan sebelum intervensi *Cheermail* untuk memahami masalah yang ingin diselesaikan, sementara pengamatan dilakukan untuk memahami dinamika organisasi. Implementasi *Cheermail* diikuti oleh *postest* untuk mengevaluasi dampak intervensi. Data dikumpulkan melalui *Google Form* dengan bantuan *QR code*, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak *SPSS 26* dengan teknik analisis statistik deskriptif, uji korelasi dan uji hipotesis *paired sample T-test*. Analisis deskriptif memberikan gambaran umum tentang data, uji korelasi digunakan untuk menguji korelasi hasil *pretest-postest* dengan keberadaan produk afirmasi *cheermail*, sementara uji hipotesis digunakan untuk menguji perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah intervensi *Cheermail*. Dengan demikian, metode penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang efektivitas *Cheermail* dalam konteks iklim kerja positif di *PT. Baruga Asrinusa Development*.

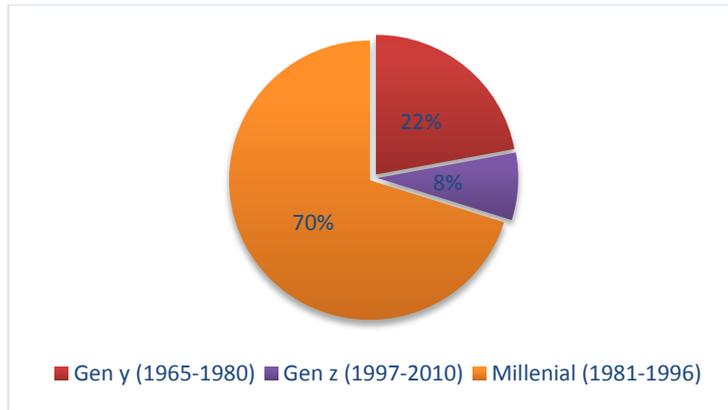
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis diagram demografi, dari total 71 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini di *PT. Baruga Asrinusa Development*, sekitar 45% adalah karyawan perempuan yaitu sebanyak 34 total karyawan, sementara karyawan laki-laki berjumlah sekitar 55% yaitu sebanyak 42 total karyawan.



Gambar 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram generasi dapat diketahui bahwa dari 71 karyawan, jumlah karyawan yang termasuk Gen y (1965-1980) sebanyak 17 karyawan atau sekitar 22%, Gen z (1997-2010) sebanyak 6 karyawan atau sekitar 8% dan generasi Millennial (1981-1996) sebanyak 53 karyawan atau sekitar 70%



Gambar 2. Generasi

Berdasarkan diagram *departement* dapat diketahui bahwa dari 76 karyawan, jumlah karyawan dari *Department Accounting* yang mengisi *google form* sebanyak 7 karyawan atau sekitar 9%, *Estate (BWP) Departement* sebanyak 5 karyawan atau sekitar 7 %, *Estate (Driving) Departement* sebanyak 3 karyawan atau sekitar 4 %, *Estate (Facilities) Departement* sebanyak 8 karyawan atau sekitar 10 %, *Finance Departement* sebanyak 6 karyawan atau sekitar 8 %, *Interior Departement* sebanyak 4 karyawan atau sekitar 5 %, *Legal & Land Acquisition Departement* sebanyak 4 karyawan atau sekitar 5 %, *People Division Departement* sebanyak 5 karyawan atau sekitar 7 %, *Planning Departement* sebanyak 6 karyawan atau sekitar 8 %, *Quality Control Departement* sebanyak 1 karyawan atau sekitar 1 %, *Department Residential Sales* sebanyak 19 karyawan atau sekitar 25%, *Supply Chain Management Departement* sebanyak 2 karyawan atau sekitar 3% dan *Marketing Communication Departement* sebanyak 6 karyawan atau sekitar 8 %.



Gambar 3. Departement

Dalam penelitian ini untuk mengetahui Efektivitas Produk Afiriasi "*cheermail*" terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development* dengan melakukan penilaian *pre-test* dan *post-test* melalui pemberian soal uraian sebanyak 12 butir. Penelitian ini dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu 1) memberikan tes awal (*pre-test*) sebelum diberikan *cheermail*, 2) pemberian *cheermail* pada karyawan, 3) memberikan tes akhir (*post-test*) setelah diberikan *cheermai*. Adapun hasil perhitungan rata-rata nilai *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 1. *Samples Statistics*

<i>Paired Samples Statistics</i>					
		<i>Mean</i>	<i>N</i>	<i>Std Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
Pair 1	<i>Pretest</i>	24.58	71	2.837	.337
	<i>Posttest</i>	47.68	71	2.590	.337

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil nilai *pre-test "cheermail"* terhadap iklim kerja positif karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development* pada 71 responden dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*) 24,58 dan hasil nilai *post-test "cheermail"* terhadap iklim kerja positif karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development* pada 71 responden dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*) 47,68.

