



Penerapan *Sharing Positive Experience* Untuk Meningkatkan *Positive Affect* di HOS

Diamond Puspa Ria^{1*}, Seger Handoyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia

*Korespondensi: diamond.puspa.ria-2020@psikologi.unair.ac.id

Info Artikel

Diterima 23
September 2022

Disetujui 27
Oktober 2022

Dipublikasikan 01
November 2022

Keywords:
HOS; *Positive Affect*; *Sharing Positive Experience*

© 2022 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Sharing Positive Experience adalah berbagi cerita tentang pengalaman positif individu kepada individu lain. Ketika menceritakan kembali pengalaman positif, memori kejadian positif tersebut menjadi "stimuli" yang akan mengaktifkan kembali *positive affect* pada individu. *Positive affect* ini memiliki dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap beberapa aspek di organisasi seperti kinerja karyawan, meminimalisir tingkat stres di organisasi, serta keterkaitannya dengan tingginya *self-esteem*. Penelitian ini menggunakan metode *action research* yang memiliki empat tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap penerapan, tahap observasi, dan tahap evaluasi. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan *House of Sampoerna* yang berjumlah 7 orang. Data dalam penelitian ini diambil dengan teknik wawancara dan tes sebanyak dua kali. Tes dilakukan sebelum penerapan metode dan setelah penerapan. Kemudian dibandingkan hasil kedua tes tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah metode *sharing positive experience* mampu meningkatkan perasaan giat, bersemangat, bangga, gembira, kuat, antusias, penuh perhatian. Selain meningkatnya *positive affect*, terjadi penurunan pada tingkat *negative affect* seperti gelisah, tidak ramah, merasa bersalah, serta takut.

Abstract

Sharing Positive Experience is sharing stories about individual positive experiences with other individuals. When retelling a positive experience, the memory of the positive event becomes a "stimulant" that will reactivate *positive affect* in the individual. This *positive affect* has a direct or indirect impact on several aspects of the organization such as employee performance, minimizing stress levels in the organization, and its relationship with high *self-esteem*. This study uses an *action research* method that has four stages: the planning stage, the implementation stage, the observation stage, and the evaluation stage. The research subjects were 7 employees of *House of Sampoerna*. The data in this study conducted by interview and two times tests. The test was carried out before the implementation of the method and after the implementation. Then compare the results of the two tests. The results of this study are the *positive experience sharing* method is able to increase active, inspired, proud, excited, strong, enthusiastic, attentive. Besides *positive affect*, it also decreased *negative affect* such as jittery, hostile, guilty and afraid.

1. Pendahuluan

Pengalaman dari sebuah kejadian yang terjadi selalu memberikan kesan ingatan pada saat itu. Baik pengalaman yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Ketika mengalami pengalaman yang menyenangkan, misalnya saat mendapatkan ungkapan pujian dari atasan saat presentasi *meeting* berkala, atau berhasil menjadi tim yang saling bekerjasama dan saling bantu, timbul sebuah respon atau reaksi perasaan yang menyenangkan. Sekarang coba Anda ingat kembali, perasaan apa yang Anda rasakan saat mengalami pengalaman menyenangkan? senang, gembira, antusias, bersemangat, merupakan perasaan-perasaan yang menyenangkan atau positif, yang biasa disebut dengan *positive affect*. Ketika kita merasakan perasaan positif atau *positive affect*, perilaku yang muncul juga mengikuti kondisi perasaan. Kita menjadi lebih bersemangat, antusias dalam melakukan sesuatu, dan lain-lain. Hal ini terjadi karena *positive affect* disebabkan oleh berlangsungnya pengalaman atau kejadian positif yang terjadi pada individu. *Positive affect* juga memberikan dampak langsung pada perilaku dan sikap seseorang dalam bekerja (Schermerhorn, 2010). Di dalam organisasi, *positive affect* memberikan pengaruh langsung terhadap *job performance* atau kinerja karyawan. Weiss & Cropanzano (1996) dalam (Fritz & Sonnentag, 2009) juga menambahkan bahwa akumulasi atau kumpulan-kumpulan perasaan sangat memiliki pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dalam bekerja. Jika kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan organisasi, akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Weiner, 2013).

