

TRANSFORMASI PRASANGKA DENGAN LAW OF ATTRACTION: MEMBANGUN PIKIRAN POSITIF DI LINGKUNGAN KERJA

Destri Maya Rani¹, Lutfiyah Rizqulloh², Bajeng Nurul Widyaningrum³, Salma Nadiyah⁴, Hendro Prabowo⁵

^{1,2,3}Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik Bina Trada Semarang, Indonesia

⁴Teknologi Bank Darah, Politeknik Bina Trada Semarang, Indonesia

⁵Psikologi, Universitas Guna Dharma, Indonesia

Alamat Korespondensi : Jl. Sambiroto Raya No.64, Sambiroto, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50276

E-mail: ¹destrimr@gmail.com, ²lutfiyah.rizqulloh@gmail.com, ³bnwidyani@gmail.com, ⁴nadsalma10@gmail.com, ⁵ndrahu@gmail.com

Abstrak

Transformasi prasangka negatif di lingkungan kerja merupakan tantangan yang signifikan bagi banyak organisasi. Prasangka yang tidak berdasar dan stereotip negatif dapat menghambat produktivitas serta merusak harmoni antar karyawan. Law of Attraction merupakan konsep untuk menarik pengalaman dan kejadian serupa dalam hidup kita dengan menawarkan pendekatan yang inovatif. Law of Attraction dapat membantu mengubah prasangka negatif menjadi prasangka positif. Kegiatan bertujuan untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan prinsip-prinsip Law of Attraction sebagai alat untuk mentransformasi prasangka negatif di lingkungan kerja. Serangkaian kegiatan interaktif melibatkan 115 peserta dari PMI Kota Semarang. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi dan analisis kebutuhan melalui survei dan Focus Group Discussion (FGD), pengembangan materi, pelaksanaan, evaluasi dan publikasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa memberikan edukasi Transformasi Prasangka Dengan Law Of Attraction: "Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja" memberikan dampak pada pegawai dengan rata-rata peningkatan pengetahuan yang diperoleh -2,261. Hasil Paired Samples Test diperoleh 0,002 ($p\text{-value} \leq 0,05$) yang bermakna ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara sebelum dan sesudah dilakukannya penyuluhan. Membangun pikiran positif di lingkungan kerja melalui penerapan Law of Attraction diharapkan dapat tercipta budaya organisasi yang lebih inklusif, saling menghargai, dan produktif. Transformasi ini memberikan manfaat yang signifikan bagi individu karyawan, dinamika tim, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Abstract

Transforming prejudice in the workplace is a significant challenge for many organisations. Unfounded prejudices and negative stereotypes can hinder productivity and damage harmony between employees. Law of Attraction is a concept to attract similar experiences and events in our lives by offering an innovative approach. The Law of Attraction can help transform negative prejudices into positive ones. The activity aimed to introduce and implement the principles of Law of Attraction as a tool to transform negative prejudices in the work environment. A series of interactive activities involved 115 participants from PMI Semarang City. The implementation methods included identification and needs analysis through surveys and Focus Group Discussions (FGDs), material development, implementation, evaluation and publication. The results of the activity show that providing education on Prejudice Transformation With Law Of Attraction: "Building Positive Thoughts in the Work Environment" has an impact on employees with an average increase in knowledge obtained -2.261. Paired Samples Test results obtained 0.002 ($p\text{-value} \leq 0.05$) which means there is a statistically significant difference between before and after the counselling. Building positive thoughts in the work environment through the application of Law of Attraction is expected to create a more inclusive, respectful, and productive organisational culture.

Kata kunci: Law Of Attraction, Pikiran Positif, Organisasi

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan prasangka negatif dapat menghambat produktivitas dan harmoni antar karyawan (Wahyuningsih & Sasi Kirono, 2017). Prasangka buruk seringkali timbul dari pengalaman negatif sebelumnya, *stereotip* yang tidak berdasar, atau asumsi yang keliru (Arsini et al., 2023). Mengatasi prasangka ini merupakan langkah penting dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif dan produktif.

