

The Role of PERMA+4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X

Peran PERMA+4 Peningkatan Happiness at Work Pada BUMN X

I Gde Arya Raditya Atmawijaya ¹

¹ Department of Industry and Organization Psychology,
University Airlangga, Indonesia

Fajrianthi ²

² Department of Industry and Organization Psychology,
University Airlangga, Indonesia

Correspondence:

I Gde Arya Raditya Atmawijaya

Department of Industry and Organization Psychology, University Airlangga, Indonesia

Email: arya.sisma@gmail.com

Abstract

Prioritizing happiness at work is a phenomenon in every company. In the fast-paced digital era, work demands are getting higher, and workloads are always arriving. This makes companies and employees required to quickly and be ready to adapt. PT X is a BUMN that has a large responsibility and workload related to energy generation and distribution, where this is prone to making employees easily burn out and stressed. To prevent and reduce the impact of high job demands, PT X issued a PerDir to implement a life balance program that aims to increase employee Happiness at Work. PERMA+4 can be used as a framework in compiling programs to increase employee Happiness at Work. The aim is to increase Happiness at Work at PT X so that employees are better prepared to face all changes and are ready to contribute more to PT X. The Research & Development method is used to produce programs that are right on target and test the effectiveness of the program. The results of the research are that the Happiness at Work program with the PERMA framework makes it possible to increase employee happiness at work, where the program is in the form of four types of programs, namely two programs that are carried out in companies, and two programs that can be carried out independently. The subjects of this study were all employees at PT X.

Keyword : Employee Wellbeing Intervention, PERMA+4, Happiness at Work, Positive Psychology

Abstrak

Memprioritaskan kebahagiaan dalam bekerja menjadi sebuah fenomena di setiap perusahaan. Di era digital yang serba cepat membuat tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan workload yang selalu berdatangan. Hal tersebut membuat perusahaan dan karyawan dituntut untuk secara cepat dan siap beradaptasi. PT X merupakan BUMN yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang besar terkait pembangkit dan distribusi energi, dimana hal tersebut rentan membuat pegawai menjadi mudah burnout dan stress. Untuk mencegah dan mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka PT X mengeluarkan PerDir untuk menerapkan program keseimbangan hidup yang bertujuan untuk meningkatkan Happiness at Work pegawai. PERMA+4 dapat digunakan sebagai sebuah framework dalam menyusun program untuk meningkatkan Happiness at Work pegawai. Tujuan meningkatkan Happiness at Work pada PT X agar pegawai semakin siap untuk menghadapi segala perubahan dan siap berkontribusi lebih untuk PT X. Metode Research & Development digunakan untuk menghasilkan program-program yang tepat sasaran, dan menguji keefektifan program tersebut. Hasil dari penelitian adalah bahwa program Happiness at Work dengan framework PERMA memungkinkan untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai dalam bekerja, dimana program tersebut berupa empat jenis program yaitu dua program yang dilakukan di perusahaan, dan dua program yang dapat dilakukan secara mandiri. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT X.

Kata Kunci : Employee Wellbeing Intervention, PERMA+4, Happiness at Work, Positive Psychology

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 2023-02-20

Revised 2023-03-16

Accepted 2023-06-05



LATAR BELAKANG

Memprioritaskan kebahagiaan dalam bekerja menjadi sebuah fenomena di setiap perusahaan. Di era digital yang serba cepat membuat tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan workload yang selalu berdatangan (Allthingstalent, 2019). Banyak perusahaan yang telah mengeluarkan dana cukup besar untuk dapat membuat karyawannya bahagia dalam bekerja, karena melihat benefit yang besar dan bersifat jangka panjang dari karyawan yang bahagia (Sutton, 2019).

