

# PERANAN *POSITIVE ORGANIZATION BEHAVIOR* DALAM MENINGKATKAN KINERJA UNTUK MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

NILA MARDIAH

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail: nilamardiah@uinibac.id

## *Abstract*

*Revolution industri 4.0 becomes opportunity and threat for a business. The opportunity in industri 4.0 gives opportunity Business Company to expansion. However that oppourtnty can be a traeat for campanies business because increase performance it is not supported. Human resources in these case employees play an active role in improving company performance. Improved company performance will not be achieved if it is not accompanied by an increase in the quality of company employees. POB is one of the methods in improving performance by optimizing the potential of employees with a positive-oriented psychological approach. This paper aims to explain the importance of implementing POB in order to improve the quality of human resources which is important in facing the era of the industrial revolution 4.0 which is confirmed from the results of research from several researchers.*

*Keywords: Opportunity, Performance, Positive Organization Behavior*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadi peluang dan sekaligus ancaman bagi perusahaan bisnis di Indonesia. Peluang perusahaan di era globalisasi terbuka lebar seiring dengan revolusi industri 4.0. Revolusi industri memberi kesempatan perusahaan bisnis untuk memperluas jaringan bisnis dengan akses tanpa batas diseluruh belahan Negara di dunia, baik dalam memasarkan produk ataupun memperoleh bahan baku. Demikian juga halnya dengan tenaga kerja Indonesia, mereka dapat bekerja diluar negeri tanpa dipersulit oleh peraturan keimigrasian. Berbagai peluang ini bisa dimanfaatkan jika Indonesia memiliki SDM

yang handal.

Disisi lain globalisasi dan revolusi industri 4.0 menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan bisnis. Perusahaan asing bebas melakukan ekspansi bisnis tanpa hamabatan yang berarti. Adanya kebebasan perusahaan asing dalam ekspansi bisnis ini mengakibatkan tinggi nya tingkat persaingan bisnis. Persaingan bisnis mulai dari kualitas produk yang harus memenuhi standar internasional, strategi perusahaan yang juga berorientasi pada kebijakan persaingan internasional, dan yang paling penting menyiapkan SDM yang kompeten dan kompetitif secara global. Selain itu globalisasi mengakibatkan

tingginya tingkat persaingan perusahaan bisnis. Dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan menjadi hal yang fundamental dalam peningkatan kinerja perusahaan bisnis. Oleh karena itu karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja perusahaan perusahaan harus mensinergikan tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan agar tuntutan peningkatan kinerja di era revolusi dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Menurut teori MSDM banyak hal yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan tentu saja harus didukung dengan perilaku positif orang-orang yang ada dalam perusahaan atau secara teoritik disebut dengan perilaku positif organisasi atau POB. Luthan (2002) mengemukakan POB mengkaji studi dan penerapan yang berorientasi pada kekuatan positif dan kapasitas psikologi karyawan yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Pendapat ini juga didukung dan ditambahkan oleh Wright (2003) yang berpendapat bahwa kesenangan dan kesehatan karyawan

juga merupakan bagian dari POB. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Zwetsloot (2004) yang mengindikasikan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan menjadi nilai yang sangat penting dalam strategi bisnis. Biaya pemenuhan kesehatan dan kesejahteraan dianggap sebagai investasi bisnis yang memberikan keuntungan ekonomi secara tidak langsung pada perusahaan.

Dengan demikian paper ini bertujuan untuk memaparkan pentingnya POB dalam perusahaan bisnis yang dibuktikan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Dalam teori POB ada banyak kajian yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Namun dalam paper ini membatasi hanya pada 3 kajian POB yaitu, komunikasi positif, psikologi positif dan kebahagiaan dalam bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Positive Organization Behavior (POB)*

*Positive organization behavior* Luthan (2002) adalah kajian dan penerapan kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positive dan kapasitas psikologi yang bisa diukur, dikembangkan, dan secara efektif dikelola atau perbaikan atau peningkatan kinerja ditempat kerja. Sifat, ciri dan proses positif menurut Kaswan (2018):