Selain itu, penelitian lain juga membuktikan adanya keterkaitan antara *positive affect* dengan tingkat *stress* di organisasi yang bisa meminimalisir tindakan berbahaya akibat stres (Okely et al., 2017). Dengan adanya *positive affect* akan membantu individu dalam membangun *psychosocial resources* yang diperlukan untuk menangani tingkat *stress* dan kesulitan. Selain itu, *Positive Affect* juga memiliki keterkaitan dengan *self-esteem* yang dibuktikan oleh penelitian (Beltrán-Morillas et al., 2022) yang melakukan eksperimen pada anak-anak remaja sekolah menengah di Spanyol. Hasil uji coba tersebut menghasilkan analisa hipotesa bahwa semakin rendahnya *negative affect* pada individu memiliki keterkaitan erat dengan semakin tingginya *self-esteem* pada remaja, yang mana semakin tinggi *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap tingginya kesehatan mental individu. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk meningkatkan *positive affect* agar selalu dimiliki dan dirasakan oleh anggota organisasi atau karyawan karena *positive affect* memiliki dampak di beberapa aspek penting baik untuk individu, maupun organisasi itu sendiri.

Agar karyawan selalu merasakan *positive affect*, maka dibutuhkan metode yang sesuai. *Sharing Positive Experience*, dengan membagikan pengalaman positif kepada sesama anggota organisasi atau karyawan, akan memberikan perasaan positif atau *positive affect*. Ketika menceritakan kembali pengalaman positif, memori kejadian positif tersebut menjadi "stimuli" yang akan mengaktifkan kembali perasaan positif atau *positive affect* pada individu (Fritz & Sonnentag, 2009). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian serupa yang dilakukan oleh (Lambert et al., 2012) yang menjelaskan adanya korelasi antara *Sharing Positive Experience* dengan *Positive Affect*.

Metode *Sharing* serupa pernah dilakukan oleh House of Sampoerna Surabaya. *Sharing* tersebut dilakukan oleh Manager House of Sampoerna, inisial HT, secara informal untuk mengetahui kendala yang dihadapi karyawan. Kendala dan kesulitan tersebut lebih mengarah kepada ketuntasan dalam tugas, kualitas pengerjaan, serta hubungan interpersonal antara karyawan satu dengan lainnya. Dalam wawancara, HT menjelaskan bahwa belum pernah ada kegiatan rutin secara formal untuk *sharing*. "Sejauh ini belum pernah ada program rutin seperti itu semenjak perubahan management lama ke baru. Biasanya saya cuma minta mereka cerita tentang kendala atau masalah yang sedang dihadapi", ujar Manager House of Sampoerna. Mengingat pernyataan (Fritz & Sonnentag, 2009) bahwa dengan membagikan pengalaman positif kepada sesama anggota organisasi atau karyawan, akan memberikan perasaan positif atau *positive affect*. Karena ketika menceritakan kembali pengalaman positif, memori kejadian positif tersebut menjadi "stimuli" yang akan mengaktifkan kembali perasaan positif atau *positive affect* pada individu.

Dari pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa ketika anggota House of Sampoerna menceritakan kembali kendala, kesulitan, dan pengalaman yang kurang menyenangkan kepada manajer, akan mengaktifkan kembali memori kurang menyenangkan dan mengaktifkan kembali perasaan negatif atau *negative affect* pada individu seperti pernyataan (Fritz & Sonnentag, 2009). Padahal *positive affect* sangat penting dimiliki karena mampu memberikan dampak yang luar biasa terhadap banyak aspek, seperti yang dinyatakan oleh beberapa pengemuka disebutkan diatas, antara lain *job performance*, mengurangi tingkat *stress*, membangun *psychosocial resources*, serta meningkatnya *self-esteem*. Manager juga menjelaskan secara detail saat wawancara dengan peneliti via *zoom meeting* bahwa pekerjaan dan tugas karyawan ini sangat monoton, sehingga manajer juga mengkhawatirkan adanya *moods* yang buruk karena bosan mengerjakan tugas yang sama setiap harinya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menerapkan metode *Sharing Positive Experience* untuk meningkatkan *Positive Affect* anggota karyawan PT. Liem Seeng Tee, House of Sampoerna, karena metode tersebut dirasa sangat strategis untuk perusahaan dalam program *well-being*. Hal tersebut tidak lain untuk melakukan pencegahan munculnya perilaku dan sikap yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan akibat kebosanan dan *negative affect*. Salah satu hal yang memengaruhi munculnya perilaku dan sikap positif pada individu adalah adanya *positive affect* seperti yang dinyatakan oleh Weiss & Cropenzano (1996) dalam (Fritz & Sonnentag, 2009)

