

## KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

Buku ini merupakan buku kedua dari Seri Psikologi Positif Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang ditulis oleh para dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Surabaya dan Kampus PSDKU Madiun. Buku ini merupakan salah satu upaya kolaborasi kedua kampus Psikologi yaitu Kampus Surabaya dan Kampus PSDKU Madiun dalam merumuskan implementasi Psikologi Positif dalam kehidupan sehari-hari. Buku ini terdiri dari sebelas tulisan yang dapat dibagi menjadi empat subtema yaitu perspektif kesejahteraan, kesejahteraan di tempat kerja, kesejahteraan di komunitas dan kesejahteraan pada konteks pendidikan serta pengasuhan.

Subtema pertama yaitu perspektif kesejahteraan membahas mengenai konsep dan tinjauan kritis pada kesejahteraan dengan tiga tulisan berjudul "Bahagia dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan: Belajar dari Viktor Frankl", "Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan" dan "*Flourishing: Feeling Good and Doing Well*".

Subtema kedua mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang membahas mengenai konteks kesejahteraan pada lingkup lingkungan pekerjaan dengan dua tulisan yaitu "*Happiness at Work: Kerja yang Happy atau Happy Bekerja?*" dan "Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*): Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja".

Subtema ketiga di buku ini adalah kesejahteraan di komunitas yang terdiri dari dua tulisan berjudul "Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat di Kota Madiun" dan "Mengembangkan Kampung Sehat, Aman dan Hijau Melalui Komunitas Anak dan Remaja".

Subtema keempat adalah kesejahteraan pada konteks pendidikan dan pengasuhan yang terdiri dari empat tulisan dengan judul "*Mindful Parenting: Solusi dalam Mengatasi Stress Pengasuhan*", "*School Well-Being Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi*", "*Academic Engagement: Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa*" dan "Hidup itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia: Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa".

Semoga buku ini dapat memberikan manfaat dan sesuatu yang positif bagi para pembaca serta memberikan inspirasi bagi pembaca dalam proses mencapai kesejahteraan (*well-being*) pada kehidupan sehari-hari.



Diterbitkan oleh:  
**Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**  
Jl. Dinoyo 42-44, Surabaya 60265  
Jawa Timur, Indonesia



# KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF



**Editor:**

Dr. Ermida Simanjuntak, M.Sc., M.Psi., Psikolog  
Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog

Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

# KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF



Editor:

Dr. Ermida Simanjuntak, M.Sc., M.Psi., Psikolog  
Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog



Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

## **KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF**

Editor:

Dr. Ermida Simanjuntak M.Sc., M.Psi., Psikolog

Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog

©2022 UKWMS

Diterbitkan oleh:



**Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**

Jl. Dinoyo 42-44 Surabaya 60265

Jawa Timur, Indonesia.

**ISBN 978-623-97454-6-2**

**Hak cipta dilindungi undang-undang.**

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

# KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF PSIKOLOGI POSITIF

## **PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN**

**Bahagia Dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan:  
Belajar dari Viktor Frankl**

*Michael Seno Rahardanto*

**Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan**

*Agnes Maria Sumargi*

***Flourishing: Feeling Good and Doing Well***

*Nurlaila Effendy*

## **KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA**

***Happiness At Work: "Kerja yang Happy atau Happy Bekerja?"***

*Yonathan Setyawan*

**Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Well-Being at Work*):  
Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

*Desak Nyoman Arista Retno Dewi*

## **KESEJAHTERAAN DI KOMUNITAS**

**Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat  
di Kota Madiun**

*David Ary Wicaksono*

**Mengembangkan Kampung Sehat, Aman dan Hijau Melalui  
Komunitas Anak dan Remaja**

*Sylvia Kurniawati Ngonde*

## **KESEJAHTERAAN PADA KONTEKS PENDIDIKAN DAN PENGASUHAN**

***Mindful Parenting: Solusi dalam Mengatasi Stress Pengasuhan***

*Andy Cahyadi*

***School Well-Being Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi***

*Herdina Tyas Leylasari*

***Academic Engagement: Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa***  
*Angelina Kartini*

**Hidup itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia:**  
**Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa**  
*Dessi Christanti*