Pengembangan akan selalu terjadi pada sebuah organisasi, salah satunya pada PT X. PT X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang pembangkit dan pendistribusi energi. Hal tersebut membuat PT X memiliki tanggung jawab yang sangat besar terkait dengan keberlangsungan suplai energi di Indonesia. PT X harus selalu siap untuk berkembang dalam rangka menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Perubahan besar yang saat ini masih dihadapi oleh PT X di seluruh Indonesia adalah perubahan pola kerja di masa pandemi Covid-19, dimana pegawai merasa perhatian dari perusahaan yang kurang maksimal dan tingginya workload seperti zoom parallel yang intens dan disaat yang bersamaan mempengaruhi kualitas kehidupan dikeluarga mereka.

Berdasarkan dari Perdir no. 0xxx.P/DIR/2021 mengenai penerapan program di lingkungan PT X seluruh Indonesia, maka PT X area Bali menindaklanjuti hal tersebut dengan membuat Surat Edaran *General Manager* (SE GM) mengenai program keseimbangan hidup. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bentuk proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan (Fauziah, 2020). Keseimbangan hidup kerja seorang pegawai merupakan sebuah pengalaman atau kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan ditempat kerja (Rahmadhanty & Wibowo, 2022). Semakin tinggi work-life balance seorang pegawai maka semakin tinggi pula work engagement seorang pegawai (Wijaya et al., 2021).

Salah satu implementasi dari surat edaran adalah dengan melakukan berbagai kegiatan diluar pekerjaan rutin yang dapat meningkatkan kesejahteraan spiritual, fisik, dan mental. Tujuannya adalah agar program keseimbangan hidup yang dilakukan dapat sesuai dengan kebutuhan bidang dan unit serta berdampak pada tingkat kebahagiaan pegawai di tempat kerja (*Happiness at Work*). PT X Bali berusaha membuat program yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dengan cara membuat perencanaan, desain kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan.

Happiness at Work memiliki tujuan dan fungsi yang krusial bagi setiap individu atau pegawai. *Happiness at Work* merupakan nilai penting untuk eksistensi seseorang dalam menjalani hidup mereka (García et al., 2014), menjadi bahagia dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian besar pegawai. *Happiness at Work* didefinisikan sebagai kombinasi dari beberapa *job characteristic* (gaji, jam kerja, kesempatan untuk jenjang karir, resiko pekerjaan, autonomi, seberapa menarik pekerjaan, dsb) (Linz & Semykina, 2010). *Happiness at Work* adalah kolaborasi yang baik secara emosional antara atasan dengan bawahan, serta

pihak terkait. Dimana hal tersebut membuat pegawai memiliki sikap yang positif, keinginan untuk datang ke kantor setiap hari dan organisasi atau perusahaan dihargai dan dihormati oleh komunitas (Linz & Semykina, 2010). *Happiness at Work* berarti situasi di tempat kerja ketika seseorang merasa senang bekerja dan tidak merasa seperti sedang bekerja, bekerja secara efisien, dan mencapai tujuan kerja yang ditargetkan, baik ditingkat personal maupun organisasi (Chaiprasit & Santidhiraku, 2011).

Happiness at Work merupakan sesuatu yang sangat dicari dan dihargai oleh sebagian komunitas pekerja. Kebahagiaan karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan karena bila karyawan bahagia ditempat kerjanya maka produktivitas karyawan akan meningkat ditempat kerja dan dapat mencapai target perusahaan (Kastanya et al., 2022; Yunita, 2019). *Happiness at work* memberikan dampak yang baik berupa perilaku yang positif terhadap organisasi atau perusahaan. Hal tersebut akan membuat pegawai semakin efisien dalam bekerja sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Fisher (2010) mengatakan terdapat dampak yang akan ditimbulkan pada organisasi dengan adanya *Happiness at Work*, yaitu dampak pada level organisasi dan pada level individu.

Dampak pada level organisasi seperti suasana hati yang baik dan positif, akan membuat pegawai menjadi kreatif dan produktif pada hari yang sama dan diprediksi akan menjadi kreatif dan produktif pada hari berikutnya saat bekerja. Dampak pada level individu seperti pegawai yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya, akan berkomitmen dengan tempat kerja dan menunjukkan tingkat untuk *resign/turnover* yang rendah, absensi yang rendah, dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap perilaku sebagai warga organisasi yang memiliki nilai-nilai dari organisasi (Fisher, 2010).

