



Penerapan Prinsip Psikologi Positif dalam Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja

Khalishatun Nuriyah, Diah Maghfiroh Setiawan Putri, Zahro Anisa*, Abu Hasan Agus R
Pasca Sarjana Universitas Nurul Jadid, Probolinggo, Indonesia

*Corresponding Author:

zahrooonisa132000@gmail.com

Article History:

Received 2024-01-08

Revised 2024-06-11

Accepted 2024-06-28

Keywords:

Human Resource Management

Job Satisfaction

Performance

Positive Psychology

Abstract

The purpose of writing this work is to analyze the application of positive psychology principles in HRM policies to improve performance and job satisfaction. This research uses a literature review method with the main data sources from academic journals, textbooks and scientific articles that focus on the intersection of HRM and Positive Psychology. Data analysis techniques involve synthesizing information with a qualitative approach to identify trends and patterns that support research objectives. The result of this work is that by applying the principles of positive psychology in HRM policies, companies can create a holistic work environment, focused on employee development and life balance. Recognition and rewards are not only limited to financial incentives, but also as a means of increasing motivation, strengthening a culture of positive recognition. Fair and transparent performance evaluation, synergized with a positive outlook, providing constructive feedback and motivation for improvement. Commitment to employee health and well-being through health programs and counseling support reflects attention to both physical and mental dimensions. Overall, the application of positive psychology principles can have a positive impact on employee satisfaction and performance, stimulating growth, balance and well-being, creating broad benefits for the company.

Abstrak

Tujuan penulisan karya ini untuk menganalisis penerapan prinsip psikologi positif dalam kebijakan MSDM untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dengan sumber data utama dari jurnal akademis, buku teks, dan artikel ilmiah yang berfokus pada interseksi MSDM dan Psikologi Positif. Teknik analisis data melibatkan sintesis informasi dengan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi tren dan pola yang mendukung tujuan penelitian. Hasil karya ini yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip psikologi positif dalam kebijakan MSDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang holistik, berfokus pada pengembangan karyawan dan keseimbangan kehidupan. Pengakuan dan reward yang bukan hanya terbatas pada insentif finansial, melainkan juga sebagai sarana meningkatkan motivasi, memperkuat budaya pengakuan positif. Evaluasi kinerja yang adil dan transparan, bersinergi dengan pandangan positif, memberikan umpan balik konstruktif dan motivasi untuk peningkatan. Komitmen pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan melalui program kesehatan dan dukungan konseling mencerminkan perhatian terhadap dimensi fisik dan mental. Keseluruhan, penerapan prinsip psikologi positif dapat memberikan dampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan, merangsang pertumbuhan, keseimbangan, dan kesejahteraan, menciptakan manfaat yang luas bagi perusahaan.

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya

Manusia

Kepuasan Kerja

Kinerja

Psikologi Positif

PENDAHULUAN

Penerapan prinsip psikologi positif dalam kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kebijakan MSDM dapat diformulasikan dengan memperkuat aspek-aspek positif kehidupan manusia, seperti pengembangan karyawan yang tidak hanya fokus pada keterampilan pekerjaan tetapi juga pertumbuhan pribadi secara holistik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengakuan dan reward yang lebih dari sekadar insentif finansial, evaluasi kinerja yang adil, komitmen pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, komunikasi terbuka, dan keseimbangan gaji dan tunjangan adalah beberapa elemen kebijakan MSDM yang dapat diintegrasikan dengan prinsip-prinsip psikologi positif. Penerapan



holistik ini diharapkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keseimbangan, dan pengakuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, memberikan kontribusi positif pada keseluruhan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Di Indonesia, permasalahan dalam penerapan prinsip Psikologi Positif dalam Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mencakup tantangan seperti kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang konsep psikologi positif di kalangan pengambil kebijakan dan praktisi MSDM (Rahmat & Agusti, 2018). Terdapat kesenjangan dalam pengintegrasian prinsip-prinsip psikologi positif ke dalam kebijakan SDM, yang dapat membatasi kemampuan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, aspek budaya dan struktural dalam dunia kerja Indonesia juga dapat menjadi hambatan, mengingat dinamika sosial dan ekonomi yang beragam di berbagai sektor industri.