# DAFTAR ISI

---

<b>KATA PENGANTAR</b>	v
<b>ULASAN EDITOR</b>	vii
<b>PERSPEKTIF KESEJAHTERAAN</b>	1
Bahagia dalam Kekurangan, Keterbatasan, Bahkan Penderitaan: Belajar dari Viktor Frankl	3
Berpegang pada Kekuatan Diri untuk Menggapai Kesejahteraan	17
<i>Flourishing: Feeling Good and Doing Well</i>	35
<b>KESEJAHTERAAN DI TEMPAT KERJA</b>	53
<i>Happines At Work: "Kerja yang Happy atau Happy Bekerja?"</i>	55
Kesejahteraan di Tempat Kerja ( <i>Well-Being at Work</i> ): Peran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	73
<b>KESEJAHTERAAN DI KOMUNITAS</b>	87
Gaya Hidup dan Solidaritas Komunitas Sepeda Lipat di Kota Madiun	89
Mengembangkan Kampung Sehat, Aman, dan Hijau Melalui Komunitas Anak dan Remaja	103

<b>KESEJAHTERAAN PADA KONTEKS PENDIDIKAN DAN PENGASUHAN</b>	115
<i>Mindful Parenting</i> : Solusi dalam Mengatasi Stres Pengasuhan	117
<i>School Well-Being</i> Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusi	133
<i>Academic Engagement</i> : Sarana Optimalisasi Kesejahteraan Siswa	149
Hidup Itu Bukanlah Hidup Jika Tidak Bahagia-Bahagia: Studi Deskriptif Makna Bahagia Mahasiswa	159
<b>TENTANG EDITOR</b>	177



## HAPPINES AT WORK: "KERJA YANG *HAPPY* ATAU *HAPPY* BEKERJA?"

---

**Yonathan Setyawan**

**A**pakah kita pernah merasakan jika pemimpin organisasi kita berusaha terlalu keras untuk berpura-pura untuk bersikap baik-baik saja? atau orang-orang di seluruh perusahaan menghindari topik apa pun yang tidak dapat diutarakan secara positif? atau tentang percakapan yang tidak nyaman untuk disampaikan dengan tujuan untuk bersikap asertif kemudian diberangus dengan kata-kata dalam batin "jangan berpikiran negatif!". Apa yang akan terjadi jika suasana kerja kita seperti ini? Mungkin beberapa rekan kita akan mengatakan "kerja yang *happy!*". Beberapa orang juga mengatakan hal itu untuk membuat suasana terkesan '*happy*' saat bekerja meski tujuannya tidak tercapai! "yang penting *happy saja!*". Benarkah demikian? Lalu apa definisi yang sesungguhnya tentang *happiness* itu sendiri?

### **Apa itu *Happiness*?**

Dapatkah orang menjadi *happy*? Bagaimana mereka bisa mencapai *happiness*? Konsep *happiness* ini nampaknya bersumber pada pemikiran Aristoteles (Tamir, Schwartz, Oishi & Kim, 2017). Konsep *happiness* ini merupakan komponen yang penting bagi beberapa orang dan menjadi tujuan yang dicari-cari oleh kebanyakan masyarakat

(Diener, 2000). Beberapa waktu ini, di akhir 1990-an dan pada awal tahun 2000-an, studi *happiness* telah berkembang seiring dengan munculnya Psikologi Positif. Topik penelitian psikologi yang berfokus pada pengalaman positif, sifat individu yang positif, dan institusi yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan (Seligman, 2011). Lalu menjadi pertanyaan penting untuk kita semuanya, apakah *happiness* itu? *happiness* adalah fenomena yang luas yang mencakup respon emosional yang dialami oleh seseorang, kepuasan, dan penilaian global tentang kepuasan hidup (Diener, 2000). Secara umum, *happiness* terkait dengan kemampuan seseorang untuk melakukan evaluasi baik secara afektif dan kognitif (Diener, et.al., 1999). Orang dikatakan *happy* ketika seseorang lebih mampu merasakan emosi yang positif dan sedikitnya emosi negatif yang dimiliki, aktif terlibat dalam kegiatan, mengalami sedikit rasa sakit, dan ketika seseorang puas dengan kehidupannya (Diener, 2000).