Pekerja yang bahagia dan perusahaan yang sehat dapat menciptakan banyak hal baik seperti peningkatan produktivitas, kualitas penjualan, meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan kreativitas pegawai, inovasi, adaptasi, fleksibilitas, penurunan kerugian, penurunan absensi, dan penurunan stres pegawai (Rahmi, 2019). Pegawai yang bahagia jauh lebih siap untuk menghadapi segala tantangan, perubahan, dan stress kerja yang terjadi di perusahaan.

Proses awal dalam kegiatan *Happiness at Work* di PT X adalah dengan mengukur tingkat kebahagiaan para karyawan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner milik Junco yaitu *Happiness at Work Scale* yang telah disempurnakan oleh Ramirez-Garcia, De Perea, & Del Junco (Tonelli, 2016). Pemilihan alat ukur didasarkan atas saran dan diskusi pihak manajerial PT X.

Berdasarkan *Comprehensive Model for Diagnosing Organizational Systems* (Cummings & Worley, 2015), kegiatan *organizational development* yang dilakukan oleh PT X seperti yang dijelaskan di atas, termasuk pada level organisasi yaitu pada komponen desain *Human Resources System*. Kegiatan *organizational development* tidak semata berorientasi pada masalah yang menjadi kelemahan organisasi, tetapi juga dapat berorientasi pada pengembangan, yaitu

mempertahankan dan meningkatkan capaian yang sudah baik (Cummings & Worley, 2015). Terkait dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan *Happiness at Work* di lingkungan PT X, dibutuhkan intervensi berupa *Human Resources Management Interventions*. Khususnya yang berfokus pada *employee stress and wellness intervention*. Salah satu upaya untuk meningkatkan *Happiness at Work* adalah dengan menggunakan intervensi psikologi positif. Intervensi psikologi positif erat kaitannya dengan kebahagiaan seseorang. Nilai-nilai, tujuan, dan intervensi dari psikologi positif berdampak langsung dalam kebahagiaan seseorang (M. E. Seligman, 2011).

Psikologi positif mempresentasikan studi ilmiah mengenai aspek positif dari kehidupan manusia seperti kebahagiaan, optimism, dan pengembangan diri sendiri (Allen & McCarthy, 2016). Psikologi positif bertujuan untuk memberikan perubahan dalam meningkatkan hasil kerja yang diinginkan, kesejahteraan, dan mengurangi hasil kerja yang tidak diinginkan seperti stres kerja dan kelelahan. Tujuan dari psikologi positif sendiri adalah untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dan mencegah timbulnya gangguan jiwa dan penyakit lainnya, dengan penekanan pada pembinaan keterampilan dan pencegahan (Moccia, 2016). Selain itu, psikologi positif bertujuan untuk menghasilkan hasil individu dan organisasi yang positif yaitu: perilaku organisasi yang positif atau *Positive Organizational Behavior* dan *Positive Organizational Scholarship* (Meyers et al., 2013). *Employee Wellbeing Intervention* merupakan salah satu intervensi psikologi positif (Donaldson et al., 2019). *Employee Wellbeing Intervention* berfokus pada kesejahteraan pegawai, salah satu framework dari *Employee Wellbeing Intervention* adalah PERMA yang dicetuskan oleh Seligman. PERMA merupakan kepanjangan dari *Positive emotions, Engagement, Relationship, Meaning, dan Accomplishments* (M. E. Seligman, 2011).

Seligman mengatakan PERMA merupakan *base model* untuk memahami elemen dari kesejahteraan yang dapat berhubungan dengan dunia pekerjaan dan *work performance* (M. Seligman, 2018). PERMA masih dapat dikembangkan untuk memperkuat *framework* PERMA itu sendiri, 4 elemen ditambahkan pada *framework* PERMA menjadi PERMA+4, dimana model tersebut akan digunakan sebagai intervensi untuk meningkatkan *Happiness at Work* di PT X. 4 elemen tambahan tersebut yaitu *Physical health, Mindset, Work environment, dan Economic Security* (Donaldson et al., 2022).

