

# Pengembangan Psikologi Positif dengan Metode PERMA pada Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang

Khaidir Riansyah<sup>1\*</sup>, Sawi Sujarwo<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Program Studi Psikologis, Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

*Corresponding Email:* khaidiriansyah123@gmail.com<sup>3\*</sup>

## Histori Artikel:

*Dikirim* 20 November 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 10 Desember 2025; *Diterima* 1 Januari 2025; *Diterbitkan* 10 Januari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk untuk mengembangkan psikologi positif karyawan Perumda Tirta Musi Palembang melalui pendekatan model PERMA. Metode yang digunakan dalam Pengabdian Masyarakat ini yaitu kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan psikologi positif karyawan berdasarkan metode PERMA pada karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Hasil Pengabdian masyarakat didapatkan hasil bahwa seluruh dimensi PERMA berada pada kategori baik hingga tinggi. Karyawan secara umum mampu merasakan emosi positif, menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, menjalin hubungan interpersonal yang harmonis, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta mencapai pencapaian kerja yang memuaskan.

**Kata Kunci:** Metode PERMA; Psikologi Positif; Perumda Tirta Musi Palembang.

## Abstract

This community service program aims to develop positive psychology among employees of Perumda Tirta Musi Palembang through the PERMA model approach. The method used in this community service program is descriptive quantitative to describe the positive psychology of employees based on the PERMA method among employees of Perumda Tirta Musi Palembang. The results of this community service show that all PERMA dimensions are in the good to high category. Employees are generally able to feel positive emotions, show high work engagement, establish harmonious interpersonal relationships, find meaning and purpose in their work, and achieve satisfying work accomplishments.

**Keyword:** PERMA Method; Positive Psychology; Perumda Tirta Musi Palembang.

## 1. Pendahuluan

Perumda Tirta Musi Palembang merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, khususnya penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sebagai organisasi pelayanan publik, Perumda Tirta Musi Palembang menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi, baik dalam pencapaian target pelayanan maupun pemenuhan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Dalam situasi tersebut, karyawan menjadi garda terdepan yang memegang peranan penting dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan pelayanan publik. Fenomena yang sering dijumpai pada organisasi pelayanan publik adalah tingginya tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Tekanan ini berpotensi memengaruhi kondisi psikologis mereka sekaligus berdampak pada kualitas layanan yang diberikan. Wright dan Cropanzano (2004) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dan efektivitas organisasi, khususnya pada sektor pelayanan publik. Temuan tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis bukan sekadar isu individual, melainkan faktor strategis yang berperan dalam peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, diketahui bahwa sebagian besar merasakan tekanan kerja yang cukup berat, terutama terkait target pelayanan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, observasi di lingkungan kerja menunjukkan adanya karyawan yang tampak mudah lelah, mengalami stres, dan kesulitan dalam menjaga interaksi sosial yang harmonis. Kondisi ini mengindikasikan kebutuhan akan upaya pendampingan dan penguatan kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari peningkatan kualitas pelayanan publik. Psikologi positif hadir sebagai pendekatan yang menitikberatkan pada pengembangan potensi, kekuatan, dan kualitas positif individu. Berbeda dengan pendekatan psikologis tradisional yang lebih fokus pada permasalahan atau gangguan, psikologi positif menempatkan kesejahteraan sebagai kondisi yang dapat dibentuk dan ditingkatkan. Seligman (2011) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak muncul secara otomatis, namun dapat diperkuat melalui intervensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun demikian, realitas di lingkungan kerja menunjukkan bahwa banyak organisasi masih lebih menekankan pencapaian target dan kinerja, sementara aspek kesejahteraan psikologis karyawan belum mendapatkan perhatian yang cukup.

