

Tingkat_flourishing

by Nur Laela

FILE	2-TINGKAT_FLOURISHING...PDF (905.63K)	WORD COUNT	4715
TIME SUBMITTED	07-JUN-2018 11:20AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	30346
SUBMISSION ID	973242947		

TINGKAT *FLOURISHING* INDIVIDU DALAM ORGANISASI PT X DAN PT Y

Nurlaila Effendy

Herlina Subandriyo

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Abstraksi

Kesejahteraan dalam organisasi dapat diukur dengan konsep Psikologi Positif yang dikenal dengan nama *Flourishing* sebagai tingkat tertinggi dari *Subjective well-being* sehingga dapat diukur kesehatan organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan X dan Y dengan jumlah subjek sebanyak 55 orang yang dilakukan teknik sampling kuota. Adapun alat ukur yang digunakan adalah translasi PERMA yang terdiri dari 5 dimensi *Positif Emotion, Engagement, Relationship, Meaningfulness, Accomplishment* dengan total dari 15 item. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan 75% tinggi dan 25% sedang. Sedangkan untuk 5 dimensi diperoleh bahwa tingkat *Positif Emotion* 78% tinggi dan 22% rendah; Tingkat *Engagement* karyawan 53% tinggi dan 43% sedang dan 4% rendah; Tingkat *Relationship* karyawan 85% tinggi dan 11% sedang dan 4% rendah; Tingkat *Meaningfulness* karyawan 82% tinggi dan 11% sedang dan 7% rendah; Tingkat *Accomplishment* karyawan 74% tinggi dan 19% sedang dan 7% rendah. Kemudian untuk Tingkat *Flourishing* karyawan 45% dikatakan sudah mencapai *flourishing* dan 55% masih dikategorikan *Non-Flourishing*.

Kata kunci: Psikologi Positif, Kesejahteraan/*Flourishing*, PERMA, Perusahaan.

Abstract

Welfare in an organization can be calibrated by means of Positive Psychology concepts commonly known as flourishing as the highest level of subjective well-being. Accordingly, the overall welfare of an organization can be measured. In this research, the measurements were applied in X and Y companies with total subjects of 55 by quotation sampling technique. The measurement adopted PERMA translation consisting of 5 dimensions, namely: Positive Emotion, Engagement, Relationship, Meaningfulness and Accomplishment of totally 15 items. The results of the research showed that 75% of the employees enjoyed high level of flourish while the 25% felt fair one. In view of the 5 dimensions, it was found that 78% of the Positive Emotion was high, and the rest 22% was low; 53% of the Engagement was high, 43% of the same was medium and the rest 4% was low; 85% of the Relationship was high, 11% of the same was medium and the rest 4% was low; 82% of the Meaningfulness was high, 11% of the same was medium and the rest 7% was low; 74% of the Accomplishment was high, 19% of the same was medium and the rest 7% was low. In term of flourishing, 45% of the employees were categorized flourishing and 55% was classified non-flourished.

Keywords : *Positive Psychology, Flourishing, PERMA, Company.*

Perusahaan kategori kecil, menengah, dan besar di Indonesia masih menghadapi kendala dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Kendala-kendala yang sering dihadapi adalah *turn over*, kompetensi karyawan yang belum sesuai standar (*soft competency* dan *hard competency*), produktivitas dan lain-lain. Banyak perusahaan-masih fokus pada hubungan industrial, hal ini terkait banyaknya demo buruh yang menuntut kenaikan UMK/UMR. Sedangkan untuk menghadapi globalisasi dan integrasi ASEAN perlu segera mengembangkan kultur organisasi

yang efektif dan iklim organisasi yang sehat. Sumber daya manusia menjadi fokus perhatian karena SDM sebagai *intangible assets* mempengaruhi *tangible assets* (*physical asset* dan *financial capital*) sebagai ukuran kinerja perusahaan/organisasi. SDM menjadi kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi yang produktif.

Organisasi jika ditinjau lebih dalam berbentuk holon, terdiri dari level-level. Holon dari Arthur Koesler membagi level dalam organisasi terdiri dari mikro, meso, dan makro. Mikro meliputi: elemen dari tugas/pekerjaan, pekerjaan secara keseluruhan; meso meliputi: team kerja/grup kerja, unit bisnis; dan makro meliputi: organisasi, industri dan lingkungan. Suatu organisasi perlu memahami secara integral untuk dapat berkembang bersama secara internal (di dalam organisasi) dan eksternal (diluar organisasi) untuk pencapaian pertumbuhan, keselarasan dan harmoni secara keseluruhan. Apabila terjadi keselarasan pada makro, meso dan mikro, maka organisasi akan berjalan cepat untuk mencapai visinya (Edward, 2005). Pendekatan integral pada pengembangan suatu organisasi adalah adanya kesadaran organisasi dan kultur organisasi serta akan terlihat perilaku organisasi dan sistem dalam organisasi, keadaan ini akan terjadi secara keseluruhan, semua level (mikro-meso-makro). Apabila *personal meaning* sudah muncul pada suatu organisasi akan terjadi pertumbuhan *community values* yang akan mendukung berjalannya suatu organisasi.