Tujuan proyek ini adalah untuk menerapkan konsep *organization development* sebagai solusi intervensi yang sesuai dalam upaya untuk meningkatkan dan menerapkan budaya kerja yang positif, sehat, dan berkualitas pada perusahaan PT X. Penerapan konsep *organization development* dilakukan pada level organisasi, dimana saran solusi intervensi yang dibuat ditujukan untuk penerapan pada level organisasi. Proyek asesmen dan intervensi organisasi diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT X yaitu mendapatkan usulan rekomendasi atau saran intervensi terkait dengan program *Happiness at Work* yang akan dilaksanakan berdasarkan dari data yang akurat dan lengkap.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian dan pengembangan (*research and development*). Metode *Research & Development* digunakan untuk menghasilkan program-program yang tepat sasaran dan menguji keefektifan program tersebut. Selain itu dalam mengolah data *open question*, menggunakan teknik analisa menggunakan teknik reduksi (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai di PT X yang berjumlah 627 pegawai, dan pegawai yang mengisi berjumlah 417 (67%). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner dalam bentuk *Google Form*, dan pengumpulan data dilakukan pada rentan tanggal 23-30 November 2021. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 3 alat ukur yaitu:

a. *Happiness at Work Scale*

Skala *Happiness at Work* yang digunakan terdiri dari 11 pertanyaan yang mengukur seberapa tingkat kebahagiaan seseorang dalam bekerja di perusahaannya. Skala *Happiness at Work* menggunakan jenis skala *Likert*. Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,888. Kuesioner *Happiness at Work* diadaptasi dari milik Garcia, Perea dan Junco (2019).

b. *Open Question*

Open question ini bertujuan untuk melihat apa yang sebenarnya mempengaruhi kebahagiaan pegawai dalam bekerja. *Open question* terdiri dari empat pertanyaan yaitu (1) apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebahagiaan diri Anda dalam bekerja; (2) suasana kerja apa yang harus dihilangkan/dikurangi di unit tempat bekerja; (3) apa yang paling mempengaruhi kebahagiaan dalam bekerja; (4) sebutkan 3 kegiatan non-rutin apa yang bisa dilakukan dengan minimum *budget* untuk meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja. Teknik analisis yang digunakan untuk *open question* ini adalah dengan teknik reduksi (Sugiyono, 2018). Teknik reduksi data bertujuan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2018). Reduksi data pada penelitian ini dilakukan bersama asisten manajer dan dua staff pengembangan talenta.

c. *Self-report*

Kuesioner *self-report* digunakan sebagai data tambahan yang disarankan oleh pihak manajerial perusahaan PT X. Kuesioner *self-report* ini terdiri dari 1 pertanyaan yaitu "seberapa tingkat Anda dalam bekerja?" dengan rentang skor 1-10. Kuesioner dalam bentuk *self-report* ini menggunakan norma dari pihak manajerial yaitu jika hasil rata-rata mencapai angka 8, maka menurut pihak manajerial dapat dikatakan unit tersebut memiliki *Happiness at Work* yang tinggi.

Selain kuesioner, metode pengumpulan data yang digunakan lainnya yaitu dengan melakukan wawancara dan data perusahaan.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dan data tambahan yang masih kurang jelas. Wawancara dilakukan dengan asisten manajer pengembangan

talenta, dua staff pengembangan talenta, dan ranger network dari masing-masing unit. Wawancara yang dilakukan mendapatkan beberapa data seperti apa yang sedang dilakukan dan apa yang akan dilakukan terkait program keseimbangan hidup untuk meningkatkan *Happiness at Work* di PT X. teknik analisis yang digunakan adalah dengan reduksi data. Teknik reduksi data bertujuan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2018).