Salah satu model kesejahteraan yang banyak digunakan dalam kajian psikologi positif adalah model *PERMA*, yang mencakup lima dimensi utama, yaitu *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Accomplishment*. Model ini dianggap relevan untuk diterapkan di lingkungan kerja, terutama pada sektor pelayanan publik dengan tingkat tuntutan kerja yang tinggi. Penelitian Donaldson *et al.* (2022) menunjukkan bahwa penerapan model *PERMA* di organisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, berbagai penelitian terdahulu juga membuktikan efektivitas intervensi psikologi positif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Meta-analisis yang dilakukan oleh Carr *et al.* (2024) menemukan bahwa *Positive Psychology Interventions (PPI)*, seperti pengembangan emosi positif, penguatan makna kerja, serta peningkatan kualitas hubungan sosial, mampu meningkatkan kebahagiaan sekaligus mengurangi tingkat distress psikologis pada karyawan. Kondisi kesejahteraan psikologis yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi, komitmen kerja, dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, intervensi berbasis psikologi positif menjadi semakin relevan untuk diterapkan dalam konteks organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang sebagai langkah awal untuk mengembangkan psikologi positif karyawan Perumda Tirta Musi Palembang melalui pendekatan model *PERMA*. Lingkungan kerja dengan tuntutan pelayanan yang tinggi memerlukan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesejahteraan psikologis yang memadai. Melalui kegiatan Project Independent dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat, penulis melakukan pemetaan kondisi psikologi positif karyawan berdasarkan dimensi *PERMA* serta memberikan psikoedukasi sebagai langkah preventif dan promotif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan gambaran mengenai kondisi psikologi positif karyawan sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi pengembangan kesejahteraan psikologis berbasis model *PERMA*.

Diharapkan hasil kegiatan ini tidak hanya memberikan nilai tambah akademik dalam pengembangan kajian psikologi positif, tetapi juga manfaat praktis bagi Perumda Tirta Musi Palembang dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, bermakna, dan berfokus pada kesejahteraan karyawan sebagai pendukung utama kualitas pelayanan publik.

## 2. Metode

### 2.1 Jenis dan Desain Kegiatan

Metode yang digunakan dalam Pengabdian Masyarakat ini yaitu metode kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan psikologi positif karyawan berdasarkan metode PERMA pada karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.



Gambar 1. Perumda Tirta Musi Palembang

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

Pelaksanaan kegiatan *Project Independent* dilakukan melalui tiga tahap utama yang saling berkaitan, yaitu persiapan, pelaksanaan lapangan, dan evaluasi. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan untuk memperoleh izin serta menyepakati ruang lingkup kegiatan. Selain itu, disusun perencanaan yang sistematis meliputi penetapan jadwal, pemilihan metode, dan penyusunan materi psikoedukasi yang disesuaikan dengan karakteristik serta kondisi kerja karyawan. Tahap ini menjadi fondasi penting agar kegiatan berjalan terarah sesuai tujuan. Tahap pelaksanaan lapangan difokuskan pada pengumpulan data dan pemahaman mendalam terhadap kondisi psikologi positif karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi bertujuan mengamati situasi kerja, pola interaksi antar karyawan, dan dinamika harian yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis berdasarkan model *PERMA*, seperti emosi positif, keterlibatan kerja, dan hubungan sosial. Wawancara semi-terstruktur menggali persepsi karyawan terkait pengalaman kerja, tantangan, serta faktor pendukung dan penghambat kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja. Selain pengumpulan data, kegiatan ini juga mencakup psikoedukasi berbasis psikologi positif sebagai wujud nyata pengabdian masyarakat. Materi psikoedukasi dirancang untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis dan pengembangan dimensi *PERMA* dalam konteks kerja. Penyampaian

dilakukan dengan pendekatan komunikatif dan relevan agar mudah dipahami dan sesuai pengalaman karyawan. Materi mencakup pengenalan emosi positif, pentingnya keterlibatan dan makna kerja, penguatan hubungan kerja yang sehat, serta pencapaian sebagai bagian integral kesejahteraan psikologis. Tahap evaluasi berfungsi sebagai refleksi terhadap keseluruhan rangkaian kegiatan, meliputi penilaian proses pelaksanaan, tingkat partisipasi dan respons karyawan, serta kesesuaian hasil dengan tujuan. Evaluasi ini menjadi dasar untuk mengidentifikasi kekuatan dan keterbatasan kegiatan, sekaligus merumuskan rekomendasi pengembangan program psikologi positif secara berkelanjutan di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengukuran psikologi positif karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, secara umum kondisi psikologi positif berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Hal ini tercermin dari persepsi mayoritas responden pada lima dimensi model *PERMA*: *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Accomplishment*. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu merasakan pengalaman kerja positif, terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas, menjalin hubungan kerja harmonis, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta mencapai pencapaian yang memuaskan. Pada dimensi *Positive Emotion*, 63,3% responden menyatakan setuju dan 26,7% sangat setuju bahwa mereka merasa senang menjalani pekerjaan, sementara 10% bersikap netral. Karyawan juga merasa nyaman dengan suasana kerja (46,7% sangat setuju; 43,3% setuju), optimis terhadap masa depan (73,3% sangat setuju; 23,3% setuju), jarang mengalami tekanan emosional (73,3% sangat setuju; 26,7% setuju), serta mampu merasakan emosi positif saat menjalankan tugas (63,3% sangat setuju; 33,3% setuju). Dominasi jawaban setuju dan sangat setuju menunjukkan stabilitas emosi yang tinggi, berperan dalam meningkatkan motivasi, ketahanan psikologis, dan pengalaman kerja yang menyenangkan.

