

## **Implementasi Psikologi Positif Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Pada PT Marwah Kesuma Bangsa**

### ***Implementation Of Positive Psychology In Competence On Employee at PT Marwah Kesuma Bangsa***

**Salwa Hayati Hasan<sup>1</sup>, Herawati<sup>2</sup>, Lisnawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia  
Email Correspondensi: [salwa@uui.ac.id](mailto:salwa@uui.ac.id); [herawati@uui.ac.id](mailto:herawati@uui.ac.id); [lisnawati@uui.ac.id](mailto:lisnawati@uui.ac.id)

#### **Abstrak**

Peranan psikologi positif dalam dunia kerja adalah lebih sebagai pendekatan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri setiap orang, agar mereka bisa menemukan makna hidupnya dan bisa membawa manfaat kepada orang lain disekitarnya. Organisasi adalah wadahnya untuk menetapkan sistem, prosedur dan bagaimana cara menerapkan psikologi positif ini di dalam dunia kerja terutama bagi karyawannya. Sedangkan untuk evaluasinya mengukurnya dilihat dari tingkat perkembangan dan keahlian dari karyawan atau pekerjanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis *field research* atau penelitian lapangan, adapun sampel yang digunakan pada level supervisor dan staf. Hasil penelitian yang diperoleh *Virtue* yang paling dominan disini adalah *curiosity*, *perseverance*, *justice* dan *temperance*.

**Kata Kunci:** psikologi positif, kompetensi

#### **Abstract**

*The role of positive psychology in the world of work is more of an approach to maximize the potential that exists in each person, so that they can find the meaning of their lives and can bring benefits to others around them. The organization is a place to establish systems, procedures and how to apply this positive psychology in the world of work, especially for its employees. As for the evaluation, measuring it is seen from the level of development and expertise of the employees or workers. This study uses a qualitative method with the type of field research or field research, while the sample is used at the supervisor and staff level. The most dominant research results obtained by Virtue here are curiosity, perseverance, justice and temperance.*

**Keywords:** positive psychology ,competenc

## **1. PENDAHULUAN**

Saat ini banyak literatur yang membahas tentang psikologi positif, bahkan di segala aspek kehidupan Maslow menjelaskan bahwa ilmu psikologi lebih berhasil untuk menjelaskan sisi negatif dari pada sisi positif manusia; menggali terlalu banyak tentang kekurangan, gangguan, dosa manusia namun hanya sedikit menggali tentang potensi manusia, bakat, aspirasi yang dapat diraihny, atau kondisi psikologis tertingginya (Froh, 2004). Seligman dan Csikszentmihalyi

(2000), mendefinisikan psikologi positif sebagai studi ilmiah tentang fungsi manusia yang positif dan berkembang pada beberapa tingkat yang mencakup biologi, personal, relasional, kelembagaan, budaya, dan dimensi global hidup. Tujuannya adalah mengidentifikasi dan meningkatkan kekuatan dan kebajikan manusia yang membuatnya dapat hidup dengan layak dan memungkinkan individu dan masyarakat untuk berkembang.

Menurut Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) bahwa psikologi positif berfokus pada tiga dimensi untuk menentukan ruang lingkup dan orientasi perspektif psikologi positif (dalam Compton 2005),

1) Tingkat subjektif

Psikologi positif terlihat pada subjektif positif atau emosi positif seperti kebahagiaan, sukacita, kepuasan dalam hidup, relaksasi, cinta keintiman, dan kepuasan. Subjektif positif membangun pikiran mengenai diri dan masa depan, seperti optimisme dan harapan.

2) Tingkat individual

Psikologi positif berfokus mempelajari tentang sifat-sifat individu yang positif, atau pola perilaku yang lebih abadi dan terus-menerus terlihat pada orang dari waktu ke waktu

3) Tingkat kelompok atau sosial

Psikologi positif berfokus pada pengembangan, pembuatan, dan pemeliharaan lembaga yang positif. psikologi positif membahas masalah-masalah seperti pengembangan kebajikan sipil, penciptaan keluarga yang sehat, mempelajari lingkungan kerja yang sehat, dan psikologi positif juga terlibat dalam meninjau bagaimana lembaga-lembaga dapat bekerja lebih baik untuk mendukung dan memelihara semua warganya.