Law of Attraction adalah konsep yang menyatakan bahwa pikiran dan perasaan kita memiliki kekuatan untuk menarik pengalaman dan kejadian serupa dalam hidup kita. Prinsip ini menekankan pentingnya energi positif dalam menarik hasil yang positif, sedangkan energi negatif cenderung menarik hasil yang negatif (Goyal, 2018). Dalam konteks lingkungan kerja, penerapan *Law of Attraction* dapat membantu individu mengubah pola pikir negatif mereka menjadi lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan dinamika tim dan produktivitas (Khoirul Ibad, 2023).

Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memperkenalkan dan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Law of Attraction* sebagai alat untuk mentransformasi prasangka negatif menjadi prasangka positif di lingkungan kerja. Kegiatan ini dilakukan secara interaktif terhadap 115 karyawan PMI Kota Semarang dan dirancang untuk membantu karyawan mengidentifikasi dan mengubah prasangka mereka.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengembangan kekuatan psikologis positif, seperti optimisme dan harapan, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja kerja. Lyubomirsky et al. menemukan bahwa individu yang berfokus pada hal-hal positif dan memiliki pikiran optimis cenderung lebih produktif dan memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja (Walsh et al., 2018). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa karyawan dengan mentalitas positif menunjukkan tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi (Luthans et al., 2020). Studi lain juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendorong pikiran positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan performa kerja (Harzer & Ruch, 2021).

Dengan membangun pikiran positif di lingkungan kerja melalui penerapan *Law of Attraction*, diharapkan dapat tercipta budaya organisasi yang lebih inklusif, saling menghargai, dan produktif. Transformasi ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan tetapi juga bagi dinamika tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat "Transformasi Prasangka dengan *Law of Attraction*: Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja" akan dilaksanakan dengan metode yang sistematis dan terstruktur. Metode ini dirancang untuk memastikan pemahaman yang mendalam dan penerapan efektif dari prinsip-prinsip *Law of Attraction* di lingkungan kerja. Berikut adalah langkah-langkah metode pelaksanaan yang akan diimplementasikan:

1) Identifikasi dan Analisis Kebutuhan

- Survey Awal: Melakukan survey awal untuk mengidentifikasi prasangka-prasangka negatif yang ada di lingkungan kerja. Survey ini mencakup pertanyaan tentang persepsi karyawan terhadap rekan kerja, manajemen, dan budaya kerja (Avey et al., 2018).
- *Focus Group Discussion* (FGD): Mengadakan diskusi kelompok terarah dengan perwakilan karyawan untuk mendalami masalah dan kebutuhan yang ada (Walsh et al., 2018).

2) Penyusunan Materi

- Penyusunan Materi: Menyusun materi yang mencakup teori *Law of Attraction*, teknik mengubah pikiran negatif menjadi positif, dan aplikasi praktis di lingkungan kerja (Goyal, 2018).
- Konsultasi Ahli: Berkonsultasi dengan ahli psikologi dan pengembangan SDM untuk memastikan materi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan (Luthans et al., 2020).

3) Pelaksanaan

- Edukasi Interaktif: Menyelenggarakan sesi edukasi interaktif yang dipandu oleh fasilitator berpengalaman. Mencakup teori, latihan *mind mapping* dan diskusi. Namun sebelum penyampaian materi fasilitator memberikan pretes terlebih dahulu kepada peserta.

4) Evaluasi dan Tindak Lanjut

- Survey Akhir: Melaksanakan survey akhir untuk mengukur perubahan sikap dan pikiran karyawan setelah mengikuti kegiatan.
- Laporan Evaluasi: Menyusun laporan evaluasi yang berisi analisis hasil program dan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Walsh et al., 2018).

5) Publikasi

- Dokumentasi: Mendokumentasikan seluruh kegiatan dalam bentuk laporan, foto, dan video.
- Publikasi: Mempublikasikan hasil kegiatan melalui media internal, media sosial dan jurnal untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi lebih luas (Avey et al., 2018).

Metode pelaksanaan ini diharapkan dapat membantu mengubah prasangka negatif menjadi prasangka positif di lingkungan kerja, menciptakan suasana yang lebih harmonis dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat "Transformasi Prasangka dengan *Law of Attraction*: Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja" dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 14 Juni 2024 di Aula Politeknik Bina Trada Semarang. Penyampaian materi dilakukan kepada seluruh peserta kegiatan.