#### a. Kepribadian

Banyak teoritikus psikologi dan praktisi

konselor karier percaya bahwa seseorang akan sangat puas dan sangat produktif dalam kariernya jika karier itu sesuai dengan kepribadiannya. Ada 2 aspek utama pekerjaan yang menentukan kesesuaian, yaitu:

- 1) Keadaan tugas, pekerjaan, pengetahuan, dan keterampilan yang digunakan seseorang dalam pekerjaan merupakan kesesuaian antara hal-hal yang suka dilakukan seseorang dan subjek yang menarik. Misalnya: jika seseorang suka membantu orang lain, mempromosikan pembelajaran dan pengembangan pribadi, serta jika seseorang lebih suka berkomunikasi daripada bekerja dengan benda atau gagasan, karier dalam pekerjaan sosial mungkin pekerjaan yang disukai dan dapat dilakukan dengan baik.
- 2) Orang yang bekerja sama seseorang harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang mirip sehingga merasa nyaman dan bisa menyelesaikan pekerjaannya bersama. Contoh sebaliknya, bayangkan bagaimana perasaan seseorang yang senang mengikuti prosedur tertentu dan senang bekerja dengan data dan rician jika dipaksa bekerja dengan sekelompok orang artis konseptual yang selalu ingin menunjukkan ekspresi diri dan gagasan yang unik.

#### b. *Thriving*

Salah satu keadaan positif dalam POB

adalah *thriving* atau berkembang pesat. *Thriving* adalah yang bertumbuh, berkembang, dan bersemangat, bukan yang mengalami stagnasi atau merasa kehabisan energi.

#### c. Keterampilan politik

Organisasi sudah lama dianggap sebagai arena politik sehingga sulit dihindarkan dari perilaku politik/politik kantor dan membutuhkan keterampilan politik agar organisasi tidak hanya *surviving* (bertahan hidup), tetapi juga *thriving*.

Beberapa kajian POB dalam organisasi yang ditulis oleh Kaswan (2018): psikologi positif, modal positif, positif *organization scholarship*, pekerjaan dan tempat kerja yang bermakna, kebahagiaan dalam bekerja, komunikasi positif, kepemimpinan positif dan lain-lain.

### PEMBAHASAN

Perusahaan akan mengalami peningkatan kinerja jika kebutuhan fisik dan kebutuhan psikologis karyawan terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan fisik karyawan antara lain dengan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil atau output yang diberikan karyawan. Hal ini menjadi kewajiban perusahaan dan sudah dilaksanakan sepenuhnya oleh sebagian perusahaan bisnis. Namun untuk memenuhi kebutuhan psikologis sering diabaikan oleh perusahaan sedangkan hal ini lah yang paling penting dalam perusahaan. Globalisasi dan revolusi industri 4.0 menuntut perusahaan untuk memenuhi

kebutuhan psikologis karyawan untuk meningkatkan kinerja agar mampu bersaing.

Untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan salah satunya dengan penerapan POB dalam perusahaan. POB merupakan perilaku organisasi dengan pendekatan perilaku organisasi positif yang terfokus membangun kekuatan manusiawi dalam pekerjaan, bukan hanya memperhatikan kelemahan, kemudian POB juga mengkaji keadaan psikologis yang secara valid dapat diukur dan dibentuk dengan intervensi perusahaan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja (Luthan, 2002).

Selain itu POB mempelajari hubungan antara kondisi psikologis individu positif dan pemberdayaan karyawan dengan kesejahteraan karyawan atau peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adanya banyak bentuk POB yang membentuk psikologi dan sikap positif karyawan dalam perusahaan antara lain komunikasi positif dan dukungan rekan kerja dalam perusahaan. Komunikasi positif merupakan bentuk komunikasi dalam perusahaan dengan menggunakan bahasa yang positif yang bersifat menguatkan atau mengesahkan. Komunikasi positif tidak lagi memberikan pernyataan yang bersifat negatif yang nantinya akan menimbulkan keadaan psikologis yang negatif dalam diri karyawan (Kaswan, 2018).