Karyawan perusahaan menginginkan kesejahteraan dalam hidupnya. Kepuasan bekerja dalam perusahaan akan membawa dampak positif pada karyawan itu sendiri maupun pada organisasi secara keseluruhan. Kesejahteraan karyawan juga merupakan indikator kesuksesan suatu perusahaan. Ukuran kesejahteraan sering direduksi dengan ukuran materi, kesejahteraan sering dikaitkan dengan faktor finansial saja. Sebagai manusia bukan saja faktor keuangan, namun faktor lain, seperti faktor emos/psikisi juga perlu diperhatikan.

Pada *people management* yang sudah masuk pada tahap *Human Resource Management* dan *Human Capital Management*, karyawan dikembangkan potensinya (Haston, 2002), mengintegrasikan visi organisasi dengan, visi individu, penghargaan *finance* dan *non finance*, diperhatikan unsur emosinya, agar dominan emosi positif. Emosi dari kata *e-movere* yang berarti menggerakkan. Emosi menggambarkan adanya kecenderungan manusia untuk bertindak dan juga terkait sistem fisiologis manusia. Emosi dibagi menjadi 2 (Barret & Russel, dalam Mayne & Bonanno, 2001), yaitu emosi negatif (misal, tertekan, sedih, depresi, *fatiq*, cemas dan lain-lain) dan emosi positif (misalnya bersemangat, senang, rileks, dan lain-lain). Emosi juga mempengaruhi sistem dalam tubuh yang akan mempengaruhi sistem imunitas. Karyawan yang memiliki sistem imunitas yang baik akan menjadi lebih produktif dari pada yang memiliki sistem imun tidak baik, dari ketidak hadiran dalam bekerja, sakit dengan berobat jalan maupun di rumah sakit. Selain tidak produktif juga membuat perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk biaya kesehatan.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki emosi positif akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang, situasi yang nyaman untuk bekerja, dengan demikian dapat bekerja

secara optimal. Pendekatan psikologi positif dalam organisasi (*POS/Positive Organisational Scholarship*) dan *POB/ Positive Organisational Behavior* pada level makro, meso, dan mikro menjadi penting untuk mengoptimalkan kontribusi individu, tim, dan pemimpin dalam organisasi sehingga pengembangan organisasi juga lebih optimal (Debra dkk, 2007). Organisasi berkembang dengan baik jika karyawannya mengalami kesejahteraan atau dalam Psikologi Positif adalah *flourishing*. Hal sesuai dengan konsep dalam *Performance Management System/ PMS*, dimana tujuan pada PMS adalah mengoptimalkan potensi individu, tim, *leader* sehingga organisasi akan tumbuh dan berkembang.

Kesejahteraan dalam organisasi dapat diukur dengan konsep Psikologi Positif, sehingga dapat diukur kesehatan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan suatu organisasi yang terintegrasi adalah adanya kesadaran individu-individu dalam organisasi yang memunculkan *personal meaning* atau kebermaknaan diri di dalam organisasi, sehingga akan membentuk kultur organisasi dan iklim organisasi yang efektif dan harmoni. Psikologi Positif mempunyai tujuan untuk kesejahteraan dengan membangun emosi positif dan fokus pada *strength* individu. Program-program Psikologi Positif dapat dikembangkan dalam organisasi sehingga tercipta keterlibatan penuh dengan pekerjaan dan organisasi, kesehatan tim kerja, berkembangnya budaya organisasi yang positif dan membangun *internal business process* yang efektif untuk menghasilkan kinerja yang baik dan kesejahteraan individu dan organisasi.

Kesejahteraan dalam konsep Psikologi Positif dikenal dengan nama *flourishing*. Salah satu konsep *flourishing* dalam Psikologi Positif adalah PERMA: 1) *Positive Emotion*/Emosi positif (kebahagiaan dan kepuasan hidup adalah aspeknya), 2) *Engagement*/ Keterlibatan, 3) *Relationship*/ Hubungan, 4) *Meaning*/ Makna, dan 5) *Achievement/Accomplishment*/Prestasi (Seligman, 2013, hal. 46). Teori kesejahteraan memiliki sifat majemuk dalam metode dan isi. Emosi positif merupakan sebuah variabel yang subjektif, yang didefinisikan apa yang dirasakan dan dipikirkan. Keterlibatan, makna, hubungan, dan prestasi memiliki komponen subjektif dan objektif. Penjelasan tersebut dapat menggambarkan bahwa kesejahteraan bukan hanya yang ada di dalam benak saja. Karyawan jika memiliki *flourishing* maka perusahaan akan memiliki organisasi yang efektif karena individu dan tim berkembang dan memberikan kontribusi positif.