Melihat definisi kebahagiaan sangatlah jelas bahwa seorang yang dikatakan mengalami *happiness* atau *happy* adalah orang yang mampu merasakan emosi menyenangkan dan sedikit yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan kemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri baik secara kognitif dan afektif yang memberikan kepuasan terhadap kehidupan. Dari definisi ini dapat kita artikan *happy* atau *happiness* bukanlah sebuah kondisi berpura-pura baik-baik saja untuk menjaga mood "*happy*" padahal sebenarnya "*tidaklah happy*", namun adanya proses evaluasi tentang kehidupannya apa yang membuat dia untuk tetap *happy* dan puas terhadap kehidupannya. Merujuk definisi *happiness* diatas, tidak jarang juga *happiness* diterapkan dalam dunia kerja, orang bekerja juga menginginkan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*). Lalu, apakah *Happiness at work*?

### ***Happiness at Work?***

Kita ketahui bersama-sama bahwa konsep *Happiness at Work* telah berkembang menjadi konstruk tersendiri (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013; Salas-Vallina, Alegre & Guerrero, 2018; Salas-Vallina, et. al., 2017; Singh & Aggarwal, 2018). Kebahagiaan dan pekerjaan

tampaknya menjadi konsep yang sepenuhnya eksklusif dan terpisah (Kamel, et al., 2017). Penelitian menunjukkan bahwa *happiness at work* dapat didefinisikan sebagai cara berpikir seseorang yang dapat diterapkan pada individu, tim, atau sebuah organisasi yang memungkinkan tindakan untuk memaksimalkan kinerja (Pryce-Jones, 2017) lebih lanjut menjelaskan bahwa inisiatif untuk menjaga *happiness at work* dan *well-being* karyawan di tempat kerja termasuk membina hubungan interpersonal di tempat kerja, membangun budaya saling mendukung, dan mempromosikan pengembangan profesional (Pryce, 2010).

*Happiness at work* adalah perasaan emosi positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya (Wesarat, Sharif, & Majid, 2015). *Happiness at work* adalah seseorang yang menyukai jenis pekerjaannya dan senang saat melakukan pekerjaannya (Stoia, 2015), definisi lain menjelaskan *Happiness at work* adalah saat seseorang memberikan respon untuk menikmati apa yang dilakukan di tempat kerja (Chawsithiwong, 2007) dan tidak merasa seperti sedang bekerja, melakukan pekerjaan secara efisien dan seseorang mampu meraih tujuan yang sudah ditetapkan baik pada tingkat personel maupun organisasi (Maenapothi, 2007 dalam Roy & Konwar, 2020). *Happiness at work* tergolong dalam psikologi yang positif (Deci & Ryan, 2008; Macey & Schneider, 2008) yang dipengaruhi antesenden dan mengarah pada konsekuensi (Allen & Meyer, 1990; Macey & Schneider, 2008).

Definisi lainnya juga menjelaskan bahwa *Happiness at Work* adalah PERMA yaitu: a). *Positive Emotion* yaitu emosi positif yang dirasakan dan dialami oleh individu di lingkungan kerja dan berkaitan dengan mental dan kesejahteraan emosional, penerimaan diri dan otonomi yang dirasakan, b). *Engagement* yaitu sejauh mana orang tersebut merasa terlibat secara positif dalam tugas sehari-hari dari pekerjaannya, baik besar atau kecil, yang menghasilkan komitmen secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Ini juga terkait dengan keseimbangan antara kehidupan profesional, pribadi dan domain lingkungan, c). *Relationship* yaitu kuantitas dan kualitas hubungan

interpersonal yang positif dan berguna untuk kesejahteraan orang di tempat kerja. Yang mengacu pada kesejahteraan sosial, d). *Meaning* yaitu makna atau tujuan yang kita kaitkan dengan hidup kita dan pekerjaan memainkan peranan penting, dan e). *Accomplishment* yaitu dekat dengan konsep pemenuhan diri untuk merasakan dan menyadari bahwa bagian yang baik dari tujuan dan sasaran yang ditetapkan tercapai, sehingga tumbuh sebagai individu (Seligman & Boston, 2011 dalam Muñiz-Velázquez, et al., 2022). *Happiness at work* adalah konstruksi yang baru muncul dengan mencerminkan beberapa bentuk kebahagiaan atau pengalaman afektif positif di tempat kerja. Konstruksi ini adalah bahwa *Happiness at work* mengacu pada pemberian nilai yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman seseorang yang menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, keadaan *flow*) di tempat kerja (Fisher, 2010).

