

PENERAPAN PSIKOLOGI POSITIF SEBAGAI STRATEGI MENGATASI STRES KERJA BAGI KARYAWAN

THE APPLICATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY AS A STRATEGY TO OVERCOME WORK STRESS FOR EMPLOYEES

Salwa Hayati¹⁾, Eva Susanna²⁾, Kesumawati³⁾, Soraya Lestari⁴⁾

1,2,4Fakultas Sosial Sains dan Ilmu Pendidikan,3Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Ubudiyah Indonesia

Email Correspondensi : salwa@uui.ac.id, evasusanna@uui.ac.id,
kesumawati@uui.ac.id, soraya.lestari@uui.ac.id

ABSTRAK

Saat ini masih banyak industri yang baru mulai beradaptasi dengan industri 4.0, sementara itu wacana mengenai revolusi industri 5.0 sudah mulai berjalan. Revolusi industri 5.0 diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi industri, pelanggan, pekerja dan masyarakat pada umumnya, seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, dan keamanan produksi, serta menciptakan peluang kerja baru dan mengurangi dampak lingkungan yang negatif. Dengan menerapkan teknologi canggih dan proses produksi yang lebih efisien, karyawan yang ada juga dituntut untuk terus meningkatkan keahlian mereka dan pemikiran strategis untuk tingkatkan performa. Stres adalah reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan, ancaman, atau situasi baru. Stres merupakan bagian alami dari kehidupan, namun jika berlebihan dan berlangsung lama dapat merusak kesehatan. Psikologi positif fokus pada kekuatan dan sumber daya individu dari pada masalah dan ketidaksempurnaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan penerapan psikologi positif sebagai strategi mengatasi stres kerja bagi karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis *field research* atau penelitian lapangan. Hasil penelitian yang diperoleh *Virtue* yang paling dominan disini adalah *curiosity, perseverance, justice* dan *temperance*.

Kata Kunci: psikologi positif, stres kerja

ABSTRACT

Currently, there are still many industries that are just starting to adapt to industry 4.0, while the discourse about the industrial revolution 5.0 has begun to run. The industrial revolution 5.0 is expected to provide many benefits for the industry, customers, workers and society in general, such as increasing productivity, quality, and production safety, as well as creating new job opportunities and reducing negative environmental impacts. By implementing advanced technology and more efficient production processes, existing employees are also required to continuously improve their skills and strategic thinking to improve performance. Stress is a physical and emotional reaction that arises when a person encounters new pressure, threats, or situations. Stress is a natural part of life, but if it is excessive and lasts for a long time, it can damage health. Positive psychology focuses on individual strengths and resources rather than problems and imperfections. The purpose of this study is to find out the relationship between the application of positive psychology as a strategy to overcome work stress for employees. The method used is a qualitative method with the

type of field research or field research. The results of the research obtained by Virtue are the most dominant here are curiosity, perseverance, justice and temperance.

Keywords: positive psychology, work stress

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 diraihinya, atau kondisi psikologis tertingginya (Frohh, 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* (kearifan dan pengetahuan), *Courage* (keteguhan hati), *Humanity and love* (kemanusiaan dan cinta kasih), *Justice* (keadilan), *Temperance* (kesederhanaan) dan *Transcendence* (bangkit dari masalah)..

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 bagaimana dia juga bisa membawa manfaat kepada orang lain disekitarnya. (Heriati, 2018). Selain itu dikatakan bahwa peran perusahaan dalam menerapkan psikologi positif sangat penting disini. Karena perusahaan adalah wadahnya untuk menetapkan sistem, prosedur dan bagaimana cara menerapkan psikologi positif ini di dalam dunia kerja terutama bagi karyawannya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi panik dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak bersahabat.

Di pihak lain, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres 'off the job' misalnya, kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, fisik, dan perkawinan (misalnya perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara (Gaol, 2019).

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Pendekatan individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individu dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keimanan, senantiasa bersyukur, berpikir positif, berolahraga, bermasyarakat, menghindari kebiasaan rutin dan menghindari lingkungan atau kelompok orang yang tidak punya integritas.

2. KAJIAN LITERATUR

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penurunan kualitas produksi, atau srtiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan

(*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dimana dari semua kemungkinan tersebut, stres tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. (Gaol, Jimmy.L, 2019).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno *et al.* (2021) yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a. Pertimbangan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- b. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika

karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.

- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

- a. perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
- b. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
- c. kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.
- d. Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

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.

3. 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 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 usaha kuliner Kedai Alibaba, 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 diungkapka 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 diwawancari 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 kemudian 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 usaha kuliner Kedai Alibaba.

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 menyisikan 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. Penyajian 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.

4. 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 mengembangankan potensi karyawan secara konsisten dan berkisanambungan 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 keputusasaan. 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 memajemen 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 memajemen emosinya dengan baik, misalkan terdapat permasalahan dirumah tidak dibawa ke lingkungan kerja, mereka bekerja dikantor seperti biasanya. Selain itu ketika terjadi permasalahan dilingkungan kerja juga diselesaikan secara baik tidak dengan menggunakan emosi.

5. KESIMPULAN

Manusia merupakan asset yang berharga bagi setiap perusahaan, dimana manusia berkontribusi dalam keberhasilan suatu perusahaan atau malah sebaliknya. Sebagai karyawan yang professional, tidak jarang kita dituntut untuk dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyebabkan perubahan suasana hati dan kesulitan dalam mengendalikan emosi. Untuk itu, psikologi positif menghadirkan bagaimana kita sebagai karyawan dapat belajar dalam meningkatkan kecerdasan mengendalikan stres dengan berbagai macam cara dan menjelaskan berbagai dampak baik yang kita terima ketika kita sebagai manusia dapat mengendalikan stres dengan baik.

Penerapan 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 menjadi strategi mengatasi stres serta mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

1. 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.
- Gaol, Jimmy.L, CHR. (2019). *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Kompas Gramedia, Jakarta.
- 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 Performance. 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

Uliyani, Farida. (2023). Penerapan Psikologi Positif Pada Dunia Kerja dalam meningkatkan Kecerdasan Emosional Karyawan, Journal of Economics and Management Scientific, Vol.6

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.