Kesadaran Manajemen terhadap kesejahteraan organisasi dapat membuat Manajemen membuat program untuk karyawannya agar mengalami *flourishing*, sehingga akan berdampak pada kontribusi karyawan di perusahaan. Penelitian ini akan dilaksanakan pada 2 perusahaan untuk mengukur tingkat kesejahteraan di PT X dan Y yang sudah menerapkan *Human Resource Management* atau *Human Capital Management*, perusahaan *manufacturing* dan manajemen memiliki komitmen pada pengembangan SDM. Perusahaan dengan tipe tersebut memiliki kemungkinan berkembang dalam era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), namun masih memiliki tantangan untuk membangun *flourishing* bagi karyawannya dan menghadapi tantangan pada pengembangan organisasi.

Penelitian tentang kesejahteraan dilakukan di bidang klinis, pendidikan dan organisasi. Jha dkk (2008) melakukan penelitian terkait positif dan negatif emosi sebagai prediksi kebahagiaan dan kepuasan hidup. Slavin dkk (2012) meneliti PERMA untuk model kepemimpinan dan perubahan budaya. Duncan dkk (2014) melakukan analisis terkait kesejahteraan versi Huppert, Keyes, Diener dan Seligman (PERMA). Kern dkk (2014) meneliti kesejahteraan di sekolah. Takwin dkk (2012) meneliti *self management* untuk meningkatkan *well-being* masyarakat Jakarta. Penelitian secara komprehensif tentang kesejahteraan maupun yang terkait dengan konsep PERMA sejauh ini, peneliti belum menemukannya di Indonesia, termasuk di bidang Industri dan Organisasi.

Penelitian ini adalah penelitian awal yang akan dikembangkan ke berbagai perusahaan dengan intervensi rancangan program sesuai kebutuhan perusahaan berdasar hasil penelitian. Melalui uraian permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan tujuan penelitian berikut: a) Tingkat kesejahteraan karyawan di Perusahaan X dan Y; b) Peta 5 pilar (PERMA) dalam kesejahteraan karyawan di Perusahaan X dan Y?

Psikologi Positif & Flourishing

Psikologi Positif adalah mempelajari tentang bagaimana manusia menjadi sejahtera di dalam menghadapi kesulitan (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tujuannya untuk menemukan dan mempromosikan faktor yang memungkinkan individu, komunitas, dan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang (Campton, 2011). Wilayah Positif Psikologi pada level subjektif adalah tentang pengalaman subjektif pada masa lalu, masa sekarang, dan masa depan. Pada masa lalu/*past* meliputi kesejahteraan subjektif/*subjective well being* dan kepuasan hidup. Pada masa sekarang/*present* meliputi *flow*, *joy*, *pleasure*, dan *happiness*. Pada konstruksi kognitif tentang masa depan adalah *optimism*, *hope*, dan *faith*. (Gillham & Seligman, 1999; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Tujuan Psikologi Positif adalah Kesejahteraan. Kesejahteraan dalam Psikologi Positif adalah kesejahteraan keseluruhan yang meliputi *hedonic* dan *eudaimonic*. Kesejahteraan pada Psikologi Positif dikenal dengan *flourishing*. Selain konsep *flourishing* dari Seligman, ada konsep *flourishing* dari Ed Diener, Keyes, dan Huppert & So. Ada persamaan dan perbedaan konsep *flourishing* dari Seligman, Ed Diener, Keyes, dan Huppert & So. Alat ukur Keyes menggunakan MHC-SF 14 item/6 poin. Ed Diener menggunakan *Flourish Scale* 8 aitem/7 poin. Seligman menggunakan PERMA Profiler 16 aitem/11 poin (Hone, dkk, 2014). Persamaan dan perbedaan *Flourishing* dari keempat tokoh tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. *Flourishing*

PERMA

Pada PERMA akan menciptakan kehidupan yang diinginkan dan membantu untuk fokus, usaha-usaha, dan energi pada apa yang penting, serta mengembangkan daya juang. Pada PERMA mengandung: *happiness, flow, meaning, love, gratitude, accomplishment, growth*, dan hubungan yang lebih baik (Seligman, 2013). Aspek PERMA (Seligman, 2013) adalah:

1. *Positive Emotion*

Emosi positif mengacu pada *hedonic feeling of happiness*, misalnya perasaan *joyful dan cheerful*. Emosi positif adalah bagian esensial dari kesejahteraan/*well being*. Orang-orang yang bahagia akan melihat ke masa lalunya dengan senang, melihat masa depan dengan harapan, dan akan menikmati kehidupan sekarang. *Positive emotion* seperti harapan, kebahagiaan, keterhubungan, cinta, dan kedamaian adalah kebutuhan yang penting bagi manusia untuk merasa sejahtera.

2. *Engagement*

Keterlibatan merujuk pada hubungan psikologis pada aktivitas-aktivitas atau pada organisasi (misalnya, perasaan meresapi, ketertarikan, dan keterlibatan dalam hidup). Fokus pada sesuatu yang dikerjakan dan benar-benar merasa kesenangan dan keterlibatan penuh dengan sesuatu yang sedang dikerjakan. Terjadi *flow* baik pada kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi.