*Virtue* merupakan karakter utama yang dimiliki individu secara universal. *Virtue* dikatakan bersifat universal karena *Virtue* adalah karakter-karakter baik yang ada pada diri manusia dan digunakan dalam menyelesaikan tugas serta masalah yang dihadapinya. Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan terdapat enam *virtue* yaitu *Wisdom and Knowledge, Courage, Humanity, Justice, Temperance, dan Transcendence*.

Peranan psikologi positif dalam dunia kerja adalah lebih sebagai pendekatan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri setiap orang, agar mereka bisa menemukan makna hidupnya dan bagaimanya dia juga bisa membawa manfaat kepada orang lain disekitarnya. ( Heriati, 2018 ). Selain itu dikatakan bahwa peran organisasi dalam menerapkan psikologi positif sangat penting disini. Karena organisasi adalah wadahnya untuk menetapkan sistem, prosedur dan bagaimana cara menerapkan psikologi positif ini di dalam dunia kerja terutama bagi karyawannya. Sedangkan untuk evaluasinya Heriati (2018) menjelaskan bahwa dalam organisasi sendiri lebih cenderung untuk mengukurnya dari proyek jangka ataupun pekerjaan yang bisa diukur waktunya yang dilaksanakan oleh pekerja itu sendiri. Evaluasi, juga bisa

dilihat dari tingkat perkembangan dan keahlian dari karyawan atau pekerjanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Kristina Ciziuniene (2016) dalam jurnal *Procedia Engineering* yang berjudul *Research on Competencies of Human Resources in Transport* mengungkapkan bahwa “*competence is the ability to perform certain activities based on the overall knowledge, ability, skills and values*” Dalam hal ini kompetensi yaitu kemampuan untuk melakukan aktivitas tertentu berdasarkan keseluruhan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan nilai. Jadi kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan tugas tertentu dari suatu profesi. Kompetensi sangat diperlukan oleh setiap sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka semakin baik pula kinerjanya. Dingle John (1995) dalam jurnalnya yang berjudul *Analysing the Competence Requirements Of Managers* mengungkapkan bahwa “*competence is the ability to carry out or perform a task, where performance is qualified as, for example, effective, etc*”. Dalam hal ini kompetensi yaitu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas, di mana kinerja memenuhi syarat, misalnya, efektif, efisien, dll.

## **1. KAJIAN LITERATUR**

Kompetensi karyawan merupakan pengetahuan dan skill individu secara teknik dan interpersonal ( Robbin, Stephen P, 2012 ). Sedangkan menurut Spencer & Spencer, 2003) berkaitan dengan cirri dasar individu yang dikaitkan dengan standar kinerja yang efektif atau superior. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi berupa pengetahuan, keahlian dan kepribadian yang memperngaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor yang memperngaruhi kompetensi menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010) diungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yakni : 1. Keyakinan ; keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memperngaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru. 2. Karakteristik Kepribadian ; kepribadian bukan sesuatu yang tidak dapat berubah, pada kenyataannya dapat berubah sepanjang waktu, orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. 3. Motivasi ; motivasi faktor kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan ataupun apresiasi terhadap bawahan dan perhatian secara individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap seorang bawahan. 4. Isu Emosional ; hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi seperti takut membuat kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian semuanya cenderung membatasi motivasi serta inisiatif. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar. 5. Budaya Organisasi ; pasti

mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia kegiatan seperti, praktik rekrutmen dan seleksi karyawan dalam hal mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi, semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja, praktik dalam pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi dan visi, komitmen pada pelatihan serta pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi, serta proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Rylatt dan Lohan (1995) mengatakan bahwa kompetensi memberikan manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut : a. Karyawan ; kemampuan untuk transfer keterampilan, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, sebagai sarana pengembangan karir, penilaian kinerja yang lebih obyektif berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas, meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan. 2. Organisasi ; pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang dibutuhkan, meningkatkan efektifitas rekrutmen, pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya serta pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pelatihan.