Positive Affect - Affective Events Theory (AET)

Teori *Positive Affect* yang digunakan Howard Weiss (Rogelberg, 2017) disebut dengan *Affective Events Theory (AET)*. AET mengarahkan perhatian ke arah peristiwa sebagai penyebab reaksi afektif. Hal-hal terjadi pada orang-orang di lingkungan kerja dan orang-orang sering bereaksi secara emosional terhadap peristiwa ini. Pengalaman afektif ini memiliki pengaruh langsung pada perilaku dan sikap. Herzberg dalam (Rogelberg, 2017) mengatakan bahwa sesuatu yang berkaitan dengan reaksi dari sebuah kejadian yang melibatkan perasaan disebut dengan *positive affect and negative affect* (Schmukle et al., 2002). Penjabaran sebanyak 10 *item* PA dan NA, diantaranya adalah :

- *Positive Affect* : *active, alert, attentive, determined, enthusiastic, excited,*

inspired, interested, proud, strong

- *Negative Affect* : *afraid, scared, nervous, jittery, irritable, hostile, guilty, ashamed, upset, distressed*

Berdasarkan hasil terjemahan dari 10 item PA dan 10 item NA, maka didapatkan hasil terjemahan sebagai berikut :

Tabel 1. Terjemahan Kosakata Perasaan Positif dan Negatif

No.	Kosakata	Terjemahan
1.	<i>Active</i>	Giat
2.	<i>Alert</i>	Waspada
3.	<i>Attentive</i>	Penuh Perhatian
4.	<i>Determined</i>	Penuh Tekad
5.	<i>Enthusiastic</i>	Antusias
6.	<i>Excited</i>	Gembira
7.	<i>inspired</i>	Bersemangat
8.	<i>interested</i>	Penuh minat
9.	<i>proud</i>	Bangga
10.	<i>strong</i>	Kuat
11.	<i>Afraid</i>	Takut
12.	<i>scared</i>	Ketakutan
13.	<i>nervous</i>	Gugup
14.	<i>jittery</i>	Gelisah
15.	<i>irritable</i>	Kesal
16.	<i>hostile</i>	Tidak ramah
17.	<i>guilty</i>	Bersalah
18.	<i>ashamed</i>	Malu
19.	<i>upset</i>	Kecewa
20.	<i>distressed</i>	Tertekan

Untuk mengukur PA dan NA, PANAS menggunakan skala likert 1-5 yang penjelasan skalanya adalah sebagai berikut ((Watson & LA, 1994) : 1 = sangat sedikit/tidak sama sekali, 2 = sedikit, 3 = sedang/cukup, 4 = lumayan banyak, 5 = sangat banyak, Dalam PANAS, juga terdapat instruksi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pengukuran, yaitu *Moment* (Waktu saat ini), *Today* (Hari ini), *Past Few days* (beberapa hari yang lalu), *Week* (minggu ini), *Past few weeks* (beberapa minggu yang lalu), *year* (tahun ini), dan *general* (secara rata-rata). Menurut (Duffy et al., 1998) karakterisasi PA adalah sejauh mana seseorang merasakan antusias, aktif, dan waspada. Watson dalam (Duffy et al., 1998) mendeskripsikan seseorang dengan PA yang tinggi adalah yang penuh gairah, riang gembira, antusias, dan bahagia. Sedangkan orang dengan low PA dikarakterisasikan dengan kelesuan dan ketidakacuhan