3. *Relationship/positive Relationship*

Hubungan positif adalah perasaan sosial yang terintegrasi, peduli, dan adanya dukungan, serta kepuasan dengan hubungan sosial. Setiap orang memerlukan hubungan yang kuat dengan keluarga, teman, ataupun tetangga. Hubungan yang baik adalah salah satu inti kesejahteraan

4. *Meaning*

Bermakna merujuk pada kepercayaan bahwa hidupnya berarti dan merasa terhubung pada sesuatu yang lebih tinggi. Kehidupan akan menjadi terbaik jika dapat mendedikasikan lebih besar pada hal lebih luas yang berdampak pada orang lain, bukan hanya pada diri sendiri, sehingga kehidupan menjadi lebih bermakna.

5. *Accomplishment/Achievement*

Pencapaian melibatkan kemajuan pada *goals* atau tujuan-tujuannya, perasaan mampu untuk melakukan aktivitas harian dan memiliki rasa pencapaian. Pencapaian adalah tujuan-tujuan yang dapat diperoleh, baik tujuan kecil, sedang atau besar, tergantung pada diri orang tersebut.

Apabila orang memiliki kelima pilar tersebut, maka kehidupan orang tersebut akan mengalami *flourish* (Seligman, 2002). *Flourishing* merupakan pengalaman hidup yang berjalan dengan baik. *Flourishing* adalah kombinasi dari perasaan baik (*good feeling*) dan berfungsi secara efektif. *Flourishing* adalah sinonim dari level kesejahteraan mental yang tinggi dan melambangkan kesehatan mental (Huppert & So, 2009; Keyes & Haidt, 2002). *Flourishing* menggambarkan kenyamanan dan berkembang.

Metode

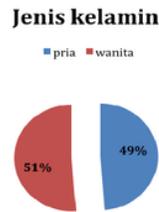
Penelitian Kesejahteraan di Perusahaan ini menggunakan survei. Penelitian survei adalah jenis penelitian yang menguji dampak dari sebuah variabel yang disebabkan oleh variabel lainnya (Neuman, 1994:115). Adapun tipe survei yang digunakan adalah untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan (*flourishing*) pada 2 perusahaan.

Partisipan/Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah karyawan pada semua departemen di Perusahaan X dan Y dengan kriteria: 1) Karyawan tetap perusahaan PT.X dan Y; 2) Lama bekerja minimal 2 tahun. Dalam penelitian ini, untuk pengambilan subyek menggunakan teknik sampling kuota dengan asumsi bahwa teknik sampling ini merepresentatifkan keterwakilan subyek dalam populasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa karakteristik dari 55 sampel penelitian ini berasal dari beberapa departemen yang memiliki posisi/jabatan yang beranekaragam, antara lain manajer, kepala bagian, supervisor, koordinator maupun staf sehingga bisa dikatakan bahwa data yang diperoleh sudah cukup beranekaragam. Adapun data demografi yang sudah diperoleh dari hasil penelitian akan terpapar sebagaimana pada *pie-chart* berikut ini:

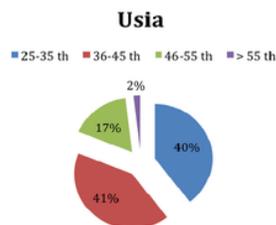
a. Jenis Kelamin



Gambar 2. Jenis kelamin subjek penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa proporsi jenis kelamin antara pria dan wanita bisa dikatakan berimbang, yakni pria sejumlah 29 karyawan sedangkan wanita sejumlah 26 karyawan. Hal ini akan menjadikan hasil penelitian menjadi representatif dan tidak bias dikarenakan jumlah yang tidak proporsional dari segi jenis kelamin atas subjek pada penelitian ini sekaligus memudahkan dari segi pembahasan bahwa kesejahteraan ditempat kerja dikaitkan dengan jenis kelamin.

b. Usia



Gambar 3. Usia subjek penelitian

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa sebagian subjek berada pada masa dewasa madya (*middle adulthood*), yakni 41% berada pada rentang usia 36-45 tahun. Pada masa ini dikaitkan dengan tanggung jawab, kemandirian serta mempertahankan kepuasan dalam berkarir (dalam Santrock, 2014). Disamping itu, 40% subjek penelitian berada pada masa dewasa awal (*early adulthood*) yakni kisaran usia 25-35 tahun. Pada masa usia ini diasumsikan oleh Santrok (2014) bahwa individu berada pada masa pembentukan kemandirian pribadi dan ekonomi, masa perkembangan karir, pemilihan pasangan hidup dan belajar berkeluarga. Untuk sisanya 17% dan 2% lainnya sudah berada pada pasa dewasa akhir (*late adulthood*) yang dikaitkan dengan pada proses penyesuaian diri, persiapan pensiun serta peran-peran sosial baru.