b. Dokumen perusahaan

Dokumen perusahaan yang digunakan sebagai sumber data tambahan untuk penelitian ini adalah *Annual Report* PT X tahun 2021, Peraturan Direksi (PerDir) No. 0xxx.P/DIR/2021, Surat Edaran (SE) General Manager No. 0xxx.E/GM/2022, dan beberapa dokumen seperti *Power Point* dan dokumen dalam bentuk PDF terkait program *Happiness at Work* yang diberikan oleh asisten manajer pengembangan talenta dan manager sub bagian area 6.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dari hasil data yang diperoleh maka diketahui bahwa perusahaan membutuhkan program keseimbangan hidup yang efektif untuk meningkatkan *Happiness at Work* pada level organisasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai di PT X yang berjumlah 627 pegawai, dan pegawai yang mengisi berjumlah 417 (67%). Pegawai yang diukur merupakan pegawai yang bekerja dimasing-masing unit yang tersebar di Bali, dengan kegiatan sehari-harinya bekerja dengan operasional, management, dan pelanggan. Hasil pada kuesioner *Happiness at Work* menunjukkan bahwa setiap unit PT X memiliki tingkat kebahagiaan dalam bekerja yang tinggi. Walaupun berdasarkan dari kuesioner *Happiness at Work Scale* menunjukkan bahwa PT X pada setiap unitnya memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi, namun hal tersebut tetap harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Tabel 1. Hasil Kuesioner

Nama unit	Skor	Keterangan
Kantor Unit X	39,03	Sangat Tinggi
Kantor Unit X	36,97	Tinggi
Kantor Unit X	36,66	Tinggi
Kantor Unit X	38,35	Sangat Tinggi
Kantor Unit X	38,41	Sangat Tinggi

Lebih lanjut berdasarkan dari hasil *open question* dengan pertanyaan (1) apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebahagiaan diri Anda dalam bekerja; (2) suasana kerja apa yang harus dihilangkan/dikurangi di unit tempat bekerja; (3) apa yang paling mempengaruhi kebahagiaan dalam bekerja, menurut pegawai di PT X hubungan yang suportif antar rekan kerja dan juga atasan adalah hal utama yang dapat mempengaruhi kebahagiaan

pegawai dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan dari *open question* dengan pertanyaan “sebutkan 3 kegiatan non-rutin apa yang bisa dilakukan dengan minimum *budget* untuk meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja”, menunjukkan bahwa kegiatan olahraga (*physical activity*) merupakan kegiatan utama diluar jam kerja rutin yang dapat meningkatkan kebahagiaan pegawai dalam bekerja.

Tabel 2. Hasil Open Question

Apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebahagiaan diri Anda dalam bekerja?	Hubungan antar pegawai yang suportif
Suasana kerja apa yang harus dihilangkan/dikurangi di unit tempat bekerja?	Hubungan antar pegawai yang tidak solid / individual
Apa yang paling mempengaruhi kebahagiaan dalam bekerja?	Hubungan antar pegawai dan atasan yang suportif

Berdasarkan dari *self-report* yang diberikan kepada pegawai-pegawai di perusahaan dengan skala likert 1-10, menunjukkan bahwa rata-rata angka yang diperoleh di masing-masing unit, rata-rata adalah 8. Menurut asisten

manajer PT X, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan dalam bekerja di perusahaan cukup tinggi, namun tetap merencanakan untuk tetap meningkatkan agar mendapat mencapai nilai maksimal.

Tabel 3. Hasil Self Report

Nama unit	Skor	Keterangan
Kantor Unit X	7,96	Cukup
Kantor Unit X	7,93	Cukup
Kantor Unit X	8,21	Tinggi
Kantor Unit X	7,64	Cukup
Kantor Unit X	7,77	Cukup

Rancangan intervensi yang akan digunakan berupa *Employee Wellbeing* dengan *framework* PERMA+4. Intervensi *Employee Wellbeing* juga dibuat berdasarkan hasil pengumpulan data yang sudah dilakukan oleh perusahaan. melihat dari hal tersebut maka rancangan *Employee Wellbeing Intervention* akan berupa 3 bentuk yaitu *Jadwal Physical Activity*, *Employee Gathering*, dan Program Pelatihan Mandiri diluar Jam Kerja Rutin.