Psikologi Positif, sebagai paradigma psikologi, menekankan kajian pada aspek positif kehidupan manusia, termasuk kebahagiaan, kepuasan hidup, kesejahteraan, keberhasilan, dan pengembangan individu yang optimal (Hude & Faizin, 2020; Nurdin, 2021; Takdir, 2019). Salah satu tokoh utamanya, Martin Seligman, memperkenalkan lima komponen PERMA sebagai fondasi utama konsep ini (Aprilyani & Fahlevi, 2022). Emosi Positif, dalam pandangan Seligman, tidak hanya terbatas pada kebahagiaan, melainkan juga mencakup kemampuan mempertahankan optimisme dan melihat masa lalu serta masa depan dengan pandangan optimis. Keterlibatan, sebagai unsur kedua, mencakup keterlibatan sepenuhnya dalam aktivitas untuk memupuk vitalitas dan mendukung pertumbuhan pribadi. Hubungan positif, sebagai elemen ketiga, ditekankan sebagai cara penting untuk mengekspresikan kasih sayang dan berfungsi sebagai dukungan sosial dalam melewati masa-masa sulit. Pencarian makna dalam hidup, sebagai komponen keempat, membantu individu bertahan melalui tantangan dengan memberikan perspektif alternatif terhadap keberadaan. Pencapaian, sebagai elemen terakhir, ditekankan melalui penetapan tujuan realistis, yang Seligman anggap meningkatkan kemungkinan keberhasilan dan memupuk rasa kemampuan dalam mengejar aspirasi. Paradigma Psikologi Positif memberikan pandangan baru tentang bagaimana manusia dapat meraih kehidupan yang lebih memuaskan dan bermakna dengan fokus pada aspek-aspek positif tersebut (Fauziah & Chusairi, 2022; Walida, 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, perusahaan menerapkan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang beragam (Ramadhani et al., 2023; Syafruddin et al., 2022; Utama & SE, 2020). Salah satu kebijakan utama adalah pengembangan karyawan, dengan menyediakan pelatihan dan program pengembangan keterampilan (Suprihanto & Putri, 2021; Suryani, Se, & Ir John EHJ FoEh, 2019). Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan mengadopsi kebijakan fleksibilitas jam kerja dan fasilitas remote working. Kebijakan pengakuan dan reward juga diterapkan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan, termasuk insentif finansial dan promosi jabatan. Evaluasi kinerja yang adil melalui sistem transparan dan objektif, bersama dengan komitmen pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, menjadi fokus penting. Komunikasi terbuka dan keseimbangan yang baik dalam hal gaji dan tunjangan juga menjadi aspek kunci kebijakan MSDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan kepuasan serta kinerja optimal dari seluruh tim (Andriani, Ahman, & Santoso, 2021; Nugroho, 2020; Nurbaya, 2020; Widiarti, 2022). Tujuan penulisan karya ini untuk menganalisis penerapan prinsip psikologi positif dalam kebijakan MSDM untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam mengeksplorasi penerapan prinsip Psikologi Positif dalam Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dapat mencakup jenis tinjauan pustaka sebagai landasan konseptual. Penelitian ini akan menggali

literatur-literatur terkini dalam bidang MSDM dan Psikologi Positif untuk memahami teori, konsep, dan temuan penelitian terkait. Sumber data utama akan berasal dari jurnal-jurnal akademis, buku teks, dan artikel ilmiah yang terpublikasi, terutama yang berfokus pada interseksi antara MSDM dan Psikologi Positif. Selain itu, wawancara dengan praktisi MSDM dan ahli psikologi organisasi dapat menjadi sumber data yang berharga untuk mendapatkan pandangan langsung dari lapangan.