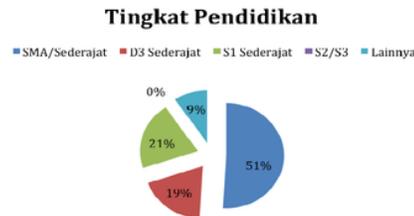
c. Status Pernikahan



Gambar 4. Status Pernikahan

Status pernikahan untuk subjek pada penelitian ini 75% dikatakan sudah menikah sedangkan sisanya sebagian 23% masih lajang dan 2% adalah duda/janda. Status pernikahan menjadi salah satu pertimbangan atas perkembangan emosi sosial dan moral atas individu (Santrok, 2014). Pada fase pernikahan, individu dihadapkan pada pola-pola konflik rumah tangga sekaligus pola pengasuhan anak yang dimiliki sehingga hal ini menjadi pertimbangan pada penelitian ini, khususnya dikaitkan dengan perolehan kesejahteraan di pekerjaannya dan keluarganya (konsep *work-life balanced*).

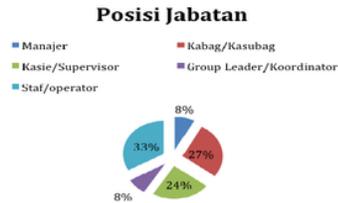
d. Tingkat Pendidikan



Gambar 5. Tingkat Pendidikan subjek penelitian

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh subjek pada penelitian ini sebagian besar berada pada tingkatan SMA/Sederajat, yakni 51% sedangkan sisanya terbagi dalam pendidikan S1/Sederajat sebesar 21%, pendidikan D3/Sederajat sebesar 19% dan lainnya (tidak diisi maupun memiliki tingkatan pendidikan diluar jenjang SMA-S3) sebesar 9%. Pertimbangan peneliti memasukkan tingkat pendidikan adalah dikaitkan dengan proses pemecahan masalah (*problem-solving*) sekaligus pemrosesan informasi yang diperoleh baik secara internal maupun eksternal, khususnya dikaitkan dengan pemecahan permasalahan yang terjadi ditempat kerja sehingga diasumsikan berkaitan dengan kesejahteraan individu di tempat kerjanya (*occupational wellness*).

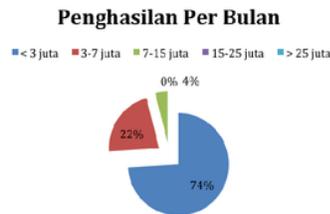
e. Posisi Jabatan



Gambar 6. Jabatan subjek penelitian

Proporsi posisi jabatan subjek pada penelitian ini dikatakan cukup proporsional dan mewakili setiap layer/strata dalam struktur organisasi yang ada pada perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian. Adapun rinciannya adalah 33% berada pada posisi staf/operator yang memiliki deskripsi tugas sebagai pelaksana lapangan/teknis maupun administratif. Kemudian, 27% adalah kepala bagian (Kabag) yang bertugas untuk mengorganisir departemen yang dibawah secara efektif sesuai dengan proses bisnis yang berjalan. Sedang 24% subjek penelitian adalah supervisor/pengawas yang memiliki deskripsi tugas untuk mengkoordinir para staf dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP dan standar yang sudah ditetapkan. Terakhir, untuk masing-masing 8% sisanya adalah posisi manajer maupun group leader yang memiliki tugas dalam menyusun perencanaan strategis atas departemen yang dibawah dan melakukan evaluasi efektifitas kerja secara berkala.

f. Penghasilan Per Bulan



Gambar 7. Penghasilan subjek penelitian

Proporsi penghasilan per bulan atas subjek penelitian yang diperoleh sebesar 74% berada pada kisaran < 3 juta rupiah. Apabila dikaitkan dengan tarif Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), khususnya di Kabupaten Pekalongan 2016 sebagaimana berdasar pada Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/66/2015 berada pada kisaran Rp. 1.463.000. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pendapatan per bulan subjek penelitian masih dalam rentang kisaran UMK Kabupaten. Sedangkan 22% persen subjek memiliki penghasilan dengan rentang 3-7 juta/bulan dan sisanya adalah 4% sisanya berada pada kisaran 7-15 juta/bulan. Adapun pertimbangan peneliti mencantumkan data mengenai penghasilan per bulan dikaitkan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan konsumsi baik yang bersifat primer, sekunder maupun tersier kemudian dihubungkan dengan kesejahteraan yang dimiliki, khususnya kesejahteraan finansial yang diperoleh dari tempat kerjanya.

13 Pengembangan alat pengambilan data spesifikasi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala pengukuran. Metode yang akan digunakan dalam variabel kesejahteraan/*flourishing* ini menggunakan angket dengan alat ukur dari Seligman yaitu translasi PERMA Profiler berjumlah total 15 item dengan 10 poin pilihan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Alat ukur

Dimensi	Jumlah aitem
<i>Positive emotion</i>	3
<i>Engagement</i>	3
<i>Relationship</i>	3
<i>Meaning</i>	3
<i>Accomplishment</i>	3
Total PERMA	15

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS 15.0 for windows, maka diperoleh hasil perhitungan reliabilitas dan validitas untuk masing-masing alat ukur sebagaimana dibawah ini:

9 Tabel 2. Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded	0	0
Total	55	100.0

Tabel 3.