*Happiness at work* menyiratkan pada perasaan yang bahagia yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pada pekerjaan dan organisasi secara yang saling terhubung secara keseluruhan. Menurut definisi ini, konseptualisasi *happiness at work* harus mempertimbangkan penilaian evaluatif karakteristik pekerjaan, seperti gaji, pengawasan, dan peluang karir, implikasi afektif dan perasaan di tempat kerja, dan perasaan untuk memiliki organisasi. Ketiga aspek tersebut dapat ditangkap dengan menggunakan *job satisfaction*, *affective organizational commitment*, dan *work engagement* (Fisher, 2010). Beberapa penelitian mempertimbangkan *happiness at work* sebagai konsep payung yang mencakup konstruksi terkait kebahagiaan lainnya (misalnya, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *work engagement*) (Fisher, 2010; Sender & Fleck, 2017; Sousa & Porto, 2015). Menilik definisi diatas, dapat dijelaskan bahwa orang yang mengalami *Happiness at work* atau *happy* bekerja haruslah memiliki aspek dari *happiness at work* yaitu: *job satisfaction*, *affective organizational commitment* dan *work engagement* yang didasarkan penilaian evaluatif yang berarti lebih menekankan pada proses untuk mencapainya. Lalu seperti apakah ketiganya?

## ***Happy Bekerja dengan Job Satisfaction***

*Job satisfaction* merupakan aspek dari *happiness at work* yang harus kita miliki sebagai pekerja. Tahukah kita jika *job satisfaction* biasanya dianggap sebagai konsep utama dalam organisasi (Chiva & Alegre, 2009). Secara tradisional telah dikaitkan dengan kinerja karyawan, karyawan dengan organisasinya cenderung lebih puas sehingga pekerjaannya lebih efektif dan produktif (Eliyana, Ma'arif & Muzakki, 2019). *Job satisfaction* merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan apa yang dianggap penting (Luthans, 2011). Oleh karena itu, *job satisfaction* mengacu pada penilaian tentang pekerjaan itu sendiri, sebagai akibat dari karakteristik pekerjaan (Salas-Vallina et al., 2017). Kepuasan kerja adalah sikap, jadi harus mengandung komponen kognitif dan afektif.

Beberapa dimensi yang dapat kita gunakan untuk melihat kepuasan kerja karyawan yaitu: 1) pekerjaan, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja (Luthans, 2011). Tentunya melihat dari aspek diatas nampaknya *job satisfaction* akan memberikan dampak ataupun manfaat yang baik untuk karyawan atau pekerja. Beberapa diantara kita mungkin akan bertanya-tanya mengapa *job satisfaction* ini dapat mempengaruhi *happiness at work*?

*Job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memberikan dampak positif antara karyawan itu sendiri yaitu dapat membentuk lingkungan kerja yang positif seperti adanya kepedulian antar rekan kerja dan saling mendukung pekerjaan (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Hoboubi, et al., 2017). Produktivitas karyawan menjadi penting bagi perusahaan sebab jika organisasi memiliki karyawan yang produktif maka akan memberikan dampak yang positif untuk kesejahteraan baik bagi organisasi maupun karyawan sendiri. Penelitian berikutnya membuktikan bahwa *job satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dampak kesehatan mental yang positif bagi karyawan (Cao et al., 2022) tentunya ini memberikan efek yang bagus pada karyawan, saat

karyawan memiliki *job satisfaction* maka kesehatan mental dapat memberikan peranan positif bagi karyawan dan pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan hal yang perlu untuk dilakukan oleh organisasi. Tahukah kita bahwa kedisiplinan ternyata merupakan dampak dari adanya *job satisfaction*. Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan kerja dengan tingkat *job satisfaction* seorang karyawan (Saputro, Sidanti & Dessyarti, 2022). Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *job satisfaction* akan mudah untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendukung kedisiplinan dalam pekerjaan. Selain itu, dampak lain yang dapat kita rasakan jika kita memiliki *job satisfaction* adalah meningkatnya kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa adanya pengaruh kinerja karyawan dengan *job satisfaction* karyawan (Amin, 2022). Karyawan yang memiliki *job satisfaction* maka akan meningkatkan kinerjanya melalui tindakannya yang tercermin seperti merasa bahagia, terikat secara emosional, mempunyai rasa memiliki pada satu organisasi.