Sharing Positive Experience

Sharing Positive Experience merupakan *Sharing Positive Experience*, dengan membagikan pengalaman positif kepada sesama anggota organisasi atau karyawan, akan memberikan perasaan positif atau *positive affect*. Ketika menceritakan kembali pengalaman positif, memori kejadian positif tersebut menjadi "stimuli" yang akan mengaktifkan kembali perasaan positif atau *positive affect* pada individu (Fritz & Sonnentag, 2009). Studi serupa dengan SPE yang berhasil ditemukan pada penelitian (Duprez et al., 2015) ialah studi *emotional*

disclosure yang menunjukkan bagaimana orang-orang merespons hal yang berkaitan dengan emosi dan alasan mengapa menerjemahkan *emotional events* ke dalam bahasa (secara lisan) mampu meningkatkan kesehatan fisik maupun mental. Sebuah penelitian lain memberikan pendapat yang sama terkait individu yang membagikan cerita atas kejadian yang positif kepada individu lain, memiliki benefit dalam *upregulating positive emotions* (Schwartz et al., 2022). (Donato et al., 2014) mendefinisikan proses membagikan kejadian positif ini kepada teman, rekan kerja, maupun keluarga sebagai proses kapitalisasi. Telah dibuktikan juga bahwa adanya kejadian positif ini mampu mengurangi tingkat depresi seseorang dan meningkatkan *self-esteem*. Proses kapitalisasi (Donato et al., 2014) membuat orang lebih senang dan merasa lebih baik. Dari definisi-definisi yang diperoleh mengenai *sharing positive experience*, peneliti dapat mengatakan bahwa SPE adalah proses individu untuk membagikan cerita, pengalaman, atau kejadian yang positif kepada oranglain yang menimbulkan reaksi positif terhadap perasaan. SPE memiliki keterkaitan dengan *positive affect* karena dengan menceritakan kembali pengalaman positif kepada oranglain, memori kejadian positif tersebut akan menjadi stimuli yang akan mengaktifkan kembali perasaan positif. Selain itu, SPE juga terbukti melalui penelitian (Donato et al., 2014) dapat membuat orang lebih senang dan lebih baik.

Agar SPE dapat berhasil, terdapat tiga komponen yang harus diperhatikan saat menerapkan SPE, antara lain (Schwartz et al., 2022):

- 1) Kejadian atau pengalaman positif sudah terjadi
- 2) Kejadian atau pengalaman positif tersebut dibagikan kepada inividu lain
- 3) Respons terhadap cerita harus dirasa suportif dan *engaging*. (misalnya : "Wah hebat sekali! bisa diceritakan lebih tentang kejadian tersebut?"

Sharing Positive Experience dalam Kaitan Dengan Budaya Berbagi Cerita di Indonesia (Self-disclosure)

Ketika individu hendak menceritakan pengalaman positif kepada individu lain, maka diperlukan adanya keterbukaan diri atau sering disebut dengan *self disclosure*. *Self disclosure* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyatakan informasi tentang dirinya kepada orang lain yang tujuannya untuk mencapai hubungan yang akrab (Septiani et al., 2019). Menurut Morton dalam (Septiani et al., 2019) informasi diri ini dapat berupa fakta tentang dirinya yang belum diketahui oranglain seperti pekerjaan, usia, alamat, pendapat, perasaan individu terhadap sesuatu seperti karakteristik orang yang disukai atau dibenci. Menurut Jourard (Gainau, 2012) informasi yang bersifat pribadi tersebut mencakup aspek: (1) sikap atau opini, (2) selera dan minat, (3) pekerjaan atau pendidikan, (4) fisik, (5) keuangan, dan (6) kepribadian. Pada kenyataannya, meski *self-disclosure* penting untuk dimiliki, masih ada individu-individu yang enggan melakukannya. Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan dimana seseorang bertingkah laku. Faktor-faktor yang menjadi penyebab kesulitan dalam berkomunikasi adalah faktor lingkungan diantaranya; pola asuh, budaya, stereotipe, sosial ekonomi, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan seseorang (Septiani et al., 2019).

Lingkungan memberikan pengaruh terhadap terbentuknya kebudayaan sebagai salah satunya perilaku sosial. Selain faktor budaya satu dengan yang lain yang mempengaruhi *self disclosure* adalah jenis kelamin. Umumnya pria lebih