Teknik pengumpulan data dapat melibatkan pencarian sistematis dan menyeluruh dalam basis data akademis seperti PubMed, Google Scholar, atau database jurnal ilmiah lainnya. Penggunaan kata kunci yang relevan seperti "MSDM," "Psikologi Positif," "kinerja karyawan," dan "kepuasan kerja" akan membantu mengidentifikasi literatur yang paling sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data akan melibatkan pendekatan kualitatif, dengan melakukan sintesis informasi dari literatur yang relevan. Temuan dari tinjauan pustaka akan dianalisis untuk mengidentifikasi tren, pola, dan kesimpulan yang mendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di tengah dinamika perkembangan ekonomi dan organisasi di negara kita, permasalahan terkait dengan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja muncul sebagai tantangan yang memerlukan perhatian serius. Beberapa isu krusial yang dihadapi mencakup ketidakseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebijakan organisasi (Ambit, 2021), terutama dalam hal pengembangan karyawan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang tidak transparan dan kurangnya pengakuan terhadap pencapaian individu dapat menghambat motivasi dan produktivitas (Wijoyo, 2020). Permasalahan gaji dan tunjangan yang tidak selaras dengan kontribusi karyawan juga menjadi titik perhatian, bersama dengan kurangnya akses atau perhatian terhadap program kesejahteraan karyawan (Pramularso, 2021). Oleh karena itu, menanggapi permasalahan-permasalahan ini dan mengimplementasikan kebijakan MSDM yang holistik dan sesuai dengan prinsip-prinsip psikologi positif menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, seimbang, dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan di negara kita.

Wacana tentang kebahagiaan dalam jurnal psikologi sangat luas, menggarisbawahi pentingnya penelitian ini dalam bidang psikologi positif. Tidak seperti pendekatan yang hanya berfokus pada tantangan psikologis, psikologi positif berpendapat bahwa individu secara aktif membuat pilihan dan memetakan jalan hidup mereka. Konseptualisasi kebahagiaan dalam konteks ini melampaui pemahaman konvensional tentang kegembiraan belaka; hal ini mencakup dimensi yang lebih luas seperti kesejahteraan dan kemajuan. Kebahagiaan, dalam perspektif ini, mencakup dimensi afektif dan kognitif. Terminologi yang beragam ini lebih dari sekadar kepuasan hidup, keterlibatan, dan emosi positif, namun juga mencakup dinamika hubungan sosial yang rumit dan pencapaian-pencapaian penting. Dalam kerangka psikologi positif, kebahagiaan muncul sebagai proses pembelajaran yang memiliki banyak segi dan dinamis. Seligman, seorang tokoh terkemuka di bidang ini, menonjolkan gagasan bahwa beragam kekuatan yang melekat pada individu berfungsi sebagai instrumen ampuh untuk intervensi terapeutik. Hal ini sangat kontras dengan konsep ketidakberdayaan yang dipelajari, yang dianggap sebagai keadaan emosi negatif. Kebahagiaan, dalam konotasi positifnya, memiliki arti penting dan terkait erat dengan motivasi yang mendorong individu untuk melakukan berbagai upaya. Kesadaran individu bahwa pencapaian kebahagiaan adalah tujuan yang realistis menjadi kekuatan pendorong, sehingga memerlukan upaya proaktif untuk mencapai keadaan yang sulit dicapai namun dapat dicapai ini (Walida, 2023).

Psikologi Positif adalah paradigma psikologi yang mulai membuahkan hasil pada akhir abad ke-20, dan mengalami lonjakan pertumbuhan pada dekade-dekade berikutnya. Konsentrasi intinya berkisar pada aspek-aspek positif dari keberadaan manusia, menggali bidang-bidang seperti kebahagiaan, kepuasan

hidup, kesuksesan, dan pencapaian perkembangan individu yang optimal. Berperan sebagai pandangan transformatif, Psikologi Positif memberikan wawasan baru tentang bagaimana individu dapat menavigasi menuju kehidupan yang lebih memuaskan dan bermakna. Hal ini berbeda dengan pendekatan psikologis konvensional yang lebih banyak menangani masalah, gangguan mental, dan tindakan kuratif. Asal usul Psikologi Positif dapat ditelusuri dari reaksi terhadap kurangnya eksplorasi dan pengakuan terhadap dimensi positif kehidupan manusia. Secara historis, penelitian psikologi sebagian besar bergulat dengan pemahaman penyakit mental dan strategi untuk mengatasi gangguan psikologis. Namun, Psikologi Positif menandai perubahan paradigma, dimana penelitian kini lebih tertarik pada mengungkap seluk-beluk kebahagiaan, kualitas hidup, keunggulan individu, dan sumber kepuasan. Ilmuwan dan psikolog terkenal seperti Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi, dan Ed Diener telah memainkan peran penting dalam membentuk lanskap Psikologi Positif (Putra, 2023).