Jadwal Physical Activity

Jadwal yang dibuat berupa jadwal sederhana, mengingat kondisi dan situasi di perusahaan yang cukup padat. *Jadwal Physical Activity* tersebut berupa senam,

berdansa ringan, dan dilanjutkan dengan *gathering* ringan. Kegiatan tersebut akan dilakukan setiap hari Rabu pukul 07.00 hingga 07.30 dan Jumat pada pukul 07.00 hingga 08.00, dengan memakai pakaian bebas dan sopan untuk berolahraga khusus pada hari Rabu dan untuk hari Jumat pegawai dapat menggunakan pakaian olahraga yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan air minum dan juga makanan sehat seperti buah-buahan selama kegiatan olahraga berlangsung. Untuk memaksimalkan program tersebut, perusahaan dapat menggunakan *Ranger Network* sebagai ujung tombak dalam mensosialisasikan dan menjalankan program kegiatan *physical activity*.

Tabel 4. Jadwal Physical Activity Energized Employees Program

Hari	Waktu	Kegiatan	Keterangan
Rabu	07.00-07.30	Melakukan senam ringan	Memakai pakaian bebas dan sopan untuk berolahraga
Jumat	07.00-07.30	Melakukan senam ringan	Memakai pakaian olahraga yang disediakan oleh perusahaan
	07.30-08.00	Acara bebas atau melakukan <i>gathering</i> antar pegawai	Acara bebas, pegawai boleh melakukan kegiatan hariannya atau sekedar melakukan <i>gathering</i> hingga pukul 08.00

Jadwal program tersebut bersifat fleksibel, dimana masih dapat dikembangkan. Namun hal yang ditekankan disini adalah konsistensi dari jadwal tersebut setidaknya dapat berlangsung selama 4-6 minggu (Mutrie & Faulkner, 2004).

Employee Gathering

Hubungan yang suportif antar rekan kerja dan atasan adalah hal yang paling mempengaruhi kebahagiaan pegawai di PT X. Oleh karena itu jenis kegiatan yang akan dirancang adalah kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan yang suportif sesuai dengan PERMA+4. Kegiatan tersebut yaitu *Employee Extra Energy* (Triple E) dan *Surprise Gift on Monday* (SGM).

Employee Extra Energy (Triple E) berupa pegawai-pegawai akan disediakan cemilan atau minuman sebelum memulai aktivitas bekerja atau saat sedang istirahat jam makan siang. *Surprise Gift on Monday* (SGM) akan berupa kegiatan setiap 2 minggu sekali pada hari Senin masing-masing pegawai akan bertukar kado dengan maksimal nilai kado 50.000 Rupiah (nilai tersebut adalah contoh). Kado yang disarankan berupa barang tidak berbahaya, tidak mengandung unsur SARA, atau dapat berupa makanan yang dibuat sendiri atau dibeli.

Program Pelatihan Mandiri diluar Jam Kerja Rutin

Program ini dibuat bertujuan selain untuk menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam membuat program yang tidak melebihi dana, dapat dilakukan dengan konsisten, dan tidak mengganggu waktu kerja rutin pegawai. Maka program ini akan berupa kegiatan yang dapat dilakukan secara mandiri oleh semua pegawai, dimana saja dan kapan saja tanpa melihat waktu pelaksanaan.