kurang terbuka dari pada wanita. Selain itu, beberapa hasil penelitian sebelumnya yang ditemukan (Gainau, 2012) mendapatkan penemuan-penemuan bahwa adanya 35% siswa mengungkapkan diri secara terbuka, sedangkan ada 50% siswa kurang terbuka dalam mengungkapkan diri. Kemudian ada faktor budaya yang memengaruhi faktor keterbukaan diri tiap individu misalnya di Indonesia khususnya di Jawa, keterbukaan masih dianggap tabu karena dipandang sebagai sikap menyombongkan diri, angkuh, tinggi hati, dan lain-lain, sedangkan anggapan orang yang diam dan tertutup dinilai baik. Temuan lain yang dipaparkan dalam penelitian (Gainau, 2012) adalah penelitian Franco yang mengemukakan bahwa orang Amerika lebih terbuka dari pada Meksiko. Sedangkan Nugroho menyatakan bahwa orang Jepang lebih tertutup dari pada orang Indonesia. Jourard menemukan bahwa siswa kulit putih lebih terbuka dari pada siswa kulit hitam di Amerika. Dari temuan-temuan tersebut dapat dikatakan bahwa budaya memengaruhi cara pandang dan sikapnya terhadap oranglain. Nilai budaya inilah yang akan terus dibawa oleh individu, karena dimulai dari awal kehidupannya sudah diberikan pelajaran untuk dapat menerima atau tidak menerima dalam menyatakan diri pada oranglain.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *action research*. Menurut Semiawan dalam (Yaumi & Damopolli, 2014) mengatakan bahwa penelitian AR adalah penelitian yang harus terlibat langsung dan bukan hanya sekedar menjadi penonton. Secara operasional penelitian AR adalah rangkaian kegiatan bersama yang berkelanjutan yang terdiri dari merencanakan langkah-langkah tindakan, menerapkan, mengamati dan mengevaluasi hasil (Yaumi & Damopolli, 2014). Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan House of Sampoerna Surabaya yang berjumlah 7 orang dengan keseluruhan merupakan laki-laki.

Data dalam penelitian ini diambil dengan teknik tes sebanyak dua kali. Tes pertama dilakukan sebelum penerapan metode dan tes kedua setelah penerapan. Kemudian dibandingkan hasil kedua tes tersebut. Untuk mempermudah partisipan dalam melakukan *self-reported emotions checklist*, maka peneliti melakukan upaya penerjemahan 10 item PA dan 10 item NA yang nantinya hasil terjemahan item tersebut digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas diperoleh koefisien alfa Cronbach sebesar 0,788 untuk perasaan negatif dan 0,775 untuk perasaan positif (Susilowati & Hasanat, 2011). Adapun pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian. Instrumen tersebut merupakan *self-reported emotions* yang berupa pengisian skala likert 1-5 yang menyatakan kondisi perasaan subjek penelitian sebelum dilakukan metode SPE (tes pertama) dan sesudah menggunakan metode SPE (tes kedua). Subjek penelitian akan mengisi instrumen tersebut dengan memberikan skor skala 1-5 (Watson et al., 1988) dengan keterangan sebagai berikut : 1 = sangat sedikit/tidak sama sekali, 2 = sedikit, 3 = sedang/cukup, 4 = lumayan banyak, 5 = sangat banyak. Format *self-reported emotions checklist* yang digunakan dalam PANAS (*Positive Affect and Negative Affect Schedule*) (Watson et al., 1988) yang digunakan dalam bentuk *google form* untuk mempermudah pengisian

3. Hasil

Sesuai metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *action research*, maka langkah yang dilakukan adalah merencanakan, menerapkan, observasi, dan

evaluasi (Yaumi & Damopolli, 2014). Adapun pada tahap perencanaan adalah dengan *designing* instrumen penelitian yang berupa *self-reported emotion checklist*, menentukan subjek penelitian, melakukan koordinasi dan wawancara dengan Manajer House of Sampoerna yang dilakukan via *Zoom Meeting* tentang program yang sudah dilakukan terhadap *well-being* karyawan serta menentukan jadwal intervensi dan pembuatan susunan pelaksanaan. Tahapan selanjutnya adalah tahapan penerapan dan observasi. Penerapan dan observasi dilakukan bersamaan. Pada tahap ini, tiap peserta dihibmabau untuk mengisi tes pertama *self-reported emotions* yang dikirimkan melalui *Whatsapp* dalam bentuk *google form*. Setelah mengisi, peneliti sebagai fasilitator memberikan penjelasan singkat tentang SPE dan dampaknya terhadap PA. Fasilitator juga menjelaskan kepada peserta bahwa metode SPE ini adalah menceritakan kepada rekan lawan bicaranya tentang pengalaan positif yang telah dialami selama bekerja di House of Sampoerna. Rekan yang menjadi lawan bicara juga diinstruksikan oleh peneliti untuk memberikan respons yang suportif dan *engaging* seperti : "Wah.. Pak RS memang luar biasa sekali. Bagaimana bapak bisa melakukan hal itu dengan hebat?". Langkah-langkah tersebut tentunya mengacu pada ketiga komponen penting pada penerapan SPE (Schwartz et al., 2022). Setelah peserta sudah menerapkan metode SPE, fasilitator kembali meminta peserta untuk mengisi *self-reported emotions* sebagai tes kedua yang nantinya akan dievaluasi di tahap selanjutnya. Berikut dibawah ini merupakan grafik hasil dari tes pertama dan tes kedua yang telah diisi seluruh peserta. Adapun datanya sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Skor Tes Pertama dan Tes Kedua