Psikologi positif banyak dipengaruhi oleh pendekatan Humanistik, adapun tokoh dalam aliran ini yang dikenal dengan Maslow, dimana beliau mengatakan bahwa selama ini ilmu psikologi lebih berhasil menjelaskan sisi negatif daripada sisi positif manusia (dalam Frohh, 2004). Tokoh yang dikenal di psikologi positif adalah Seligman dan Csikszentmihalyi (2000), mendefinisikan psikologi positif tentang fungsi manusia yang positif berkembang pada beberapa tingkat yang mencakup biologi, personal, relasional, kelembagaan, budaya, dan dimensi global hidup. Psikologi positif bertujuan untuk menginisiasi perubahan yang menyebabkan reorientasi dan peralihan dari secara eksklusif hanya sibuk untuk memperbaiki kondisi yang sakit menuju pengembangan kualitas yang terbaik dalam hidup. Psikologi positif memiliki tiga pilar utama yaitu pertama, pengalaman hidup yang positif pada individu dengan mengeksplorasi emosi-emosi positif. Pilar kedua adalah properti fisik yang positif dari individu, menggali trait kepribadian positif, bakat dan kekuatan individu. Pilar ketiga adalah masyarakat yang positif, menggali institusi sosial yang positif, seperti demokrasi, keluarga yang kuat dan pendidikan yang mendorong perkembangan yang positif. psikologi positif adalah kesejahteraan (*well being*), harapan (*hope*),

optimisme, kepuasan hidup, keterikatan (*engagement*), perilaku prososial, konsep diri positif, rasa syukur (*gratitude*), efikasi diri dan lainnya.

Ryff (1995) mengatakan bahwa *Psychological Well Being* adalah suatu keadaan dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya. Warr (1999) membagi well-being individu menjadi dua konteks, yaitu perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaan (*job specific well-being*) dan perasaan individu yang berhubungan dengan konteks yang lebih luas pada setting situasi apapun (*context-free well-being*). Keduanya berada dalam konsep kesehatan mental yang lebih luas. Kahneman (1999) menjelaskan well-being sebagai suatu penilaian yang memunculkan perasaan senang atau tidak senang yang berhubungan dengan keadaan atau peristiwa dalam kehidupan individu.

## 2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis *field research* atau penelitian lapangan. Seperti yang diungkapkan oleh Lexy J.Moleong (2012) bahwa penelitian adalah merupakan yang bersifat deskriptif kualitatif dimana memiliki tujuan menjabarkan mengenai situasi dan kondisi, artinya dapat memahami fenomena tentang yang dialami oleh subyek penelitian seperti halnya perilaku, persepsi dan motivasi sehingga indikator diketahui melalui ucapan dan perilaku. Peneliti memilih jenis pendekatan ini didasari oleh beberapa alasan. Yang pertama karena data yang dibutuhkan berupa informasi mengenai suatu gejala fenomena yang terjadi di PT adapun data-data di ambil dari karyawan level staf hingga supervisor. Kedua, peneliti mendeskripsikan tentang objek yang diteliti, sedangkan yang ketiga peneliti mengemukakan tentang apa yang terjadi dengan mengembangkan konsep serta menghimpun fakta sosial yang ada di lapangan.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari yang mewakili populasi secara *representative*. Seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (2005) bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan cara bertatap langsung dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan. Tahap awal yang diwawancarai adalah karyawan level supervisor baru kemudian dilanjutkan pada staf.

Dokumentasi menurut Moleong ( 2012 ) merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer berupa catatan, notulen ataupun agenda,dan lain-lain. Penelitian ini sebagai dokumentasi yakni rekapan penilaian kerja karyawan, rekapan kebutuhan pelatihan ,dn lain-lain. Menurut Kusaidi (2013) dokumentasi berupa dokumen ataupun sumber tertulis, dalam hal ini data-data berupa tabel karyawan yang mengikuti pengembangan serta lampiran lainnya.

Teknik analisa data yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, kemudian memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, lalu dilakukan sinestasikan kemuadian mencari dan menemukan pola yang dianggap penting untuk dipelajari kemudian diputuskan apa yang dapat disertakan kepada orang lain. (Lexi,2010).