10 Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0.847	23

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas diketahui bahwa hasil perhitungan reliabilitas untuk skala PERMA adalah 0.847 yang diartikan bahwa alat ukur cukup reliabel (standar reliabel > 0.6) yang dikenakan pada 23 item atas 55 subjek pada penelitian ini. Alat ukur pada penelitian ini adalah translasi sehingga hasil validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini dimaksudkan untuk melihat konsistensi koefisien validitas dan reliabilitasnya untuk dibandingkan dengan alat ukur aslinya tanpa menambah maupun mengurangi itemnya sesuai dengan kaidah maupun standar yang sudah ada.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil analisa data yang diperoleh pada penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagaimana berikut ini:

Tabel 4. Statistik PERMA

		Statistik	Std. Error	
WB	Mean	163,6727	2,73487	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	158,1896	
		Upper Bound	169,1558	
	5% Trimmed Mean	164,4646		
	Median	167,0000		
	Variance	411,372		
	Std. Deviation	20,28232		
	Minimum	104,00		
	Maximum	219,00		
	Range	115,00		
	Interquartile Range	26,00		
	Skewness	-,606	,322	
	Kurtosis	1,382	,634	

Berdasarkan tabel 4. yang menggambarkan statistik atas data hasil penelitian PERMA/ *flourishing* di perusahaan diperoleh bahwa rata-rata skor subjek berada pada rentang skor 163.67 (rentang skor 23-230) sekaligus bisa dilihat bahwa nilai minimum adalah 104 dan maksimal adalah 167 atas skor yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berada di range rata-rata meskipun pada table 4.4 diperoleh hasil bahwa data subjek berada pada distribusi tidak normal (*non bell-shape*) dengan signifikasi sebesar 0.026 (standar normalitas Sig. >0.05). Hal ini terjadi dengan asumsi jumlah subjek yang masih belum representative dengan jumlah populasi sehingga data yang diperoleh tidak normal. Meskipun demikian, penelitian ini tetap bisa dilakukan dengan pertimbangan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah mengkategorikan dimensi dari *flourishing* (PERMA) untuk dimasukkan dalam kategori Tinggi-Sedang-Rendah sebagaimana yang akan dilihat pada paparan berikutnya.

Tabel 5. Normalitas

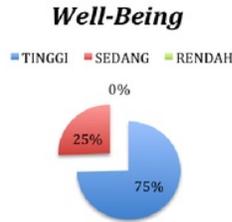
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WB	,127	55	,026	,952	55	,027

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Pengkategorian PERMA

Sebagaimana hasil analisa data diperoleh bahwa pada penelitian ini bertujuan untuk memetakan 5 dimensi pada *well-being*, yakni *Positive Emotion, Engagement, Relationship*

with Others, Meaningfulness, Accomplishment dalam 3 kategori (Tinggi-Sedang-Rendah). Adapun 3 jenjang pengkategorian diperoleh berdasarkan penggolongan standar alat ukur dari skor minimal hingga skor maksimal, yakni skor 1 untuk minimal dan skor 10 untuk maksimal. Berikut ini adalah hasil pie-chart penelitian:



Gambar 8. Wellbeing/Flourishing dengan PERMA

Berikut adalah pengkategorian norma (Tinggi-Sedang-Rendah) berdasarkan kriteria alat ukur.

Tabel 6. Kategori Skor Total PERMA

KATEGORI	SKOR
Rendah	Skor 0-77
Sedang	Skor 78-153
Tinggi	Skor >153

Kemudian, berikut ini adalah yang digambarkan pada *pie-chart* untuk masing-masing dimensi PERMA, dimana untuk pengkategorian berdasarkan pada rata-rata (mean) yang diperoleh oleh subjek pada total item dimensi secara parsial:

Tabel 7. Kategori Skor Mean Parsial PERMA

KATEGORI	SKOR
Rendah	< 4
Sedang	5 - 7
Tinggi	> 7

a. *Positive Emotion*



Gambar 9. Positive emotion Subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *positive emotion* 78% (43 orang) berada pada kategori tinggi dan 22% (22 orang) sisanya berada pada kategori rendah. Adapun rata-rata total subjek untuk *positive emotion* adalah pada kisaran skor 7.412.

b. *Engagement*



Gambar 10. *Engagement* Subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *Engagement* 53% (29 orang) berada pada kategori tinggi dan 43% (24orang) berkategori sedang sisanya 4% (2 orang) berada pada kategori rendah. Adapun rata-rata total subjek untuk *engagement* adalah pada kisaran skor 6.745.

