


Bekerja dengan Bahagia

Details



Written by Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Category: [Vol. 8 No. 14 Juli 2022 \(/index.php/daftar-artikel\)](#)

 Published: 20 July 2022

ISSN 2477-1686

Vol. 8 No. 14 Juli 2022

Bekerja dengan Bahagia

Oleh:

Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo

Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya

Adams (2022, 26 April) mengajukan pertanyaan menggelitik, “Mengapa para pegawai enggan kembali ke kantor?” Pertanyaan ini dilontarkan menanggapi fenomena *The Great Resignation* di Amerika Serikat. Sejak 2021, lebih dari 47 juta warga Amerika Serikat memilih mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Fuller dan Kerr (2022, 23 Maret) melihat bahwa gelombang yang dipicu pandemi merupakan kelanjutan dari tren jangka panjang, salah satunya bagaimana individu melihat peran kerja dalam hidup. Kedukaan akibat kehilangan orang-orang berarti (*significant others*), dampak panjang Covid-19 pada penyintas sampai *burnout* akibat kerja dari rumah (*work from home*) membuat banyak orang menata kembali prioritas hidup.

Koblick (2022, 1 Juni) menyoroti hal ini berdampak pada generasi Millennials. Mengapa? Di tahun 2022 ini, sebagian kaum Millennials berada di puncak karir, memiliki kewenangan pembuatan keputusan serta memegang peran kepemimpinan. Di sisi lain, generasi Millennials pulalah yang merasa sebagian besar hari mereka habis untuk tugas monoton yang sebetulnya bisa diotomatisasi. Mereka pula yang mendambakan punya kesempatan belajar keterampilan baru yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Bennet (2022) melihat bahwa generasi yang lahir antara

awal 1980-an dan akhir 1990-an ini memang punya harapan berbeda tentang pekerjaan dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Salah satunya adalah mereka lebih mementingkan fleksibilitas kerja agar lebih bahagia. Kelly (2021, 15 November) menyoroti bahwa generasi Millennials memprioritas makna dan tujuan dalam bekerja (*meaning and purpose*). Fenomena tersebut tak hanya berlaku di Amerika Serikat, Aeni (2022, 8 Maret) memotret generasi Millennials di Indonesia pun memperhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*).

Salas-Vallina, Simone dan Fernandez-Guerrero (2020) menyodorkan konsep kebahagiaan dalam pekerjaan (*happiness at work*). Hal ini dimaknai sebagai keadaan dimana pegawai merasa senang saat bekerja yang ditandai dengan adanya emosi positif, keyakinan diri bahwa ia mampu meraih tujuan, juga adanya upaya pengembangan perilaku. Kebahagiaan dalam bekerja mencakup komponen pengalaman hedonik (berfokus pada hal-hal yang menyenangkan dan disukai orang) sekaligus eudamonik (berfokus pada hal-hal terkait kebermaknaan seperti pertumbuhan dan otonomi) – merupakan hal yang penting dalam dunia kerja.

Menyodorkan kebahagiaan dalam pekerjaan sebagai konsep yang memayungi berbagai faktor, Salas-Vallina, Alegre, Guerrero (2018) berargumen bahwa penting bagi organisasi untuk mendorong hal ini, mengingat adanya hubungan antara sikap positif dan performa. Kebahagiaan dalam pekerjaan mencakup dimensi keterlibatan (*engagement*) yang meliputi renjana dalam bekerja (*passion at work*), dimensi kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang meliputi bagaimana seseorang mengevaluasi karakteristik pekerjaannya dan komitmen organisasi afektif (*affective organizational commitment*) yang mencakup merasa menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian-penelitian tentang kebahagiaan dalam bekerja mengemukakan temuan-temuan berikut. Kharisma et al. (2020) melihat bahwa jam kerja mempengaruhi kebahagiaan dalam bekerja yang membentuk kurva U terbalik, dimana semakin jam kerja maka semakin tinggi kebahagiaan - asalkan tidak melampaui titik tertentu, karena jika hal tersebut terjadi maka kebahagiaan pun akan mengalami penurunan. Bestari dan Prasetyo (2019) menemukan bahwa semakin tinggi kebahagiaan dalam bekerja, maka semakin tinggi juga perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) – dimana seseorang bersedia berkontribusi melebihi tuntutan tugas yang telah ditetapkan secara sukarela sehingga membawa keuntungan bagi kelangsungan organisasi. Hal ini menguatkan temuan serupa dari Prakoso dan Llstiara (2017).

Selain itu, Ronauli dan Natasha (2021) memotret bahwa kebahagiaan dalam bekerja membuat seseorang menjalani tugas tanpa merasa tertekan sehingga dapat mengaktualisasikan dirinya. Hal ini dipengaruhi hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, motivasi, tugas yang menantang atau bervariasi, serta perasaan bahwa

dirinya cocok dengan pekerjaan yang diampu. Wulandari dan Batubara (2021) mendapati temuan serupa, dimana kebahagiaan dalam bekerja mencakup bagaimana seseorang menilai organisasi, seberapa puas dirinya terhadap organisasi dan lingkungannya, dedikasi atau rasa memiliki organisasi, kesulitan yang dihadapi serta ketahanannya.