Pendekatan Psikologi Positif menonjolkan beberapa karakteristik utama yang mendalam dan rinci (Fauziah & Chusairi, 2022): 1. Fokus pada Kualitas Hidup: Psikologi Positif bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas hidup, termasuk kebahagiaan, kepuasan hidup, dan perasaan positif. Hal ini mencakup eksplorasi aspek-aspek kehidupan yang menciptakan pengalaman positif. 2. Pengembangan Kualitas Manusia: Psikologi Positif berusaha memahami faktor-faktor yang mendukung pertumbuhan optimal manusia. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang bagaimana individu dapat mencapai potensi maksimal mereka melalui pengembangan kualitas pribadi dan kemampuan. 3. Hubungan Positif: Psikologi Positif memberikan perhatian khusus pada hubungan sosial dan interaksi positif sebagai pilar utama dalam mencapai kebahagiaan dan kualitas hidup yang lebih baik. Pentingnya koneksi dengan orang lain, dukungan sosial, dan keterlibatan dalam komunitas ditekankan dalam kerangka konsep ini. 4. Pengalaman Positif: Pendekatan ini juga mendalami pengalaman positif, termasuk konsep "flow," di mana seseorang sepenuhnya terlibat dalam aktivitas menantang. Penggalan ini membantu dalam memahami cara individu merasakan kepuasan mendalam dan makna dalam kehidupan sehari-hari mereka. 5. Pemanfaatan Keterampilan dan Kekuatan: Psikologi Positif menekankan pentingnya pemanfaatan keterampilan dan kekuatan individu untuk mencapai kebahagiaan dan kualitas hidup yang lebih baik. Ini melibatkan identifikasi keterampilan dan kekuatan khas individu serta bagaimana mereka dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai aspek kehidupan. Pendekatan Psikologi Positif tidak hanya relevan bagi individu yang mencari kebahagiaan pribadi tetapi juga memberikan pandangan mendalam bagi organisasi, pendidikan, dan masyarakat secara keseluruhan. Banyak perusahaan dan institusi pendidikan telah mengadopsi prinsip-prinsip Psikologi Positif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan siswa, sementara konsep ini juga berperan dalam pembentukan kebijakan sosial dan dukungan masyarakat yang lebih baik.

Psikologi positif disusun berdasarkan prinsip-prinsip psikologi positif yang berpusat pada kesejahteraan, khususnya lima komponen PERMA yang diartikulasikan oleh Seligman (Ediati, n.d., 2019): emosi positif, keterlibatan dan aliran, hubungan, makna, dan pencapaian. Emosi positif, dalam kerangka ini, melampaui sekadar kebahagiaan, mencakup kapasitas untuk mempertahankan optimisme, merenungkan masa lalu secara retrospektif, dan mengantisipasi masa depan melalui lensa optimis. Keterlibatan, sebagai sebuah konsep, mencakup keterlibatan penuh dalam suatu aktivitas, memupuk rasa vitalitas yang mendalam bagi kehidupan seseorang saat ini katalis yang sangat diperlukan untuk pertumbuhan pribadi dan pengalaman kebahagiaan.

Mengingat sifat sosial kita, individu menunjukkan dorongan yang kuat untuk berinteraksi dan terlibat dalam ikatan sosial dengan orang lain. Menumbuhkan hubungan positif muncul sebagai cara penting untuk mengekspresikan kasih sayang. Memelihara hubungan positif dengan orang-orang

terdekat berfungsi sebagai sumber dukungan sosial selama masa-masa sulit. Pencarian makna dalam hidup mengambil peran transformatif, membantu individu bertahan melalui tantangan dengan menawarkan perspektif alternatif. Upaya untuk mengungkap alasan keberadaan kita memberdayakan kita untuk menggambarkan prioritas hidup. Meskipun memupuk aspirasi ambisius dan keinginan kuat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting, hal ini memerlukan keseimbangan melalui penetapan tujuan yang realistis. Upaya-upaya yang tidak realistis berisiko menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan tujuan-tujuan pragmatis meningkatkan kemungkinan keberhasilan, memupuk rasa kemampuan yang mendalam dalam mengejar aspirasi.

Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja merupakan strategi penting dalam mengelola aspek-aspek personal dan profesional karyawan. Dalam konteks ini, kebijakan MSDM melibatkan sejumlah langkah dan prinsip-prinsip yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memenuhi kebutuhan karyawan. Adapun beberapa kebijakan MSDM yang umumnya diadopsi dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja antara lain (Ramadhani et al., 2023; Suprihanto & Putri, 2021; Suryani et al., 2019; Syafruddin et al., 2022; Utama & SE, 2020):

- 1 Pengembangan Karyawan: Kebijakan pengembangan karyawan mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Ini dapat mencakup workshop, seminar, atau program pendidikan lanjutan untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan karyawan.
- 2 Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Menetapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang adil, atau fasilitas remote working. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja secara keseluruhan.
- 3 Pengakuan dan Reward: Implementasi kebijakan pengakuan dan reward untuk menghargai kontribusi karyawan yang luar biasa. Ini bisa berupa insentif finansial, penghargaan publik, atau promosi jabatan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- 4 Evaluasi Kinerja yang Adil: Menetapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif, memastikan bahwa setiap karyawan dinilai secara adil dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Ini dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja.
- 5 Komitmen pada Kesehatan dan Kesejahteraan: Kebijakan yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti program kesehatan, asuransi kesehatan, atau dukungan konseling, dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan.
- 6 Komunikasi Terbuka: Menerapkan kebijakan komunikasi terbuka dan transparan, baik terkait tujuan perusahaan maupun perkembangan individu. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai target bersama.
- 7 Keseimbangan Gaji dan Tunjangan: Menetapkan kebijakan gaji dan tunjangan yang kompetitif dan adil sesuai dengan industri dan kontribusi karyawan. Keseimbangan yang baik dalam hal kompensasi dapat memberikan dorongan positif pada kinerja dan kepuasan kerja.

Untuk menganalisis hal tersebut maka pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan berorientasi pada kepuasan karyawan serta peningkatan kinerja telah menjadi fokus utama organisasi modern. Dalam konteks ini, penerapan prinsip psikologi positif dalam kebijakan MSDM menjadi semakin relevan dan penting. Psikologi positif, sebagai paradigma psikologi yang menekankan aspek-aspek positif dari kehidupan manusia, memberikan wawasan yang berharga untuk mencapai tujuan ini. Salah satu elemen kunci dalam penerapan prinsip psikologi positif dalam MSDM adalah kebijakan pengembangan karyawan. Menurut psikologi positif, pengembangan pribadi dan pertumbuhan optimal individu merupakan faktor penting dalam mencapai kebahagiaan dan kepuasan hidup. Oleh karena itu, kebijakan

MSDM seharusnya tidak hanya memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga mendorong pertumbuhan pribadi secara holistik.

Konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang juga merupakan fokus utama psikologi positif, dapat diintegrasikan ke dalam kebijakan MSDM. Fleksibilitas jam kerja, cuti yang adil, dan fasilitas remote working adalah langkah-langkah konkret yang dapat meningkatkan keseimbangan ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kehidupan pribadi yang sehat dan memuaskan, perusahaan dapat memperkuat kepuasan karyawan dan, secara langsung, meningkatkan kinerja mereka. Aspek pengakuan dan reward juga dapat dilihat dari perspektif psikologi positif. Dalam konteks ini, penghargaan bukan hanya sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi luar biasa karyawan. Psikologi positif menyoroti pentingnya merayakan pencapaian dan memberikan apresiasi sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kebijakan MSDM sebaiknya memperkuat budaya pengakuan dan reward yang transparan dan adil.

Sistem evaluasi kinerja yang adil, yang merupakan bagian integral dari MSDM, dapat diperkuat dengan prinsip-prinsip psikologi positif. Proses evaluasi yang transparan dan objektif sesuai dengan pandangan positif akan memastikan bahwa setiap karyawan dinilai secara adil, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membantu mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja. Komitmen pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga dapat diintegrasikan ke dalam MSDM dengan pendekatan psikologi positif. Program kesehatan, asuransi kesehatan, dan dukungan konseling mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan menyediakan sumber daya ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa didukung dalam menjaga kesehatan mereka, yang secara langsung dapat berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka.