Gambar 1. Penyampaian Materi

Peserta yang hadir dalam kegiatan pengabdian masyarakat di Aula Politeknik Bina Trada Semarang berjumlah sebanyak 115 orang yang bekerja di PMI Kota Semarang. Berikut karakteristik peserta pengabdian masyarakat:

Tabel 1. Jenis Kelamin Peserta

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	37	32,2
Perempuan	78	67,8
Total	115	100

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin peserta dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah perempuan dengan persentase 67,8%, sedangkan laki-laki hanya berjumlah 32,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan pengabdian masyarakat terdapat lebih banyak peserta perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 2. Usia Peserta

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
22-31	35	30,4
32-41	38	33,0
> 41	42	36,5
Total	115	100

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa distribusi usia peserta pengabdian masyarakat relatif merata dengan sedikit lebih banyak peserta yang berusia lebih dari 41 tahun (36,5%), diikuti oleh kategori usia 32-41 tahun (33,0%) dan kategori usia 22-31 tahun (30,4%). Hal ini menunjukkan bahwa peserta pengabdian masyarakat mencakup berbagai kelompok usia dengan proporsi yang seimbang, meskipun ada sedikit lebih banyak peserta di kategori usia yang lebih tua.

Kegiatan masyarakat yang melibatkan pegawai PMI Kota Semarang mengenai Transformasi Prasangka Dengan *Law Of Attraction*: Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja dengan menggunakan kuesioner untuk melihat ada tidaknya perubahan pengetahuan sebelum dan sesudah dilakukannya penyuluhan mengenai *Law Of Attraction*: Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja dengan Hasil kuesioner yang dibagikan kepada peserta, didapat sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Rata-Rata, Standar Deviation, dan Standar Error

		Mean	N	Std.Deviation	Std.Error Mean
Pair	Pre Test	96,96	115	6,512	0,607
1	Post Test	99,22	115	3,541	0,330

1. *Mean* (Rata-rata): Nilai rata-rata sebelum penyuluhan adalah 96,96, sedangkan nilai rata-rata setelah penyuluhan adalah 99,22. Ini menunjukkan bahwa, secara rata-rata, nilai setelah penyuluhan (post test) lebih tinggi daripada nilai sebelum penyuluhan (pre test).
2. *N* (Jumlah Sampel): Jumlah sampel yaitu 115, ini menunjukkan bahwa ada 115 orang yang diukur baik sebelum maupun setelah penyuluhan.
3. *Std. Deviation* (Standar Deviasi): Standar deviasi mengukur seberapa besar variasi atau penyebaran nilai dari rata-rata. Standar deviasi PreTest sebesar 6,512, sedangkan nilai Standar deviasi Post Test sebesar 3,541.
4. Kesalahan standar rata-rata (*Std. Error Mean*) mengukur seberapa jauh rata-rata sampel yang diamati diperkirakan dari rata-rata populasi sebenarnya. Std. Error Mean PreTest sebesar 0,607 sedangkan Std. Error Mean Post Test sebesar 0,330.

Tabel 4. Nilai Signifikansi dan Uji Paired Sampel T-Test

		Paired Samples Test							
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig.(2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Total Pre Test - Total Post Test	-2,261	7,500	0,699	-3,646	-0,875	-3,233	114	0,002

Uji Sampel Berpasangan (*Paired Samples Test*), juga dikenal sebagai uji t berpasangan (*Paired t-test*), yaitu sebuah metode statistik yang digunakan untuk membandingkan dua set data yang berhubungan atau berpasangan, uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan secara signifikan terkait pre test dan post test terhadap penyuluhan yang dilakukan. Berdasarkan tabel 4 didapat hasil sebagai berikut:

1. *Mean Difference*: Rata-rata perbedaan antara hasil PreTest dan Post Test adalah -2,261. Ini menunjukkan bahwa, rata-rata, skor Post Test lebih tinggi 2,261 poin dibandingkan skor Pre Test.
2. *Standard Deviation*: Standar deviasi dari perbedaan adalah 7,500. Ini menunjukkan variasi atau penyebaran dari perbedaan skor Pre Test dan Post Test.
3. *Standard Error Mean*: Kesalahan standar dari perbedaan rata-rata adalah 0,699. Ini memberikan indikasi tentang ketepatan rata-rata perbedaan yang diestimasi.
4. *95% Confidence Interval*: Interval kepercayaan 95% dari perbedaan rata-rata berkisar antara -3,646 dan -0,875. Karena interval ini tidak mencakup nol, ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%.
5. *t-value*: Nilai t adalah -3,233. Ini adalah nilai statistik t yang dihasilkan dari uji t berpasangan.
6. *Degrees of Freedom (df)*: Derajat kebebasan untuk uji ini adalah 114.
7. *Significance (p-value)*: *Two-Sided p-value*: 0,002 untuk uji dua sisi, p-value adalah 0.002, yang juga lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor PreTest dan Post Test dalam penyuluhan Transformasi Prasangka dengan *Law Of Attraction*: Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja, pada pegawai PMI Kota Semarang. Peningkatan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan sikap. Ketika individu memperoleh pengetahuan baru, mereka lebih cenderung mengadopsi pandangan dan perilaku yang sesuai dengan informasi tersebut (Sulat et al., 2018). Sehingga hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini menunjukkan bahwa penyuluhan yang diberikan memiliki efek yang signifikan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai PMI Kota Semarang.

Pikiran positif di lingkungan kerja dapat dioptimalkan melalui penerapan prinsip *Law of Attraction*, yang menyatakan bahwa energi positif menarik hal-hal positif dalam kehidupan seseorang. Menjaga pikiran dan sikap yang optimis di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang lebih harmonis dan produktif (Penn LPS, 2023). Karyawan yang memelihara pandangan positif mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik, menemukan solusi inovatif, dan berkolaborasi secara efektif dengan tim. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, sebuah studi dari Harvard Business Review pada tahun 2022 menemukan bahwa perusahaan yang berfokus pada pengalaman positif karyawan mengalami peningkatan pendapatan (Smith, 2023). Pandangan positif ini yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja di PMI Kota Semarang untuk dapat memelihara lingkungan kerja yang produktif.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat pada hari Jumat tanggal 14 Juni 2024 berjalan lancar yang dilakukan di aula Politeknik Bina Trada Semarang dengan peserta pegawai PMI Kota Semarang berjumlah 115 orang. Kegiatan dilakukan dengan memberikan edukasi Transformasi Prasangka Dengan *Law Of Attraction*: “Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja” yang akan memberikan dampak pada pegawai dalam hal Membangun Pikiran Positif di Lingkungan Kerja dengan rata-rata peningkatan pengetahuan yang diperoleh -2,261. Hasil *Paired Samples Test* diperoleh 0,002 ($p\text{-value} \leq 0,05$) yang bermakna ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara sebelum dan sesudah dilakukannya penyuluhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsini, Y., Amini, A., & Sinaga, P. W. (2023). Pengaruh Berfikir Positif untuk Menurunkan Stres Psikologis. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3(2), 17–26. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i2.367>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2018). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 10–20. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Goyal, A. (2018). The Law of Attraction: A Review. *International Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 6(3), 10–16.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2021). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 22(3), 1171–1190. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9364-0>
- Khoirul Ibad. (2023). Sumber Law Of Attraction (Analisis Al-Qur`an dan Neurosains). *LECTURES: Journal of Islamic and Education Studies*, 2(1), 22–31. <https://doi.org/10.58355/lectures.v2i1.20>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2020). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
- Penn LPS. (2023). *The Science of Happiness at Work: How Positive Psychology Can Increase Productivity*. University of Pennsylvania Privacy Policy.
- Smith, L. (2023). *The Impact of Positive Workplace Culture*. Training Journal.
- Sulat, J., Prabandari, Y., Sanusi, R., Hapsari, E., & Santoso, B. (2018). The Validity of Health Belief Model Variables in Predicting Behavioral Change: A scoping review. *Health Education*, 118, 499–512. <https://doi.org/10.1108/HE-05-2018-0027>
- Wahyuningsih, S., & Sasi Kirono, C. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–5.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>