Metode induktif digunakan untuk menilai fakta-fakta empiris, kemudian dicocokkan dengan landasan yang ada. Oleh karena itu, induktif pada penelitian ini akan disampaikan dan digambarkan suatu fakta konkrit mengenai implementasi psikologi positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan Pada PT.

Adapun analisis data menurut Husnaini Usman (2009) dikatakan bahwa ada tiga kegiatan, dimulai dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan , dan informasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan. Mengkode, menelusuri tema. Menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyingkiskan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
2. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan rancangan guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Implementasi Psikologi Positif

Peningkatan sumber daya manusia tidak hanya dengan pendekatan human capital development saja tetapi menciptakan budaya perusahaan yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan karyawannya secara kondusif. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara menyeluruh melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang telah ditargetkan, harus mempunyai komitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan berkesinambungan melalui proses pembelajaran antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi dan workshop baik secara internal maupun eksternal. Pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan risiko, budaya perusahaan.

- b. *Curiosity* ; *Curiosity* (keingintahuan) sebagai satu minat instrinsik individu dalam pengalaman yang sedang berlangsung. Individu penasaran mengejar pengalaman yang baru, pengalaman yang bervariasi, dan pengalaman yang menantang.

Karyawan disini dirangsang untuk memiliki keingintahuan terhadap sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, jadi tidak hanya yang berkaitan dengan tanggung jawabnya saja tetapi keterampilan mengelola sejumlah tugas (*Task Management Skill*) karyawan yang dinilai belum berfungsi dengan baik. Disini karyawan tidak hanya bekerja dikantor menjalankan tugas pokok dan fungsinya saja. Tetapi karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola sejumlah tugas lainnya seperti setiap bulan mengadakan rapat koordinasi maupun untuk membahas rencana kerja dan evaluasi. Selain itu pegawai juga menjalankan beberapa tugas lainnya seperti menjalin dan membina hubungan dengan stakeholder, baik internal maupun eksternal.

Selain itu masih ditemukan beberapa karyawan yang diposisi supervisor belum mahir dalam menggunakan komputer, padahal penguasaan teknologi seperti komputer sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja seorang karyawan. Mereka belum terampil dalam mengoperasikan komputer untuk menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu mereka lebih sering meminta anggotanya yang mengerjakannya, sehingga pekerjaan anggotanya menjadi terjadi tumpang tindih pekerjaan atau *overlapping*.

- c. **Perseverance** ; *Perseverance* didefinisikan sebagai tindakan berlanjut yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan meskipun ada hambatan, kesulitan, atau keputusan. Individu dengan kekuatan karakter ini akan selalu menyelesaikan segala sesuatu yang telah dimulainya, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Masih sering ditemukan baik karyawan yang di level supervisor maupun staf mereka meminta langsung kepada atasannya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa memilah-milah permasalahan mana yang harus ditangani oleh manager. Keterampilan merespon dan mengelola masalah (*Contingency Management Skill*) karyawan dalam merespon dan mengelola masalah (*contingency management skill*) masih rendah. Diharapkan bila terjadi permasalahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, karyawan harus berusaha untuk menyelesaikannya sendiri terlebih dahulu. Tetapi seandainya karyawan belum menemui titik terang akan permasalahan yang dialami, karyawan bisa berkonsultasikan masalah tersebut kepada atasannya dan meminta solusi. Selain itu seharusnya diadakan rapat untuk mencari solusi secepatnya dari permasalahan yang dihadapi. Atasan dalam memberikan pengarahan tidak bersifat otoriter, penyelesaian masalah dilakukan secara formal namun masih berdasarkan kedekatan kekeluargaan sehingga bawahan mudah menyampaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

- d. **Justice**; Keadilan berkaitan dengan interaksi antara beberapa individu yang ada dalam kelompok dengan kelompok itu sendiri. Keadilan melandasi kehidupan yang sehat dalam suatu masyarakat.