Program meditasi merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan oleh pegawai secara mandiri. Meditasi tersebut terdiri dari: (1) *Breathing meditation*, dimana

meditasi ini berfokus pada teknik pernafasan seperti “menarik nafas” dan “mengeluarkan nafas”; (2) *Emotion meditation*, berfokus pada bagaimana pegawai menyadari emosi yang muncul dan bagaimana pegawai bereaksi terhadap emosi tersebut serta memberikan perilaku yang lembut terhadap emosi yang muncul tersebut; (3) *Loving-kindness meditation*, berfokus dengan memberikan dan melakukan *compassion* (belas kasih) kepada diri sendiri; (4) *Seeing the good meditation*, berfokus untuk melihat hal-hal baik disekitar atau dilingkungan kerja pegawai. Meditasi ini memfokuskan agar pegawai dapat menghargai dan semakin menyadari hal-hal baik yang terjadi disekitarnya; (5) *Mindfulness of Speech*, berfokus pada bagaimana pegawai membiasakan diri untuk menggunakan kata-kata “bijak” dan “baik” terhadap rekan kerja maupun atasan.

PEMBAHASAN

Physical activity dapat mengurangi simptom emosi negatif dan dapat meningkatkan simptom positif serta *wellbeing* (Allen & McCarthy, 2016). *Physical activity* memiliki hubungan yang erat dengan psikologi positif, dan menganjurkan untuk melakukan *physical activity* setidaknya minimal 30 menit dalam beberapa hari dalam seminggu (Mutrie & Faulkner, 2004). Lebih lanjut Mutrie & Faulkner (2004) menjelaskan bahwa dalam melakukan *physical activity* dapat dilakukan dalam 4 sampai 6 minggu, aktivitas fisik tersebut dapat dilakukan dengan 20-30 menit dimana hal tersebut dapat mempengaruhi baik fisik mau psikologis seseorang menjadi sehat dan bahagia.

Terdapat bukti ilmiah bahwa meningkatkan *physical activity* memiliki dampak yang positif bagi pegawai, sehingga meningkatkan rasa identitas mereka dan membantu organisasi dengan visi dan misinya (Casimiro-Andújar et al., 2022). Dampak tersebut mencakup meningkatkan kesehatan di tempat kerja, meningkatkan kualitas hidup, membangun

hubungan yang sehat di antara semua rekan kerja, mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai. *Physical activity* sebagai salah satu metode intervensi yang luar biasa bagus untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang (Hefferon & Mutrie, 2012).

Physical activity yang diterapkan dan dilakukan pada pegawai, memberikan dampak positif kepada kebahagiaan pegawai dan membuat pegawai menjadi lebih bahagia dalam bekerja dan mencapai *well-being* mereka, dimana pegawai yang bahagia berdampak pada *engagement*, *commitment*, dan *satisfaction* pegawai dengan pekerjaannya (Casimiro-Andújar et al., 2022; Korpela et al., 2017; Marques et al., 2018; Mohammadi et al., 2005; Zhang & Chen, 2019).

Selain *physical activity*, *employee gathering* dan meditasi yang dapat dilakukan secara mandiri oleh pegawai juga membantu pegawai dalam mencapai happiness at work. *Employee gathering* memperkuat relationship pegawai dalam menciptakan hubungan yang suportif antar rekan kerja dan atasan. meditasi dalam hal ini berfungsi untuk menenangkan pikiran dan mengontrol emosi serta tindakan pegawai. Salzberg (2014) mengatakan meditasi dapat membantu pegawai dalam mencapai kebahagiaan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang sudah dilakukan, PERMA+4 dapat membantu dalam merancangan program untuk meningkatkan happiness at work di tempat kerja. Framework PERMA+4 dapat digunakan dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan dalam rangka menciptakan kebahagiaan ditempat kerja. PERMA+4 yang dianalisis menghasilkan 3 rancangan program yaitu program *Physical Activity* dalam bentuk olahraga ringan, program *Employee Gathering* dalam bentuk berkumpul antar pegawai dan bertukar kado setiap hari senin, dan yang terakhir adalah program pelatihan mandiri diluar jam kerja rutin dalam bentuk meditasi ringan yang dapat dilakukan dimana pun dan kapanpun tanpa menghabiskan banyak waktu.