Fredrickson dan Losada (2005) melakukan

penelitian pada tim perusahaan bisnis. Penelitian mengkaji faktor penyebab tim manajerial puncak bekerja lebih baik dibandingkan dengan tim manajerial puncak perusahaan bisnis lainnya. Sampel yang diambil sebanyak 60 tim manajemen puncak dimana pada perusahaan mereka berperan dalam perencanaan strategis perusahaan, *problem solving* yang ada dalam perusahaan baik masalah yang bersumber dari internal perusahaan ataupun dari pihak eksternal perusahaan, serikat tim manajemen yang juga terlibat dalam penetapan anggaran perusahaan. Dalam penelitian mereka menemukan bahwa bagaimana komunikasi, perilaku positif, dukungan anggota tim dapat membedakan tim yang berkembang dengan yang tidak berkembang. Tim manajemen puncak tersebut dikategorikan dalam 3 kelompok tingkat kinerja dalam perusahaan yaitu: tim dengan kinerja tinggi, sedang dan rendah. Dari hasil uji yang dilakukan dari sebanyak 60 tim, 15 tim diidentifikasi memiliki kinerja tinggi yang dilihat dari kemampuan menghasilkan profit, kepuasan pelanggan, dan 360 derajat evaluasi kepada manajer yang memiliki tim serta berdasarkan cara bicara tim tersebut dalam berkomunikasi, 26 tim dikategorikan memiliki kinerja sedang, selanjutnya 19 tim memiliki kinerja rendah. Pengamatan dilakukan dengan menilai pola komunikasi tim dalam bekerja tanpa mengetahui tingkat kinerja tim tersebut, komunikasi yang

diamati dengan perbandingan anatara komentar positif dan negatif, perbandingan komunikasi persuasif diantara tim, perbandingan interaksi didalam tim, keterlibatan karyawan, pertukaran informasi dalam tim. Hasil akhir penelitian tersebut menemukan bahwa faktor komunikasi positif dalam perusahaan akan memberikan dampak pada kinerja. Perusahaan bisnis dengan tim yang nilai kinerja tinggi dalam lingkungan pekerjaan terdapat adanya komunikasi yang positif jika dibandingkan dengan perusahaan bisnis dengan nilai kinerja sedang atau rendah. Bentuk komunikasi positif itu seperti bentuk pernyataan yang menyatakan adanya apresiasi, dukungan, bantuan, persetujuan ataupun pujian.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa komunikasi dalam perusahaan merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang didalamnya terdapat komunikasi yang positif akan berdampak pada peningkatan kinerja. Secara singkat dapat dilihat hubungan antara komunikasi positif dengan kinerja karyawan: komunikasi positif akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, selanjutnya komunikasi bersifat positif akan menghasilkan kondisi psikologis karyawan yang positif. Dengan kondisi psikologis yang positif karyawan akan senang bekerja, sehingga terjadi peningkatan kinerja.

Penerapan komunikasi positif dalam perusahaan dapat berupa contoh-contoh kecil dalam pergaulan

dilingkungan kerja yang biasanya terabaikan oleh pimpinan, akan tetapi hal ini bisa berdampak pada efektivitas pemberdayaan karyawan dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Seperti contoh sikap pimpinan dalam memberikan perintah dengan kalimat yang positif, seolah-olah apa yang dikomunikasi pimpinan tidak berupa perintah. Perintah yang dikomunikasikan dengan kalimat yang positif akan memberikan semangat yang positif terhadap karyawan yang menerima perintah dan apa yang diperintahkan dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian bentuk komunikasi positif dalam perusahaan juga dapat berupa komunikasi yang positif, yang bersifat pujian atas apa yang dilakukan tim dalam perusahaan. Pujian atas apa yang dilakukan walaupun tidak merupakan prestasi yang luar biasa juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pujian yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan dapat diartikan sebagai pengakuan kemampuan karyawan dan juga meningkatkan kepercayaan diri seseorang sehingga motivasi kerja akan meningkat.