No.	Nama	Skor PA T1	Skor PA T2	Skor Max PA	Skor NA T1	Skor NA T2	Skor Max NA
1.	RS	39	46	50	10	10	50
2.	AA	39	45	50	13	10	50
3	DH	38	31	50	14	13	50
4.	HAZ	50	50	50	10	18	50
5.	AZ	29	45	50	15	17	50
6.	MLA	47	47	50	2	15	50
7.	NK	38	31	50	29	20	50

Diatas merupakan tabel hasil skoring tes pertama dan kedua pada karyawan HOS. Anggota karyawan dikatakan memiliki *well-being* yang tinggi apabila banyak merasakan PA dan sedikit merasakan NA. Sehingga, dari data tersebut dibuatlah kategori dengan rentang nilai yang ditentukan sesuai dengan nilai *mean* dari skor maksimal. Jika skor maksimal 50, maka nilai *mean* adalah 25, maka kategorinya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Rentang Nilai dan Kategori

Rentang Nilai	Kategori
41 - 50	Sangat Banyak
31 - 40	Lumayan banyak
21 - 30	Cukup
11 - 20	Sedikit
≤10	Sangat sedikit/tidak sama sekali

4. Pembahasan

Dari data-data yang diperoleh melalui tes pertama dan tes kedua dilakukan tahap evaluasi dengan melakukan *scoring* dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3.1.1. Kemudian peneliti melakukan perbandingan kedua hasil tersebut. dapat dilihat peningkatan pada PA dari tes pertama dan kedua yang dialami oleh RS, AA, dan AZ. RS dan AA yang pada awalnya dikategorikan lumayan banyak memiliki PA, kemudian pada tes kedua dikategorikan memiliki PA yang sangat banyak. AZ yang pada tes pertama dikategorikan memiliki cukup PA, pada tes kedua meningkat dikategorikan memiliki PA yang sangat banyak. Kemudian terdapat nilai yang sama antara tes pertama dan kedua oleh karyawan HAZ dan MLA. Kedua peserta tersebut dari tes pertama dan kedua berhasil mempertahankan PA nya sehingga dikategori sangat banyak memiliki PA. Sedangkan terjadi penurunan PA oleh karyawan DH dan NK.

Nilai tes pertama dan kedua pada aspek NA juga terjadi peningkatan dengan semakin menurunnya nilai skor NA pada karyawan. Karyawan yang mengalami penurunan skor NA adalah karyawan AA, DH, MLA, dan NK. Terjadi kesamaan skor pada karyawan RS saat tes pertama dan kedua, dan terjadi peningkatan skor NA pada HAZ.