Namun, keberadaan responden netral menjadi catatan agar pengalaman positif dapat dirasakan merata. Dimensi *Engagement* menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, dengan mayoritas responden mampu berkonsentrasi penuh (56,7% sangat setuju; 40% setuju), merasa antusias (46,7% sangat setuju; 36,7% setuju), menikmati pekerjaan sehari-hari (56,7% sangat setuju; 40% setuju), merasakan waktu berlalu cepat saat bekerja (53,3% sangat setuju; 40% setuju), dan terlibat aktif dalam tugas (63,3% sangat setuju; 33,3% setuju). Meskipun ada responden dengan sikap netral atau tidak setuju (3,3%–6,7%), secara umum kondisi ini mencerminkan keterlibatan kerja yang optimal. Pada dimensi *Relationships*, kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja tergolong sangat baik. Mayoritas responden menyatakan memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja (60% sangat setuju; 40% setuju), mendapat dukungan atasan (63,3% sangat setuju; 36,7% setuju), komunikasi berjalan baik (50% sangat setuju; 46,7% setuju), serta merasa dihargai oleh rekan kerja (73,3% sangat setuju; 23,3% setuju). Persentase responden netral atau tidak setuju relatif kecil (3,4%–6,7%), menandakan iklim sosial kerja yang mendukung rasa aman, kebersamaan, dan kerja sama tim. Dimensi *Meaning* menunjukkan mayoritas karyawan memandang pekerjaan memiliki makna dan nilai. Responden menyatakan pekerjaan memberi rasa bangga (56,7% sangat setuju; 40% setuju), berkontribusi bagi masyarakat (70% sangat setuju; 26,7% setuju), memiliki tujuan jelas (66,7% sangat setuju; 33,3% setuju), dan sejalan dengan nilai pribadi (53,3% sangat setuju; 33,3% setuju). Sekitar 10% responden bersikap netral, namun secara umum persepsi positif ini mendukung motivasi dan kepuasan kerja. Pada dimensi *Accomplishment*, mayoritas karyawan menilai mampu mencapai target kerja (56,7% sangat setuju; 40% setuju; 3,3% netral) serta merasa puas dengan hasil kerja (73,3% sangat setuju; 26,7% setuju). Temuan ini menunjukkan rasa percaya diri, keyakinan terhadap kemampuan, dan kepuasan yang mendorong motivasi serta peningkatan kinerja berkelanjutan. Secara keseluruhan, seluruh dimensi *PERMA* berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan dominasi jawaban setuju dan sangat setuju. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan umumnya mampu merasakan emosi positif, terlibat aktif dalam pekerjaan, membangun hubungan harmonis, menemukan makna dan tujuan, serta mencapai pencapaian memuaskan. Meskipun terdapat sebagian kecil responden dengan kondisi netral atau kurang optimal, hal ini menjadi perhatian penting dalam merancang program psikoedukasi dan penguatan psikologi positif agar kesejahteraan psikologis karyawan terus meningkat secara merata dan berkelanjutan.