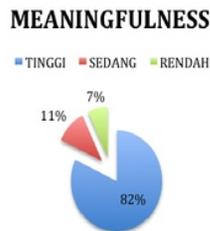
c. *Relationship*



Gambar 11. *Relationship* subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *Relationship* 85% (47 orang) berada pada kategori tinggi dan 11% (6 orang) berkategori sedang sisanya 4% (2 orang) berada pada kategori rendah. Adapun rata-rata total subjek untuk *relationship* adalah pada kisaran skor 7.842.

d. *Meaningfulness*



Gambar 12. *Meaningfulness* subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *Meaningfulness* 82% (45 orang) berada pada kategori tinggi dan 11% (6 orang) berkategori sedang sisanya 7% (4 orang) berada pada kategori rendah. Adapun rata-rata total subjek untuk *meaningfulness* adalah pada kisaran skor 7.8

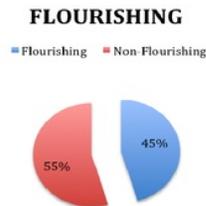
e. *Accomplishment*



Gambar 13. *Accomplishment* Subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *Accomplishment* 74% (40 orang) berada pada kategori tinggi dan 19% (10 orang) berkategori sedang sisanya 7% (4 orang) berada pada kategori rendah. Adapun rata-rata total subjek untuk *Accomplishment* adalah pada kisaran skor 7.242.

f. *Flourishing*



Gambar 14. *Flourishing* subjek penelitian

Berdasarkan gambar diatas diperoleh bahwa rata-rata subjek untuk *Flourishing* 45% (25 orang) dan 55% (30 orang) dikategorikan sebagai *Non-Flourishing*. Adapun pertimbangan *flourishing* diperoleh dari hasil pengkategorian masing-masing subjek atas dimensi PERMA yang dimiliki (Tinggi-Sedang-Rendah). Untuk subjek dikatakan dalam kategori *flourishing* apabila hasil total PERMA berkategori Tinggi semua dan dikatakan kategori *non-flourishing* apabila terdapat minimal 1 dimensi dalam PERMA yang berkategori sedang/rendah.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa alat ukur PERMA profiler memiliki reliabilitas 0.897. Hasil pengukuran pada karyawan menunjukkan secara keseluruhan memiliki skor kategori tinggi (75%), dimana 78 % memiliki *posititve emotion* yang tinggi, dan 53% memiliki *engagement* yang tinggi, *positive relationship* 85% yang termasuk tinggi. Subjek penelitian memiliki *meaning* yang tinggi sebanyak 82% dan *accomplishment* sebesar 74% yang termasuk tinggi. Subjek penelitian yang mengalami *flourish* adalah 45 % dari total subjek penelitian.

Seseorang dikatakan mengalami *flourish* apabila ia mengalami 5 pilar dari PERMA tersebut dengan kategori tinggi. Karyawan pada perusahaan tersebut hanya sebagian yang mengalami *flourish*, walau elemen PERMA termasuk tinggi. Hal ini juga sama yang terjadi pada penelitian-penelitian lain, misalnya di Chili. Hasil pengukuran PERMA di Chili adalah

sebagai berikut, pada *positive emotion* 53%, *engagement* sebesar 50%, *relationship* sebesar 71%, *meaning* adalah 31% dan *accomplishment* sebesar 67% , namun subjek yang mengalami *flourish* hanya 6% dari 1.313 subjek penelitian (Sepulveda, 2012).

Jika melihat subjek yang terlibat adalah 67% *leader*, mulai dari *lini manager* sampai *middle manager*. Mereka memiliki target yang harus dicapai dan tanggung jawab mengembangkan anak buah dan diri sendiri. Sedangkan subjek penelitian sangat didominasi pendidikan dibawah SMU sebanyak 51%. Kondisi ini menjadi tidak mudah bagi mereka, apakah mereka para *lini leader* yang memiliki pendidikan tidak tinggi ataukah para operator yang memiliki pendidikan tidak tinggi. Program pengembangan sudah dilaksanakan pada perusahaan tersebut dengan adanya pelatihan berdasarkan penilaian kinerja berbasis *balanced scorecard*, namun nampaknya belum memiliki dampak pada subyek penelitian secara keseluruhan. Karena program *performance management system* masih pada level *senior manager* sampai hanya *middle manager* (level Kabag). Sedang level Kasie, *Group Leader* dan *Operator* belum ada program pengembangan khusus.

Pada *positive emotion* menunjukkan paling tinggi. Hal ini menunjukkan emosi positif seperti kebahagiaan, semangat, rileks, *joy* dan lain-lain lebih dominan pada subjek penelitian dibandingkan **emosi negatif** seperti tertekan, sedih, depresi, *fatiq*, cemas dan lain-lain. Tekanan pekerjaan nampaknya bukan menjadi permasalahan karena kultur yang cenderung kekeluargaan dan perusahaan memfasilitasi aktivitas religi seperti buka puasa bersama, ijin t' ziah, liburan lebaran yang cukup lama, dan lain-lain membuat mereka lebih dapat membangun emosi positif dan ini didukung hasil penelitian yang menunjukkan *relation* yang tinggi juga. Hubungan positif sangat terlihat pada kultur kekeluargaan yang cenderung saling memahami di perusahaan tersebut.