Karyawan tidak hanya dituntut untuk dapat menguasai pekerjaannya saja tetapi bagaimana dapat menciptakan teamwork yang baik, tidak di satu divisi tetapi semua divisi yang memiliki hubungan pekerjaan. Artinya disini dibutuhkan keterampilan beradaptasi. Karyawan diharapkan mudah bergaul dan supel dalam lingkungan kerja dimana mereka ditempatkan. Dan karyawan diharapkan dalam berkomunikasi secara umum sudah memiliki komunikasi yang baik dengan seluruh rekan kerja terutama pada bidang pekerjaan yang sama. Misalnya karyawan bersikap ramah dengan rekan-rekannya kerjanya, misalnya dengan memberikan senyum salam sapa. Ada hal yang penting dilakukan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yakni memahami karakter masing-masing karyawan, jadi setiap karyawan sudah mengetahui karakter masing-masing rekan kerjanya, sehingga tidak ditemukan permasalahan ketika bersosialisasi antar karyawan. Selain itu karyawan mudah beradaptasi di lingkungan kerja karena tidak ada kesenjangan antara atasan dan staf.

*e. Temperance* ; kebajikan yang mengarah individu untuk berpikir sebelum bertindak agar menghindari akibat buruk yang mungkin terjadi dikemudian hari.

Karyawan dituntut untuk dapat manajemen perasaan dan emosinya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang misalnya terkadang karyawan memutar musik untuk membangkitkan semangat saat bekerja. Bila karyawan bekerja dengan perasaan nyaman, sesama rekan kerja baik tidak terjadi suatu permasalahan. Saat bekerja karyawan juga sering bercanda gurau dengan rekan kerja agar suasana kerja tidak kaku. Selanjutnya karyawan dapat manajemen emosinya dengan baik, misalkan terdapat permasalahan di rumah tidak dibawa ke lingkungan kerja, mereka bekerja di kantor seperti biasanya. Selain itu ketika terjadi permasalahan di lingkungan kerja juga diselesaikan secara baik tidak dengan menggunakan emosi.

#### 4. KESIMPULAN

Implementasi psikologi positif diharapkan dapat membentuk pribadi karyawan yang dapat mengembangkan sisi positif dalam dirinya, mengembangkan emosi positif dalam berhubungan sosial dengan orang lain, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan berpikir positif dalam mengatasi berbagai problem yang dihadapi, memiliki sikap positif dalam belajar dari kesalahan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja serta mengembangkan kompetensi yang ada dalam dirinya.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2005). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ciziuniene, K. (2016). Research on competencies of human resources in transport. *Journal Engineering* 27, 336 – 343.
- Compton, William C. 2005. *An Introduction to Positive Psychology*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Dingle, J. (1995). Analysing the competence requirement of manager. *Journal Management Development*, 8, 30-36.
- Froh. Jeffrey. 2004. *The History of Positive Psychology : Truth be told*. NYS Psychologist, May/June.
- Heriati. 2018. *Aplikasi Psikologi Positif di Dunia Kerja*. (Online). <http://www.intipesan.com/aplikasi-psikologi-positif-di-dunia-kerja/> diakses 24 Agustus 2021.

- Husaini, Usman.2009. Metodologi Penelitian Sosial.Jakarta : Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. (2010), Metodologi penelitian kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Peterson, C.& Seligman, M.E.P (2004). Character strengths and virtues; A handbook and classification. New York: Oxford University Press, Inc.
- Robbins,Stephen P and Coulter Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ryff, C. D & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Seligman, Martin E.P & Csikszentmihalyi, Mihaly. 2000. Positive Psychology : An Introduction. American Psychology Association, Vol 55, No. 1, 5-14.
- Spencer and Spencer. (2003). *Competence At Work: Model For Superior Peformance*. John Wiley And Sons, Inc.
- Spinrad, Tracy L. & Eisenberg, Nancy. 2009. Empathy, Prosocial Behavior, and Positive Development in Schools. *Handbook of Positive Psychology in School*. Oxon : Taylor & Francis
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace, in Daniel Kahneman, Ed Diener & Norbert Schwarz (Eds), *Well-being : The Foundations of Hedonic Psychology*. New York : Russel Sage Foundation
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.