Dari lima (5) penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa saat kita memiliki *job satisfaction* maka akan memberikan dampak positif seperti karyawan akan memberikan pengaruh positif pada lingkungan kerjanya (Raziq & Maulabakhsh, 2015), meningkatnya indeks produktivitas karyawan (Hoboubi et al., 2017), menumbuhkan kesehatan mental secara positif (Cao et al., 2022) meningkatnya kedisiplinan kerja (Saputro, Sidanti & Dessyarti, 2022) dan menumbuhkan emosi positif dan berpengaruh pada kinerja (Amin, 2022). Menilik penjelasan diatas, salah satu dari aspek *happiness at work* adalah *job satisfaction* (Fisher, 2010), dengan melihat dampak dari *job satisfaction* yang akan kita rasakan saat memilikinya maka dapat dipahami dan memperjelas bahwa "*Happy Bekerja*" adalah saat kita memiliki *job satisfaction* terhadap pekerjaan kita.

## ***Happy Bekerja dengan Affective Organizational Commitment***

Salah satu aspek dari *Happiness at work* adalah *organizational commitment* (Fisher, 2010). Tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu yang *affective commitment* yakni komitmen organisasi yang mengacu pada emosi karyawan yang terikat dan terlibat dalam organisasi, kemudian *continuities commitment* yang mengacu pada komitmen yang diasosiasikan dengan seberapa besar karyawan yang meninggalkan organisasi, dan yang terakhir *normative commitment* yang mengacu pada perasaan karyawan dengan kewajiban untuk tetap bersama-sama dalam organisasi (Luthans, 2011), namun fokus *happiness at work* hanya pada *affective commitment* yang mengacu pada keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi, dalam perasaan bahwa karyawan yang berkomitmen mengidentifikasi dan menikmati menjadi milik organisasi tertentu. *Affective organizational commitment* mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka dan rasa inklusi dalam sosial dan psikologis pada organisasi mereka (Cao et al., 2022).

Perlu kita pahami bersama-sama bahwa *happiness at work* ini menjadi poin penting untuk meningkatkan *happiness at work*, lalu apa sajakah manfaat saat kita sebagai karyawan memiliki *affective organizational commitment*? Penelitian menunjukkan bahwa *affective organizational commitment* memiliki kontribusi secara signifikan pada kepuasan hidup karyawan (Kumari & Afroz, 2013), hal ini tentu sangatlah wajar, saat secara afektif kita terlibat dalam organisasi dan pekerjaan kita, maka kita sebagai karyawan akan merasa puas dalam hidup ini.

Dalam melakukan pekerjaannya, tentu karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga karyawan bukan sekadar bekerja dengan standar yang biasa saja namun juga dapat memberikan ekstra bagi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian menunjukkan *affective organizational commitment* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan (Ardiansyah, 2018).

*Affective Organizational Commitment* juga memiliki peran yang baik untuk kesiapan karyawan terhadap perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Pasalnya, penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara *affective organizational commitment* dengan kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi (Rochmi & Hidayat, 2019). Hal ini sangatlah wajar sebab karyawan sudah memiliki komitmen secara emosional untuk tetap berada dalam organisasi sekalipun harus menghadapi banyak perubahan. Selain itu, *affective organizational commitment* juga memiliki dampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan inovasi dan menghasilkan prestasi kerja yang membanggakan. Hal ini didukung dengan penelitian yang mengatakan bahwa *affective organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi dan prestasi kerja pada karyawan (Wibowo & Christiani, 2020).

Angka *turnover* yang tinggi juga kerap kali menjadi masalah tersendiri bagi organisasi. Tahukah kita, jika ternyata jika karyawan memiliki *affective organizational commitment* maka akan menurunkan angka *turnover* karyawan (Serhan, Nehmeh & Sioufi, 2022). Karyawan yang memiliki *affective organizational commitment* dapat menjadikan karyawan *happy* sehingga terjadinya penurunan *turnover*. Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *affective organizational commitment* memberikan dampak yaitu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup (Kumari & Afroz, 2013), kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ardiansyah, 2018), memberikan kesiapan positif pada perubahan organisasi (Rochmi & Hidayat, 2019), meningkatkan kapabilitas inovasi dan prestasi kerja (Wibowo & Christiani, 2020), dan menurunkan angka *turnover* (Serhan, Nehmeh & Sioufi, 2022). *Affective organizational commitment* merupakan salah satu aspek dari *happines at work* (Fisher, 2010) sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang dikatakan *happy* bekerja adalah orang yang memiliki *affective organizational commitment*.