Peneliti kemudian menganalisa aspek-aspek yang mengalami peningkatan. Peningkatan terlihat cukup jelas pada perasaan gembira yang sebelumnya 50% peserta merasa lumayan banyak dan 37,5% sangat banyak merasa gembira, meningkat menjadi 85,7% peserta sangat banyak merasa gembira. Kemudian rendahnya perasaan kecewa yang dimiliki peserta juga terlihat pada tes pertama yang awalnya masih terdapat 25% lumayan banyak merasa kecewa, kemudian pada tes kedua 0% peserta yang merasa kecewa lumayan banyak. Sebaliknya, terdapat 87,5% merasa tidak sama sekali kecewa. Hal tersebut juga dirasa peningkatan yang pada awalnya masih ada yang merasa lumayan banyak kecewa menjadi tidak ada sama sekali. Berikutnya juga mendapati peningkatan pada perasaan kuat yang pada awalnya terdapat peserta yang sedikit merasa kuat sebanyak 12,5% berubah naik menjadi cukup kuat dan bahkan angka presentasi awal yang sangat banyak merasa kuat sebanyak 37,5% naik menjadi 57,1%. Kemudian penurunan terhadap angka persentase peserta yang cukup merasa bersalah dan bahkan sedikit merasa bersalah dari yang 12,5% cukup merasa bersalah dan 37,5% merasa sedikit bersalah menurun pada tes kedua yaitu kategori cukup bersalah menjadi tidak ada dan kategori sedikit bersalah menjadi turun ke angka 28,6%. Sebaliknya di kategori tidak sama sekali merasa bersalah menjadi naik di angka 71,4%. Kemudian angka persentase antusias peserta cukup jelas dari yang kategori sangat banyak merasa antusias di angka 25% naik menjadi 71,4%. Beberapa peningkatan yang cukup jelas juga terjadi pada kategori yang lain seperti perasaan bersemangat, penuh tekad, dan giat. Adanya peningkatan di beberapa perasaan yang dirasakan oleh subjek penelitian

merupakan dampak reaktif yang dihasilkan dari metode SPE. Seperti yang telah dijelaskan oleh Fritzt (2009) bahwa dengan membagikan cerita positif kepada oranglain, akan memberikan stimuli yang mengaktifkan perasaan positif seseorang saat mengalami kejadian positif. Kelebihan metode SPE inilah yang mampu meningkatkan perasaan positif peserta.

Meskipun data menunjukkan adanya peningkatan perasaan positif dan penurunan perasaan negatif, masih terdapat penurunan perasaan positif pada peserta seperti perasaan penuh minat oleh peserta yang sebelumnya 87,5% menjadi 71,4% yang sangat banyak merasa penuh minat. Kemudian perasaan malu yang sangat banyak pada tes pertama sebanyak 0 namun setelah tes kedua untuk kategori sangat banyak merasa malu sebanyak 14,3%. Kemudian kategori perasaan selanjutnya yang mengalami peningkatan perasaan negatif ialah perasaan gugup. Awal tes perasaan gugup yang tidak sama sekali dirasakan ada di angka 62,5%, namun pada tes kedua angka rasa gugup peserta mulai naik menjadi sedikit gugup 28,6%, cukup gugup 28,6%, tidak sama sekali gugup turun di 28,6% dan bahkan ada yang merasa sangat gugup di angka 14,3%. Adanya perasaan negatif yang masih dirasakan peserta ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tinggi rendahnya *self-disclosure*, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyatakan informasi tentang dirinya kepada orang lain yang tujuannya untuk mencapai hubungan yang akrab (Altman dan Taylor, 1973, dalam Septiani, 2019).

Rendah-tingginya *self-disclosure* ini sangat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti budaya, khususnya budaya Jawa. Menurut data yang diperoleh dari wawancara dengan manajer House of Sampoerna, anggota perusahaan semuanya berdomisili di pulau Jawa khususnya Surabaya. Dimana budaya Jawa dalam keterbukaan masih dianggap tabu karena dipandang sebagai sikap menyombongkan diri, angkuh, tinggi hati, dan lain-lain, sedangkan anggapan orang yang diam dan tertutup dinilai baik (Gainau, 2009). Hal tersebut didukung dengan hasil observasi peneliti pada saat penerapan, terdapat beberapa peserta yang memerlukan waktu lebih untuk akhirnya berkenan bercerita. Disini merupakan salah satu kelemahan metode SPE karena memberikan suatu instruksi bahwa peserta harus bercerita. Padahal tingkat *self-disclosure* tiap individu berbeda-beda yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan diantaranya; pola asuh, budaya, stereotipe, sosial ekonomi, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan seseorang (Albertia dan Emmons, 2002, dalam Septiani, 2019).