Kebermaknaan atau *meaning* yang tinggi pada subjek penelitian nampaknya terkait dengan kultur organisasi dan kultur masyarakat Pekalongan yang cenderung regilius dan melaksanakan sistem zakat sebagai salah satu rukun Islam. Hal ini menjadi budaya mereka dalam berbagi dengan orang lain walau 81% subjek penelitian memiliki rentang usia 25-45 tahun yang masih fokus pada karir dan keperluan keluarganya. Namun demikian keseluruhan PERMA yang bervariasi menyebabkan karyawan yang mengalami *flourishing* masih dibawah 50%.

Kesimpulan

Penelitian *flourishing* dengan PERMA Profiler di Perusahaan *integrated textile* menunjukkan hasil:

- a. Tingkat kesejahteraan/*well being/flourishing* adalah 45 %
- b. Pada dimensi PERMA : 78 % memiliki *Positive Emotion* yang tinggi, 53% memiliki *Engagement* yang tinggi, *Relationship* 85% tinggi, *Meaning* 82% tinggi dan *Accomplishment* 74% tinggi.

Adapun kelemahan penelitian ini adalah Subjek penelitian yang masih relatif belum mewakili semua level dan semua departemen sehingga tidak dapat dianalisis departemen mana yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi dan rendah untuk mendapat intervensi yang tepat oleh manajemen.

8 Referensi

- 12 Bagus T, Evita E.S, dan Sahat K.P. (2012) The role of self-management in increasing subjective well-being of DKI Jakarta's citizen. *MAKARA of Social Sciences and Humanities Series*, Vol 16, No 1
- Campton, W.C.(2005). *An introduction to positive psychology*. CA: Thompson Wadworth.
- 6 Debra L. Nelson, Cary L. Cooper (2007). *Positive organization behavior*. London: SAGE Publications.
- 15 Edward, M.G. (2005). The Integral Holon. A Holonomic approach to organizational change and transformation. *Journal of Organizational Change*, 18, 3, 269-288.
- 2 Haston, R.(2000). Are there significant differences in approach between personal management and human resource management to be found in the literature on this subject?. *International Journal of Applied HRM*, vol 3, issue 1. www.managementjournal.com/ISSN 1742-2604.
- 4 Hone,L.C.,Jarden,A.,Schofield,G.M.,& Duncan,S.(2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Well-being*, 4(1), 62-90.
- 5 Huppert,F.A., & So,T.(2009).What percentage of people in Europe are flourishing and what characterizes them? OECD/ISQOLS“ Measuring subjective well-being: an opportunity for NSOs? i Florence, Italy, 23/24July,2009. Materi tidak diterbitkan.
- Jha, S.H. dan Kamiesh, S. (2008). Positive & negative affect and grit as prediction of happiness and life satisfaction. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*. 34, 40-45.
- Kern, M.L, Waters, L, Adler, A, dan Whit, M. (2014). Assessing employee wellbeing in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction, and professional thriving. Published Online April 2014 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/psych>
- 1 Keyes, L. M. C., & Haidt, J. (2002). *Flourishing: The positive person and the goal life*. New York: AP Association.
- 1 Mayne, T.J., & Bonanno, G.A. (2001). *Emotion. Current issues and future direction*. New York: Guilford Publication.
- 11 Neuman, L. (1994). *Social research methods: Qualitative and quantitative approach*. Boston: Allyn & Bacon.

Santock. (2014). *Life span development*. Salemba Empat. Jakarta: Erlangga Press.

¹ Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.

Seligman, M. (2013). *Beyond authentic happiness: Menciptakan kebahagiaan sempurna dengan psikologi positif*. Bandung: Mizan Pustaka.

¹ Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14.

⁷ Sepulveda, C.I. (2012). *Flourishing in Chile: How to increase well-being in the country?* *ECOS*, 3, 2.

Tingkat_flourishing

ORIGINALITY REPORT

% **14**
SIMILARITY INDEX

% **14**
INTERNET SOURCES

% **4**
PUBLICATIONS

% **6**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 mpsi.umm.ac.id Internet Source % **9**

2 www.howtoflourish.nl Internet Source % **1**

3 Submitted to University of Chichester Student Paper % **1**

4 Submitted to Universiti Malaysia Sabah Student Paper % **1**

5 David J. Disabato, Fallon R. Goodman, Todd B. Kashdan. "Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests", Journal of Personality, 2018 Publication % **1**

6 KARLSUDD, PETER, and PÄIVI JOKELA. "Net-Based Training for Physicians", E-Learning, 2009. Publication <% **1**

7	ejcop.psychopen.eu Internet Source	<% 1
8	media.neliti.com Internet Source	<% 1
9	Submitted to London School of Marketing Student Paper	<% 1
10	www.lib.uin-malang.ac.id Internet Source	<% 1
11	etheses.whiterose.ac.uk Internet Source	<% 1
12	Mansor, N.N Abu, Syeda Shabana Kirmani, Huam Hon Tat, and Mohamed Azzman. "Harnessing Positivity at Workplace from Perception to Action", Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012. Publication	<% 1
13	zakatinfq.blogspot.com Internet Source	<% 1
14	riskadiani.blogspot.com Internet Source	<% 1
15	Submitted to University of Essex Student Paper	<% 1
16	tesis.pucp.edu.pe Internet Source	<% 1

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 10
WORDS