## ***Happy Bekerja dengan Work Engagement***

Dimensi terakhir dari *happiness at work* adalah *work engagement*. Dalam beberapa tahun terakhir, *work engagement* telah menarik banyak perhatian minat pada masyarakat pada umumnya, serta di antara konsultan perusahaan dan para cendekiawan (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Mungkin beberapa diantara kita bertanya, apakah itu *work engagement*? *Engagement* mengacu pada kondisi kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat persisten dan meresap yang tidak berfokus pada objek tertentu, kemudian peristiwa yang terjadi, dan dialami oleh orang dengan perilaku tertentu (Schaufeli, et al., 2022).

*Work engagement* adalah kondisi pemikiran yang memberikan positif, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dapat kita lihat dari tingkat energi seseorang yang besar dan ketahanan mental seseorang saat melakukan pekerjaan, sedangkan *dedication* yaitu kondisi seseorang yang menitikberatkan pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan pekerja mempunyai rasa penting, antusiasme, dan tantangan, serta *absorption yang* dapat dilihat dengan seseorang yang menjadi fokus sepenuhnya dan dengan senang hati melakukan pekerjaannya, waktu berlalu dengan cepat saat bekerja dan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

*Work engagement?* Apakah manfaat karyawan jika memilikinya? Beberapa dari antara kita pastinya memiliki pemikiran tersebut. Tahukah kita jika *work engagement* ternyata dapat memberikan dampak adanya dukungan sosial ditempat kerja. Pasalnya hal ini didukung dengan penelitian yang mengatakan bahwa adanya pengaruh dukungan sosial dengan *work engagement* (Caesens et al., 2014), tentunya dukungan sosial di tempat kerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan pribadi kita sebagai pekerja, sehingga dengan adanya *work engagement* maka akan membuat kita lebih bersikap peduli dan saling mendukung satu sama lainnya.

Dampak lainnya jika memiliki *work engagement* adalah adanya insentif pribadi, tentunya insiatif sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk memajukan sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *personal initiative* (Lisbona et al., 2018), saat karyawan memiliki inisiatif yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan sebuah organisasi, terutama saat karyawan mampu untuk mendesain ulang pekerjaannya sendiri dengan inisiatif diri sendiri tanpa adanya campur tangan dari manajemen. Hasil penelitian mengatakan bahwa *work engagement* ini dapat memberikan pengaruh pada karyawan untuk memiliki *job crafting* (Ramadhan, Prakoso & Putera, 2020). *Work engagement* juga mempengaruhi *psycap* yang dimiliki oleh karyawan yaitu adanya *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Manfaat lain ketika karyawan memiliki *work engagement* adalah adanya peningkatan dukungan sosial pada karyawan tersebut.

Melihat data di atas maka berdasarkan lima penelitian terlihat bahwa *work engagement* dapat menjadikan seseorang mengalami *happy* bekerja sebab dengan memiliki *work engagement* maka seseorang akan memiliki dukungan sosial di tempat kerja (Caesens, Stinglhamber & Luypaert, 2014), *personal initiative* (Lisbona et al., 2018), *job crafting* (Ramadhan, Prakoso & Putera, 2020) dan dukungan sosial (Bonaiuto et al., 2022). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan *happy* bekerja jika seseorang memiliki *work engagement*.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *happiness at work* bukanlah "Bekerja yang *Happy*, ketika seseorang hanya berusaha untuk tetap *happy* dalam bekerja namun tidak menyelesaikan pekerjaannya (*goal* tidak tercapai) ataupun berpura-pura *happy* untuk membuat nyaman diri sendiri namun *happiness at work* adalah "*Happy Bekerja*". Ketika seseorang memiliki emosi positif saat *happiness at work* akan terlihat dengan adanya aspek-aspek yaitu *job satisfaction*, *affective organizational commitment* dan *work*

*engagement*. Oleh sebab itu penting bagi kita untuk mewujudkan "Happy Bekerja" bukan "Bekerja yang Happy". Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk arah studi atau penelitian mendatang terkait *happy bekerja* yaitu:

1. Perlunya untuk membuat alat ukur *happiness at work* untuk pekerja di Indonesia. Pertimbangan pengembangan alat ukur adalah memasukkan aspek-aspek lain terkait "*happy bekerja*" di luar aspek yang telah dibahas.
2. Perlunya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang untuk menjadi *happiness at work* khususnya pada konteks pekerja di Indonesia.

## Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Ardiansyah, E. A. (2019). Impact of Affective Commitment with Employee Performance Moderated by Organization Citizenship Behavior (OCB). *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.64>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being. *Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Chawsithiwong, B. (2007). Happy workplace. *Journal of Social Development*, 9(2), 61-93.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2009). Organizational Learning Capability and Job Satisfaction: an Empirical Assessment in the Ceramic Tile Industry. *British Journal of Management*, 20(3), 323–340. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00586.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & de Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
- Kumari, N., & Afroz, N. (2013). The Impact of Affective Commitment in Employees Life Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, 13(7), 25–30. Retrieved from [https://globaljournals.org/GJM\\_BR\\_Volume13/4-The-Impact-of-Affective-Commitment.pdf](https://globaljournals.org/GJM_BR_Volume13/4-The-Impact-of-Affective-Commitment.pdf)
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89–96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill. Retrieved from [https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-\\_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill\\_irwin-2010.pdf](https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf)
- Lutterbie, S. & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters*, 5(2), 13–16.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Muñiz-Velázquez, J. A., Tapia Frade, A. J., Lozano Delmar, J., Alcaide-Pulido, P., & del Toro, A. (2022). Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3987. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073987>
- Saputro, P.B.E., Sidanti, H & Dessyarti, R.S. (2022). The Effect Of Providing Incentives And Work Discipline On Work Productivity Through Job Satisfaction (Case Study In Employees Of PT. PLN (Persero) Ngawi Region). *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2(02), 49-62. Retrieved from <http://apjbet.com/index.php/apjbet/article/view/44>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*. Oxford, UK: Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Pryce-Jones, J. (2017). *Happiness at Work : Maximizing Your Psychological Capital For Success An iOpener case study*. (December). <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Ramadhan, A. J., Prakoso, H., & Putera, V. . (2020). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. X. *Prosiding Psikologi*, 889–896. Bandung: Universitas Islam Bandung. <https://doi.org/10.29313/v6i2.24493>

- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rochmi, A., & Hidayat, A. E. (2019). The Mediating Role of Affective Commitment in Perceived Organizational Support and Readiness for Change. *Proceedings of the 2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)*. Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.65>
- Roy, R., & Konwar, J. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1). Retrieved from <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-A-Conceptual-Framework.pdf>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work Performance: The Impact Of Work Engagement, Psychological Capital, And Perceived Organizational Support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, E.F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Guerrero, E.F. (2017). On the road to happiness at work (HAW). *Personnel Review*, 46(2), 314–338. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. . (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES : Utrecht Work Engagement Scale*. Retrieved from [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test\\_Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test_Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Seligman, M. E. P. N., & Boston, M. (2011). *Flourish: A New Understanding of Happiness and Well-Being—and How to Achieve Them*; USA: Brealey Publishing.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). Mensurando a Felicidade no Trabalho: um Estudo Comparativo [Measuring happiness at work: A comparative study]. In *VIII Congresso Brasileiro de Administrac\_ão e Contabilidade—AdCont 2017*, 1–16. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/issue/download/59-5/2422>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>

- Sousa, J. M. de, & Porto, J. B. (2015). Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211–220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
- Stoia, E. (2015). *Happiness and well-being at work*. Universitat Jaume.
- Tamir, M., Schwartz, S. H., Oishi, S., & Kim, M. Y. (2017). The secret to happiness: Feeling good or feeling right? *Journal of Experimental Psychology: General*, 146(10), 1448–1459. <https://doi.org/10.1037/xge0000303>
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Wibowo, Y. C., & Christiani, N. (2020). The Effect of Affective Organizational Commitment Towards Innovation Capability and Its Impact To Job Performance in Family Business. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 9(2), 143–154. Retrieved from <https://journal.uc.ac.id/index.php/JEE/article/view/1588/1296>

## Biodata Penulis



**Yonathan Setyawan, S.Psi., M.Psi.** Bergabung sebagai dosen sejak tahun 2022 di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya PSDKU Madiun. Studi S1 Psikologi ditempuh di Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dan S2 Magister Psikologi peminatan Psikologi Industri & Organisasi di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Fokus bidang minat penulis adalah Psikologi Industri & Organisasi berbasis Psikologi Positif. Pernah menulis beberapa artikel seperti "Peran Ayah menjadi sebuah timbangan: *Literatur Review Work Family Balance* dalam menghadapi *Era New Society 5.0*, dan *How to Optimism Affects The Work Family Balance of Church Full-timer*.