4. Kesimpulan

Metode *sharing positive experince*, berbagi cerita tentang pengalaman positif, mampu meningkatkan beberapa aspek *positive affect* atau perasaan positif anggota perusahaan House of Sampoerna secara signifikan. Hal tersebut dikarenakan metode SPE memiliki kelebihan yaitu mampu menjadi stimuli untuk mengaktifkan kembali perasaan positif ketika menceritakan pengalaman positifnya. Meskipun metode SPE mampu meningkatkan perasaan giat, bersemangat, bangga, gembira, kuat, antusias, penuh perhatian. Selain meningkatnya *positive affect*, terjadi penurunan pada tingkat *negative affect* seperti gelisah, tidak ramah, merasa bersalah, serta takut. Masih terdapat aspek perasaan negatif yang justru meningkat pada dua aspek yaitu perasaan malu dan gugup. Hal tersebut dikarenakan metode SPE memerlukan tingkat *self-disclosure* yang tinggi untuk bisa secara terbuka mengungkap cerita. Namun tinggi rendahnya keterbukaan

individu berbeda-beda karena dipengaruhi oleh faktor budaya, jenis kelamin, kepribadian, pola asuh, stereotipe, sosial ekonomi, serta tingkat pendidikan seseorang. Jika ditinjau dari banyaknya aspek perasaan positif yang meningkat dan menurunnya aspek perasaan negatif, maka metode SPE dapat dikatakan mampu meningkatkan *positive affect* pada individu.

Daftar Pustaka

- Beltrán-Morillas, A. M., Alonso-Ferres, M., Garrido-Macías, M., Villanueva-Moya, L., Sánchez-Hernández, M. D., & Expósito, F. (2022). The Relationship Between the Motivation to Commit Infidelity and Negative Affect and Self-Esteem: How Cheating in Romance Might Signal Positive Well-Being in Adolescents. *Psychological Reports*, 125(1), 517–544. <https://doi.org/10.1177/0033294120973947>
- Donato, S., Pagani, A., Parise, M., Bertoni, A., & Iafrate, R. (2014). The Capitalization Process in Stable Couple Relationships: Intrapersonal and Interpersonal Benefits. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 207–211. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.411>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 950–959. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.950>
- Duprez, C., Christophe, V., Rimé, B., Congard, A., & Antoine, P. (2015). Motives for the social sharing of an emotional experience. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(6), 757–787. <https://doi.org/10.1177/0265407514548393>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect During the Workday. *Management*, 35.
- Gainau, M. B. (2012). Keterbukaan Diri. *Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri (STAKPN) Papua*, 12–36.
- Lambert, N. M., Gwinn, A. M., Baumeister, R. F., Strachman, A., Washburn, I. J., Gable, S. L., & Fincham, F. D. (2012). A boost of positive affect: The perks of sharing positive experiences. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30.
- Okely, J. A., Weiss, A., & Gale, C. R. (2017). The interaction between stress and positive affect in predicting mortality. *Journal of Psychosomatic Research*, 100(July), 53–60. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2017.07.005>
- Rogelberg, S. G. (2017). Affective Events Theory. In *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, 2nd edition* (Issue January 1996). <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n10>
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Schmukle, S. C., Egloff, B., & Burns, L. R. (2002). The relationship between positive and negative affect in the Positive and Negative Affect Schedule. *Journal of Research in Personality*, 36(5), 463–475. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00007-7](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00007-7)
- Schwartz, E. K., Le, T. P., & Cohen, A. S. (2022). Sharing positive events:

- Ecological momentary assessment of emotion regulation via social capitalization in schizotypy. *Psychiatry Research*, 308(May 2021), 114377. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.114377>
- Septiani, D., Azzahra, P. N., Wulandari, S. N., & Manuardi, A. R. (2019). Self Disclosure Dalam Komunikasi Interpersonal: Kesetiaan, Cinta, Dan Kasih Sayang. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 2(6), 265. <https://doi.org/10.22460/fokus.v2i6.4128>
- Susilowati, T. G., & Hasanat, N. U. (2011). Pengaruh Terapi Menulis Pengalaman Emosional Terhadap Penurunan Depresi pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Juni*, 38(2011), 92–107.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect The PANAS Scales 2. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Watson, D., & LA, C. (1994). *The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule ? expanded form [Internet]*. Iowa City, IA: The University of Iowa; January 1999.
- Weiner, Irving B. (2013). *Handbook of Psychology: Volume 12 Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.
- Yaumi, M., & Damopolli, M. (2014). Action Research: Teori, Model & Aplikasi. In *Action research: Teori, Model & Aplikasi* (pp. 3–4). Kencana Prenamedia Group.