

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

LEARNED OPTIMISM TO IMPROVE PERFORMANCE

BAB I. PENDAHULUAN

PT Pertamina Hulu Energi (PHE) merupakan anak perusahaan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejak 1 Januari 2018, PT PHE resmi beroperasi dan ditugaskan untuk bertindak selaku *strategic operating arm* perusahaan induknya sebagai pengelola Wilayah Kerja (WK) Pertamina. Dalam kurun waktu 13 tahun sejak mulai beroperasi, PT PHE telah berkembang signifikan. Namun, PT PHE memiliki beberapa tantangan. Selain kondisi pandemik COVID-19 yang sedang melanda saat ini, ada beberapa isu yang menjadi tantangan perusahaan industri minyak dan gas (migas) saat ini. Pertama, perkembangan teknologi informasi hingga perkembangan terkini dari teknologi operasional dan model bisnis yang tepat untuk sector hulu migas. Kedua, efisiensi saat menghadapi krisis penurunan harga minyak. Ketiga, peta kompetisi investasi industri migas global. Adanya beberapa tantangan ini menjadi tugas penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing karyawan mereka sekaligus alam sebagai upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan segenap SDM yang mengelola seluruh kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasil analisis permasalahan menunjukkan bahwa kinerja individual karyawan akan meningkat dengan adanya peran dari modal psikologis. Hubungan modal psikologis dan gairah kerja merupakan hubungan sebab akibat, seorang yang mampu mengenali modal psikologis yang dimilikinya akan memiliki gairah kerja yang meningkat (Idulfilastri et al., 2018). Dimensi modal psikologis yang berperan sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan secara signifikan hanya dimensi *optimism*. Dimensi *optimism* merupakan satu-satunya dimensi yang ketika dilakukan pengujian atas dimensi mediator yang ada, merupakan dimensi yang memiliki kontribusi peranan dan signifikansi tertinggi terhadap variabel kinerja individual karyawan. Variabel kinerja individual, dimensi *contextual performance*, *task performance* karyawan akan meningkat apabila *optimism* menjadi mediator antara hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kinerja individual. Sebaliknya, dimensi *counterproductive behavior* akan menurun apabila *optimism* menjadi mediator antara hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kinerja individual. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan optimisme karyawan akan kesuksesan dan keberhasilan dimasa kini dan dimasa depan, sehingga karyawan akan berkontribusi maksimal dalam kerjanya guna mendukung capaian tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian bagaimana memelihara dan meningkatkan optimism dari para karyawan agar mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan industri serta perubahan organisasi yang akan terjadi terus menerus setiap tahun.

BAB II. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang digunakan adalah metode yang bersifat *knowledge sharing*. Knowledge sharing adalah proses dimana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain. Dengan pelaksanaan knowledge sharing para peserta dapat mengalami perubahan pada aspek kognisinya yaitu memperoleh pemahaman mengenai (1) pengertian optimism, ciri-ciri, dan aspeknya (2) mengenali diri (termasuk optimism atau pessimism) (3) mengetahui cara mempelajari optimism (4) mengetahui implementasi dan kegunaan optimism dalam meningkatkan performance.

Knowledge sharing dilaksanakan pada hari Selasa, 13 Oktober 2020 pukul 15.00 s.d 16.00 WIB secara online melalui aplikasi Ms. Teams. *Pre-test* dan *post-test* dilakukan untuk mengukur penambahan pengetahuan peserta tentang *knowledge sharing* yang dilakukan.

BAB III. HASIL PKM

3.1 Hasil Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat sebelas peserta yang lengkap pengisian *pre-test* dan *post-test*nya dengan nilai rata-rata untuk *pre-test* sebesar 57 dan nilai rata-rata untuk *post-test* sebesar 88. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemahaman seluruh peserta mengalami peningkatan. Dari sebelas peserta tersebut, seluruhnya menunjukkan peningkatan poin dari pre-test ke post-test-nya.

3.2 Tingkat Kepuasan Peserta Terhadap PKM

Secara mayoritas peserta menyatakan bahwa kegiatan knowledge sharing ini sangat efektif dan bermanfaat. Peserta memberikan masukan agar dapat diadakan sesi berikutnya serta dapat ditambahkan waktu untuk berdiskusi. Secara keseluruhan total peserta memberikan feedback yang baik terhadap pengajar. Penyampaian materi secara mayoritas dinilai sangat baik, dan kemampuan menjawab dinilai baik dan efektifitas knowledge sharing dinilai sangat efektif.

BAB IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa (1) Para peserta telah memahami pengertian *optimism*, ciri-ciri, dan aspeknya; (2) Para peserta telah mampu mengenali dirinya apakah termasuk seorang yang *optimism* atau *pessimism*; (3) Para peserta mengetahui cara mempelajari *optimism*; (4) Para peserta mengetahui implementasi dan kegunaan *optimism* dalam meningkatkan *performance*.

BAB V. DAFTAR PUSTAKA

Idulfilastri, R. M., Iriani, F., & Wailulu, K. N. (2020). IMPLEMENTASI WORK PASSION MELALUI MODAL PSIKOLOGI PADA KADER MASYARAKAT DESA CIAPUS, CIOMAS, BOGOR. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 3(1).

Luthan F., et al. (2007a). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press, Inc.

Marwati, E., Prihartanti, N., & Hertinjung, W. S. (2016). Pelatihan Berpikir Optimis untuk Meningkatkan Harga Diri pada Remaja di Panti Asuhan. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 23-31.

Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism*. New York: A.A. Knopf.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Universitas Negri Jakarta