Tabel 2. *Paired Sample Correlations*

Paired Sample Correlations		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pretest & Posttest	71	-.001	.991

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil nilai korelasi *p (sig) pre-test* dan *post-test* terhadap eksistensi *cheermail* di *PT. Baruga Asrinusa Development* yaitu nilai *p (sig)*  $0,991 < 0,05$  sehingga terdapat hubungan antara keberadaan produk afirmasi *Cheermail* terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development*.

Analisis lanjutan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji T berpasangan (*paired t-test*), yang merupakan metode statistik untuk membandingkan dua rata-rata dari dua pengukuran yang berkaitan, seperti *pre-test* dan *post-test* dalam penelitian ini. Uji T berpasangan dipilih untuk menilai perubahan signifikan dalam variabel yang diukur sebelum dan setelah intervensi *Cheermail*. Hasil yang diperoleh dari analisis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. *Paired Samples Test*

Paired Samples Test		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of Difference	t	df	Sig.(2-tailed)
Pair 1	Pretest-Posttest	-23.099	3.844	.456	-24.008 -22.189	-50.634	70	.000

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil nilai *p (sig) pre-test dan post-test* pada Efektivitas Produk Afirmasi "*cheermail*" terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development* didapatkan hasil dari 71 responden terjadi peningkatan rerata sebesar 22,189, standar deviasi 3.844 dan *t hitung* sebesar 50,634.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa Efektivitas Produk Afirmasi "*cheermail*" terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development* yaitu nilai *p (sig)*  $0,991 < 0,05$  sehingga terdapat hubungan antara Efektivitas Produk Afirmasi "*cheermail*" terhadap Peningkatan Iklim Kerja Positif Karyawan di *PT. Baruga Asrinusa Development*.

Tabel 4. *Rundown*

No	Kegiatan	Pelaksanaan
1	Analisis kebutuhan	15 April 2024
2	Diskusi solusi dari anabut	20-21 April
3	Penyebaran <i>Pre-test</i>	6 Mei 2024
4	Pembuatan desain <i>teaser</i> poster dan brosur <i>cheermail</i>	7 Mei 2024
5	Pembuatan desain <i>Cheermail</i>	9 Mei 2024
6	Pencarian dan pembelian alat dan bahan <i>Teaser</i> dan <i>Cheermail</i>	11-12 Mei 2024
7	Penyebaran <i>teaser</i> poster dan brosur <i>cheermail</i> Pembuatan Produk <i>Cheermail</i>	31 Mei 2024
8	<i>Cheermail Reveal</i>	18-19 Mei 2024
9	Sosialisasi <i>Cheermail</i>	5 Juni 2024
10	Membuat <i>Long-Video "Cheermail Knowledge"</i>	7 Juni 2024
11	<i>Filming Short Video Advertising Cheermail</i>	18 Juni 2024
12	Wawancara kesan-pesan karyawan terhadap <i>Cheermail</i>	20 Juni 2024

13 Penyebaran *Post-test*

20 Juni 2024

14

21 Juni 2024

---



Gambar 4. Pemberian anabut, *pretest*, dan *posttest*



Gambar 5. Desain Beserta Penyebaran Brosur dan Poster *Teaser Coming Soon Cheermail*



Gambar 6. Produk *Cheermail* di Setiap *Departement*



Gambar 7. Sosialisasi *Cheermail*

**SIMPULAN**

Implementasi *Cheermail* sebagai produk afirmasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di *PT. Baruga Asrinusa Development*. Sebelum intervensi *Cheermail*, tingkat kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di perusahaan tersebut sangat rendah. Namun, setelah periode implementasi *Cheermail*, terjadi peningkatan yang signifikan dalam keempat variabel tersebut.

Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa *Cheermail* efektif dalam meningkatkan kesejahteraan emosional, motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan budaya apresiasi di *PT. Baruga Asrinusa Development*. Mayoritas pengguna aktif *Cheermail* adalah milenial, baik perempuan maupun laki-laki, dari berbagai departemen di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Cheermail* berhasil menjangkau berbagai lapisan karyawan dan mendapatkan respon positif dari mereka.

Dengan demikian, implementasi *Cheermail* tidak hanya memberikan dampak positif bagi karyawan secara individu, tetapi juga dalam memperkuat ikatan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Rekomendasi untuk pengembangan selanjutnya adalah mempertimbangkan integrasi *Cheermail* dalam program-program pengembangan karyawan yang lebih luas, serta memperluas cakupan penggunaan *Cheermail* ke departemen-departemen lain dalam perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi yang lebih luas.

**REFERENSI**

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Gordon, J. R. (2002). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Jones, R., & James, S. (1979). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 86(5), 1083-1109.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with Big Five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Lewin, K. (1947). *Frontiers in group dynamics*. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2001). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. University of Chicago Press.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (1994). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 45(1), 357-388.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- Wise, R. A. (2004). Dopamine, learning and motivation. *Nature Reviews Neuroscience*, 5(6), 483-494.
- Young, S. N. (2007). How to increase serotonin in the human brain without drugs. *Journal of Psychiatry & Neuroscience*, 32(6), 394-399.