Komunikasi positif dalam perusahaan juga dilihat dari komunikasi karyawan dengan teman sejawat. Memberikan dukungan terhadap apa yang dilakukan oleh rekan kerja juga merupakan komunikasi positif. Sebaliknya jika karyawan mengomentari dan menyalahkan apa yang

dilakukan rekan kerja yang lain merupakan bukti komunikasi yang negatif dalam perusahaan. Demikian juga halnya dengan karyawan yang bersedia memberi bantuan kepada karyawan lain yang terkendala menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Bentuk bantuan yang diberikan baik berupa bantuan fisik ataupun bantuan moril akan memberikan aura positif dalam perusahaan sehingga tercipta lingkungan kerja yang saling bersinergi antara satu dengan yang lainnya.

Selanjutnya Giardini dan Frese (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa kondisi psikologis positif karyawan akan berdampak pada kepuasan pelanggan. Penelitian ini menguji bagaimana psikologis positif karyawan mengakibatkan efek yang positif terhadap sikap karyawan dalam melayani pelanggan pada salah satu perusahaan konsultan keuangan. Psikologi positif dalam penelitian ini diukur dengan melihat kompetensi emosional karyawan. Karyawan dengan kondisi psikologis yang positif akan berdampak pada kinerja dalam hal ini pelayanan yang diberikan pada pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa secara potensial psikologi positif karyawan dapat menghemat biaya perusahaan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Selanova (Bakker, 2008) bahwa loyalitas konsumen merupakan efek dari fungsi layanan yang diberikan oleh personal karyawan.

Perubahan pandangan tentang psikologi positif terjadi pada akhir-akhir ini. Sebelumnya psikologi tradisional fokus pada perbaikan kerusakan mental, kelemahan, penyakit mental, namun pada saat sekarang ilmu psikologi berkembang yang bertitik tolak pada psikologi yang bersifat positif yang bertujuan mewujudkan kebahagiaan, meningkatkan optimisme, kekuatan karakter (Kaswan, 2018). Psikologi positif juga mengkaji bagaimana mengoptimalkan potensi manusia, dengan memberikan dan menciptakan hal-hal yang positif. Psikologi positif mendeskripsikan tentang hubungan kerja yang sehat dalam perusahaan, lebih lanjut psikologi positif juga bertujuan memberikan makna dalam pekerjaan dan juga mencakup tentang faktor-faktor perusahaan bisnis bekerja dan berfungsi sangat baik. Kesimpulannya pendekatan psikologi positif tidak hanya diperlukan dalam kajian psikologi tetapi juga dibutuhkan dalam perusahaan bisnis (Wals, 2003). Oleh karena itu pendekatan psikologis positif menjadi kajian yang penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif di era revolusi industri 4.0.

Dalam penerapan psikologi positif perusahaan bisnis dituntut untuk menentukan tujuan, baik tujuan organisasi ataupun tujuan karyawan bekerja di perusahaan, antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus diselaraskan. Dengan adanya tujuan yang jelas dan selaras

pekerjaan yang dilakukan terarah dan terorganisir, dan kemajuan perusahaan dapat dicapai. Tujuan yang jelas juga akan berdampak pada motivasi dan semangat karyawan untuk bekerja, sehingga tugas dan pekerjaan diselesaikan dengan senang hati, merasakan adanya kepuasan dalam diri karyawan dan juga penuh dengan rasa tanggung jawab. Sehingga tujuan perusahaan dan juga tujuan individu karyawan dapat terpenuhi.