Melihat pentingnya bekerja dengan bahagia, Maartje Wolff dan Isobel Colson dari The Get Going Coach di Belanda menginisiasi *International Week of Happiness at Work* yang dirayakan setiap 19-25 September (Hastie, 2020). Selama satu pekan, organisasi direkomendasikan untuk mengajak para pegawainya untuk memikirkan berbagai cara untuk meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja, antara lain mengundang pakar untuk mendiskusikan hal ini, meningkatkan kesadaran untuk saling memberikan umpan balik positif, bermain bersama rekan kerja, atau meluangkan waktu untuk makan siang bersama.

Melihat fenomena di atas, kebahagiaan dalam pekerjaan akan terus menjadi topik yang relevan. Maka isu ini tak hanya perlu didiskusikan sepanjang pekan tertentu, tetapi di sepanjang tahun. Maka marilah kita bekerja dengan berbahagia – setiap saat.

Referensi:

- Adams, J. (2022, 26 April). *The great resignation: Why people aren't returning to work*. Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/between-the-lines/202204/the-great-resignation-why-people-arent-returning-work>
(<https://www.psychologytoday.com/us/blog/between-the-lines/202204/the-great-resignation-why-people-arent-returning-work>)
- Aeni, S.N. (2022). *Generasi milenial dan peranannya dalam perekonomian Indonesia*. Kata Data. <https://katadata.co.id/sitinuraeni/berita/622712c8ace6a/generasi-milenial-dan-peranannya-dalam-perekonomian-indonesia#:~:text=Generasi%20milenial%20atau%20generasi%20Y,memiliki%20>
- Bennet, M. (2022, 13 April). *How millennials in the workplace are shaping today's businesses*. The Telegraph. <https://www.telegraph.co.uk/business/ready-and-enabled/millennials-in-the-workplace/>
- Bestari, D. & Prasetyo, A.R. (2019). "Hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Telkom Witel Semarang." *Empati 8* (1) hal. 33-39.
- Fuller, J. & Kerr, W. (2022, 23 Maret). *The great resignation didn't start with the pandemic*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation->

didnt-start-with-the-pandemic

(<https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic>).

- Hastie, S. (2020, 4 September). The international week of happiness at work. InfoQ <https://www.infoq.com/news/2020/09/international-happiness-week/>
- Kharisma, B. et al. (2020). "Happiness and working hours in Indonesia." *Sosiohumaniora – Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* 22 (1) hal. 88-95.
- Kelly, J. (2021, 15 November). *Which generation is the happiest at work?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/11/15/which-generation-is-the-happiest-at-work/?sh=52c3521114bc>
- Koblick, B. (2022, 1 Juni). *Millennials are driving the Great Resignation. They're also working harder because of it.* Fast Company. <https://www.fastcompany.com/90755559/millennials-are-driving-the-great-resignation-theyre-also-working-harder-because-of-it> (<https://www.fastcompany.com/90755559/millennials-are-driving-the-great-resignation-theyre-also-working-harder-because-of-it>).
- Prakoso, G.A. & Listiara, A. (2017). "Hubungan antara *happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (Persero) APJ Magelang" *Empati* 6 (1) hal. 173-180.
- Ronauli, P. T. dan Natasha, E. (2021). "A preliminary study about happiness at work of civil servants in DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* 10 (1) hal. 89-98.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. & Fernández-Guerrero (2020). "Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda". *European Research on Management and Business Economics*. 24 (3) hal. 149-159.
- Salas-Vallina, A., Simone, C. & Fernández-Guerrero (2020). "The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)." *Journal of Business Research* 107 hal. 162-171.
- Wulandari, D. & Batubara, M. (2021). "*Interpretative phenomenological analysis*: Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia" *Indonesian Psychological Research Vol* 4 (1) hal. 28-41.

Like 0

f Share

Tweet



Share

Save



[◀ Prev \(/index.php/daftar-artikel/1080-hujan-kenangan-resiliensi-terhadap-kenangan-bersama-mantan-yang-berdampak-negatif-pada-emosi\).](#)

[Next ▶ \(/index.php/daftar-artikel/1078-peran-psikologi-forensik-dalam-pendampingan-remaja-korban-kekerasan-seksual\).](#)

Login Form

Remember Me

[Forgot your username? \(/index.php/component/users/?view=remind&Itemid=107\).](#)

[Forgot your password? \(/index.php/component/users/?view=reset&Itemid=107\).](#)

Copyright © 2015 - 2022 KPIN

Design by SEH, Powered by [Gantry Framework](#)
(<http://www.gantry.org/>).