### 3.2 Pembahasan

Hasil pengukuran psikologi positif karyawan Perumda Tirta Musi Palembang menunjukkan bahwa setiap dimensi model PERMA berada pada rentang nilai yang baik hingga sangat baik. Dimensi emosi positif menjadi fondasi utama yang mendukung motivasi dan ketahanan psikologis karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi ini sejalan dengan temuan Bao dan Lyubomirsky (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman emosi positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi juga tercermin dari kemampuan mereka untuk fokus dan menikmati pekerjaan, yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Cameron (2021) yang menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan subjektif dan efektivitas organisasi. Selain itu, kualitas hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja turut memperkuat iklim sosial yang kondusif, sesuai dengan hasil studi Schroeder *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa hubungan sosial yang sehat merupakan faktor penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan kerja sama tim. Persepsi karyawan terhadap makna pekerjaan yang mereka jalani menunjukkan kesadaran akan nilai dan tujuan yang lebih luas, yang menurut Ryff (2018) merupakan aspek esensial dalam membangun motivasi intrinsik dan kepuasan kerja jangka panjang. Akhirnya, pencapaian target kerja dan kepuasan atas hasil yang diraih mencerminkan rasa percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuan diri, yang menurut Luthans dan Youssef-Morgan (2017) merupakan komponen utama dalam mempertahankan semangat dan performa kerja yang berkelanjutan. Meskipun sebagian kecil karyawan menunjukkan sikap netral pada beberapa indikator, temuan ini memberikan gambaran bahwa penguatan aspek psikologi positif melalui model PERMA dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di sektor pelayanan publik. Pendekatan ini juga menegaskan pentingnya intervensi yang terstruktur dan berkelanjutan, sebagaimana diungkapkan oleh Seligman (2011), untuk memastikan bahwa kondisi psikologis yang positif dapat dirasakan secara merata dan mendukung tujuan organisasi secara menyeluruh.

## 4. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat dan analisis psikologi positif menggunakan model PERMA, seluruh dimensi menunjukkan tingkat yang tergolong baik hingga tinggi. Karyawan umumnya mampu mengalami emosi positif, mempertahankan keterlibatan kerja yang intens, membangun hubungan interpersonal yang harmonis, serta menemukan makna dan tujuan dalam aktivitas profesionalnya. Selain itu, pencapaian hasil kerja yang memuaskan turut tercermin dalam data. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan berada pada level yang mendukung peningkatan kinerja serta mutu layanan organisasi secara keseluruhan. Sebagai langkah lanjutan, disarankan agar organisasi secara rutin mengimplementasikan program pengembangan psikologi positif yang berfokus pada penguatan dimensi PERMA, guna menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan. Pendekatan ini dapat memperkuat daya tahan psikologis dan produktivitas, sekaligus menunjang keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Perumda Tirta Musi Palembang.

## 6. Daftar Pustaka

- Ala'i, P., & Vaughn, R. G. (Eds.). (2014). *Research handbook on transparency*. Edward Elgar Publishing.
- Baran, B. E., & Woznyj, H. M. (2020). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational dynamics*, 100787.
- Cameron, K. S. (2021). Positive leadership and subjective well-being in organizational contexts. *Journal of Applied Behavioral Science*, 57(4), 423–440.
- Fitriani, N., & Rahayu, D. (2021). Kesejahteraan psikologis karyawan pada masa perubahan struktur organisasi. *Indonesian Journal of Work Psychology*, 3(1), 22–34.
- Gillespie, N., Hurley, S., & Watson, E. (2020). Transparent communication as an essential component of effective organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 789–803.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen edisi revisi*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hutagalung, Y., & Sari, W. P. (2022). Keterbukaan informasi dan persepsi pegawai terhadap kesiapan perubahan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 115–128.
- Irlangga, S. A. (2023). *Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Z* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Kasmir. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Kumari, K., Ali, S. B., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4).
- Ryff, C. D. (2018). Well-being revisited: Findings and future directions. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 281–290.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital and well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 213–233.
- Mansour, A., Rowlands, H., Al-Gasawneh, J. A., Nusairat, N. M., Al-Qudah, S., Shrouf, H., & Akhorshaidh, A. H. (2022). Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national jordanian banks. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1966866. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866>.
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., & García-Tirado, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26(1), 202–216.
- Mulyana, D., & Idrus, M. (2019). *Komunikasi organisasi: Pendekatan, analisis, dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, H. (2022). Studi fenomenologi subjective well-being pada pekerja perempuan. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19(1), 372.

- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi efektif dalam manajemen perubahan: Membangun ketahanan organisasi di era digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 540-547. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.388>.
- Perdana, T. (2024). *Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Riamanda, I., Putri, D. F., & Mokoginta, M. (2020). Perubahan Iklim Psikologis Sebagai Prediktor Kesiapan Perubahan Karyawan. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 61-79.
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). Komunikasi Organisasi Dalam Fenomena Perubahan Organisasi Di Lembaga Penelitian Dan Pengembangan Communication of Organizations in Organizations Change'S Phenomenon in Research and Development Institution. *Jurnal Pekommas*, 5(1), 91-104.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>.
- Widoyoko, E. P. (2012). Teknik penyusunan instrumen penelitian.