Psikologi positif juga ditunjukkan dengan adanya pandangan optimis karyawan, karyawan yang optimis ditunjukkan dengan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak optimis. Selain itu karyawan yang optimis memiliki pandangan yang positif terhadap apapun yang dihadapinya, seperti masalah bagi karyawan yang optimis bukanlah hal yang berat, bekerja dengan senang hati karena pandangan optimis kedepan. Dikutip dari Kaswan 2018 penelitian tentang dampak optimis dalam bekerja mengurangi tingkat stress, peningkatan peluang kesuksesan dan peningkatan kualitas kesehatan. Dari studi tersebut digambarkan bahwa ada 122 orang yang mengalami serangan jantung dan dikelompokkan dalam 2 kategori orang optimis dan pesimis, setelah 8 tahun kemudian dari 25 orang yang pesimis 21 diantaranya telah meninggal dunia dan dari 25 orang yang optimis hanya 6 orang yang meninggal dunia.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa karyawan yang optimis akan semangat bekerja dan menghasilkan kinerja lebih baik selain itu optimis karyawan juga berdampak pada kualitas kesehatan karyawan. Karyawan yang optimis jauh dari stress sehingga memiliki kesehatan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan pesimis. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan dan menciptakan keoptimisan karyawan dalam bekerja agar kinerja dapat ditingkatkan dan kemajuan perusahaan dapat tercapai. Revolusi industri 4.0 memberikan tantangan bagi perusahaan untuk menumbuhkan optimisme karyawan, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Tingginya tingkat capaian kinerja salah satunya dikarenakan adanya rasa cinta terhadap pekerjaan. Rasa cinta terhadap apa yang dikerjakan akan berdampak pada hasil yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dengan rasa cinta terhadap pekerjaan akan merasa senang dan puas terhadap capaian hasil kerja yang didapatkan. Rasa cinta terhadap pekerjaan merupakan salah satu bentuk psikologi positif dalam perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan bekerja dengan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Faktor lain yang juga sangat penting dalam kajian POB adalah kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lilius,

Worline, et. al., (2008), mengekspose tentang kebahagiaan bekerja, dan kasih sayang dalam lingkungan kerja memberikan dampak yang positif di perusahaan. Temuan dari survei menunjukkan bahwa frekuensi kasih sayang yang terjadi diantara individu dalam lingkungan kerja, menunjukkan adanya hubungan dengan emosi positif, dan komitmen afektif.

Berbagai manfaat dan dampak yang ditimbulkan dari adanya rasa kebahagiaan karyawan dalam bekerja, manfaat positif bagi karyawan ataupun manfaat positif bagi perusahaan. Menurut (Kaswan, 2018) dengan adanya kebahagiaan dalam bekerja karyawan dapat memperoleh: promosi lebih cepat, peningkatan penghasilan, peningkatan dukungan, peningkatan gagasan dan ide kreatif, penilaian kinerja yang lebih baik, pencapaian tujuan dan sasaran lebih cepat, hubungan dan interaksi baik dengan kolega ataupun pimpinan, belajar lebih banyak, peluang kesuksesan lebih besar, peningkatan kualitas kesehatan. Dari kebahagiaan bekerja yang dijelaskan diatas point manfaat paling besar adalah peningkatan kualitas kesehatan. Kebahagiaan bekerja dapat meningkatkan kesehatan karyawan. Dengan adanya kebahagiaan tingkat stress kerja dapat diminimalisir. Sehingga dampak positif ini juga memberikan dampak akhir terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Jones (2010) mengungkapkan hal esensial

dalam kebahagiaan dalam bekerja: *mindset*, kinerja, potensi, perhatian. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kebahagiaan bekerja merupakan *mindset* yang dibawa dalam pekerjaan. Mindset dalam pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap *output* karyawan atau kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dweck (Kaswan, 2018) yang mengemukakan bahwa setiap manusia memiliki salah satu dari dua *mindset* yang ada yaitu *mindset* tetap dan *mindset* tumbuh. Karyawan yang memiliki *mindset* tetap beranggapan bahwa kemampuan, keterampilan merupakan hal yang sudah ditetapkan dalam diri manusia sehingga tidak bisa dirubah, sedangkan *mindset* tumbuh memandang bahwa keterampilan dan kemampuan dapat dapat dikembangkan sesuai dengan usaha yang dilakukan, bagi orang yang memiliki pandangan kegagalan menjadi cambuk untuk belajar lebih baik lagi. Sehingga orang yang memiliki pandangan ini lebih sukses jika dibandingkan dengan orang yang memiliki *mindset* yang lain. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *mindset growth* akan bekerja lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pandangan *mindset fixed*.