Penelitian selanjutnya dapat melakukan peningkatan dan penerapan PERMA+4 dilingkungan kerja yang berbeda, seperti perusahaan Start-up atau perusahaan non-benefit, sehingga meningkatkan keberagaman dan kekayaan ilmu terkait penerapan framework PERMA+4.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). Be Happy in your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55–74. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1128471>
- Casimiro-Andújar, A. J., Martín-Moya, R., Maravé-Vivas, M., & Ruiz-Montero, P. J. (2022). Effects of a Personalised Physical Exercise Program on University Workers Overall Well-Being: “UAL-Activa” Program. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811331>
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change* (10 Edition). Cengage Learning.
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). The Effectiveness of Positive Psychology Interventions in the Workplace: A Theory-Driven Evaluation Approach. In *Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions* (pp. 115–159). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20583-6_6
- Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A Framework for Work-Related Wellbeing, Performance and Positive Organizational Psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
- Fauziah, Z. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo*, 8, 255–264. <https://doi.org/2477-2666>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- García, J., Junco, D., Espasandin Bustelo, F., Michael, G., Dutschke, J., Palacios, B., & Profesor, F. A. (2014). ATINER's Conference Paper Series SME2013-0855 An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies. www.atiner.gr/papers.htm
- Hefferon, K., & Mutrie, N. (2012). Physical Activity as a “Stellar” Positive Psychology Intervention. In *The Oxford Handbook of Exercise Psychology*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195394313.013.0007>
- Houston, E. (2022, November 27). *PositivePsychology: positive relationship workplace*. <https://positivepsychology.com/positive-relationships-workplace/>
- Kastanya, L., Cuangganatha, S., & Info, A. (2022). Subjective Well-Being dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Menjalani Work From Office (WFO) di Masa Pandemi. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10(2), 394–403. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Korpela, K., de Bloom, J., Sianoja, M., Pasanen, T., & Kinnunen, U. (2017). Nature at home and at work: Naturally good? Links between window views, indoor plants, outdoor activities and employee well-being over one year. *Landscape and Urban Planning*, 160, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2016.12.005>
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2010). *Physical Activity: Positive Psychology in Motion*. <http://ssrn.com/abstract=1699302at:https://ssrn.com/abstract=1699302Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=1699302>
- Marques, I., Balle, A., & Curado, C. (2018). The Contribution of Physical Exercise to Organizational Performance. *European Journal of Management Studies*, 23(2), 101. <https://doi.org/10.5455/ejms/289124/2018>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. In *European Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 22, Issue 5, pp. 618–632). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Moccia, S. (2016). *Happinnes at work*. <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Mohammadi, E., Batvandi, Z., & Saberi, A. (2005). relationship between happiness and different levels of physical activity. *Taylor and Francis*.
- Mutrie, N., & Faulkner, G. (2004). *Physical Activity: Positive Psychology in Motion*. <http://www.cdc.gov/nccddph/sgr/sgr.htm>.
- Rahmadhanty, S., & Wibowo, D. H. (2022). Job Insecurity dan Employee Well-Being: Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi. *Desember*, 11(4), 542–550. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i4>
- Rahmi, F. (2019). *Happiness at Workplace*. 32–40. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Salzberg, S. (2014). *Real happiness at work_ meditations for accomplishment, achievement, and peace* (PDFDrive). Workman Publisher.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tonelli, M. J. (2016). ACADEMIA AND PRACTICE. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 56(4), 373–373. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160401>
- Wijaya, P., Noor, T., & Soeharto, E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance

- Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10, 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Yunita, M. (2019). Hubungan Psychological Capital Dengan Kebahagiaan Pada Wanita Dewasa Awal yang Mengalami Konflik Peran Ganda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8, 29–36.
- Zhang, Z., & Chen, W. (2019). A Systematic Review of the Relationship Between Physical Activity and Happiness. In *Journal of Happiness Studies* (Vol. 20, Issue 4, pp. 1305–1322). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9976-0>