Komunikasi terbuka, yang merupakan prinsip psikologi positif, juga dapat diintegrasikan ke dalam MSDM. Komunikasi yang transparan dan terbuka tentang tujuan perusahaan maupun perkembangan individu dapat membantu membangun kepercayaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai target bersama. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menyampaikan informasi secara jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Keseimbangan antara gaji dan tunjangan, ketika diintegrasikan dengan prinsip psikologi positif, menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sesuai dengan kontribusi karyawan. Memastikan keseimbangan ini dapat memberikan dorongan positif pada motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penerapan prinsip psikologi positif dalam MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keseimbangan, pengakuan, dan kesejahteraan karyawan. Integrasi konsep-konsep ini dapat membawa dampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Dengan menyadari keunikan dan kekuatan individu, perusahaan dapat menciptakan kebijakan MSDM yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi positif untuk mencapai hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), penerapan prinsip-prinsip psikologi positif dalam kebijakan MSDM menawarkan pendekatan yang holistik dan berfokus pada aspek-aspek positif kehidupan manusia. Dengan memperkuat kebijakan pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada keterampilan pekerjaan, tetapi juga pada pertumbuhan pribadi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Integrasi konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membawa dampak positif pada kehidupan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan kebahagiaan. Pengakuan dan reward yang dipahami dari perspektif psikologi positif bukan hanya sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan

motivasi dan kepuasan kerja. Dengan memperkuat budaya pengakuan yang transparan, perusahaan dapat merangsang pencapaian dan kontribusi positif karyawan. Proses evaluasi kinerja yang adil dan transparan, sesuai dengan pandangan positif, mendorong umpan balik konstruktif dan motivasi untuk peningkatan kinerja. Komitmen pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan, melalui program kesehatan dan dukungan konseling, mencerminkan perhatian terhadap dimensi fisik dan mental karyawan. Komunikasi terbuka yang mencakup partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan informasi yang jelas membangun kepercayaan dan motivasi. Keseimbangan antara gaji dan tunjangan, jika diselaraskan dengan prinsip psikologi positif, memastikan kompensasi yang adil dan kompetitif sesuai dengan kontribusi karyawan. Keseluruhan, penerapan prinsip psikologi positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keseimbangan, pengakuan, dan kesejahteraan karyawan, memberikan dampak positif pada kepuasan dan kinerja, serta menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambit, L. (2021). *Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunung Mas Tahun 2020*. Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Aprilyani, R., & Fahlevi, R. (2022). *Psikologi Positif*.
- Ediati, A. (n.d.). *Dampak futsal*.
- Ediati, A. (2019). Dampak Futsal-Berbasis-Psikologi-Positif pada Anak Usia Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 95–109.
- Fauziah, D. N., & Chusairi, A. (2022). Hubungan antara Celebrity Worship dan Kesejahteraan Psikologis Remaja Penggemar K-Pop. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 398–400.
- Hude, M. D., & Faizin, F. (2020). Fondasi psikologi positif Qur'ani: Character strengths dan virtue dalam tinjauan psikologi positif dan Al-Qur'an. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 11(1), 67–81.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Nurdin, M. (2021). Meraih meaningful life: perspektif psikologi positif dan tasawuf positif. *Proceeding of Conference on Strengthening Islamic Studies in The Digital Era*, 1(1), 386–401.
- Pramularso, E. Y. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kompensasi pada PT Matahari Department Store Cabang Cibubur. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 14(1), 45–50.
- Putra, M. A. (2023). Psikologi Positif: Mencari Kebahagiaan dan Kualitas Hidup yang Lebih Baik. *Literacy Notes*, 1(1).
- Rahmat, I., & Agusti, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai, dan Benturan. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(1), 23–38.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhillah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.

- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., ... Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Takdir, M. (2019). *Psikologi syukur: perspektif psikologi qurani dan psikologi positif untuk menggapai kebahagiaan sejati (authentic happiness)*. Elex Media komputindo.
- Utama, D. R. Z. M., & SE, M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ PRESS.
- Walida, D. T. (2023). *Konsep Kebahagiaan Perspektif Tafsir Al-Azhar dan Psikologi Positif*. Institut PTIQ Jakarta.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.
- Wijoyo, H. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian dan Absensi Karyawan Megara Hotel Pekanbaru Berbasis Web. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(2), 56–76.