Essensi yang berikutnya yaitu kinerja. Kinerja yang dihasilkan karyawan merupakan gambaran dari kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan adanya



kebahagian dalam bekerja akan memaksimalkan usaha yang dilakukan untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi menurut Bernardin (dalam Kaswan, 2018) ada enam hal yang dijadikan sebagai indikator untuk mengukur tingkat kinerja karyawan: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk *supervise*, dan dampak interpersonal atau konstektual kinerja.

Potensi merupakan hal esensi yang ketiga dari kebahagiaan bekerja. Potensi yang dimiliki karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki potensi yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan secara optimal akan merasakan adanya kepuasan tersendiri dalam diri karyawan yang akhirnya akan berdampak pada kebahagiaan karyawan tersebut. Bagi sebagian karyawan berpandangan bahwa dengan bekerja mereka akan lebih merasa bahagia karena dapat mengaktualisasikan potensi diri karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Hal ini dikuatkan dengan teori motivasi, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, salah satu kebutuhan itu adalah aktualisasi diri dan potensi karyawan.

Memusatkan perhatian terhadap apa yang sedang dikerjakan merupakan esensi berikutnya dalam mencapai kebahagiaan dalam bekerja.

Dengan fokus terhadap apa yang dilakukan bukan terfokus pada penilaian terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini memiliki banyak dampak positif, secara ilmiah dibuktikan dalam penelitian dalam ilmu psikologi, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Thompson (Kaswan, 2018). Thompson membuktikan bahwa *mindfulness* dapat menurunkan tingkat depresi, kecemasan, stress, penyalahgunaan obat dan rasa sakit. Dengan demikian *mindfulness* dapat menimbulkan kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

Kemudian timbulnya kebahagiaan bekerja dikarenakan adanya keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaan. Antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan tidak saling berbenturan, karena dari hasil penelitian menyatakan bahwa pertentangan kepentingan kehidupan pribadi dengan pekerjaan karyawan akan berdampak pada timbulnya stress dalam bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh *True Careers* (Kaswan, 2018). Tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mengakibatkan dampak negatif terhadap karyawan seperti dampak buruk terhadap kesehatan karyawan dan juga terhadap keutuhan rumah tangga karyawan sehingga meningkatnya tingkat perceraian karyawan. Menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan bagaimana menyeimbangkan kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaan

agar dapat menciptakan kebahagiaan dalam bekerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan oleh karyawan.

Tuntutan revolusi industri 4.0, sejalan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam perusahaan. Sehingga perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang positif salah satunya dengan penerapan POB. Uraian diatas menjelaskan berbagai hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa pentingnya penerapan POB dalam perusahaan terutama perusahaan bisnis karena menimbulkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan agar mampu memanfaatkan peluang globalisasi bisnis yang kompetitif. Selain itu penerapan POB juga dapat mempercepat dan mendorong kemajuan perusahaan sejalan dengan revolusi industri 4.0.

## KESIMPULAN

Para peneliti yang menemukan bahwa penerapan POB dalam perusahaan bisnis dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan, selain itu penerapan POB juga berdampak dalam mengoptimalkan pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga penerapan POB sangat penting pada perusahaan bisnis

sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kewajiban perusahaan terutama didalam menghadirkan persaingan bisnis di era revolusi industri 4.0.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing, *American Psychologist*.
- Giardini, A., & Frese, M. (2008). Linking Service Employees' Emotional Competence to Customer Satisfaction: A multilevel approach. *Journal of Organizational Behavior*.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Luthans, F. (2002). The Need for And Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The Contours and Consequences of Compassion at Work. *Journal of Organizational Behavior*.
- Walsh, J. P., Weber, K., & Margolis, J. D. (2003). Social Issues in Management: Our Lost Case Found. *Journal of Management*.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*.
- Zwetsloot, G., & Pot, F. (2004). The Business

Value of Health Management. *Journal of Business Ethics.*