

KEBENARAN

12

**Kebahagiaan karyawan
merupakan
urusan serius**



Apakah memikirkan kebahagiaan karyawan benar-benar merupakan tugas

Anda? Jika Anda hanya peduli pada kedatangan karyawan, mesin-mesin dan hasil produksi tanpa memikirkan keselamatan mereka, kebahagiaan karyawan menjadi tidak relevan. Jika angka keluar masuk karyawan Anda yang tinggi dianggap sebagai hal yang biasa, maka kebahagiaan karyawan tidaklah penting bagi Anda. Jika Anda dapat mentolerir vandalisme atau kekerasan di tempat kerja, lewati saja bab ini.

Tetapi apabila Anda menyukai tempat kerja yang orang-orangnya akurat, secara sukarela saling menolong, berpikir mandiri dan kreatif, menganggap penting keselamatan, hadir seperti biasanya, bangga atas perusahaannya, maka kebahagiaan karyawan menjadi penting. Sebenarnya kebahagiaan karyawan bukanlah pilihan, tetapi merupakan keharusan. Berikut ini adalah alasannya.

Barbara Frederikson, pengajar psikologi University of North Carolina, telah menunjukkan bahwa emosi yang terkait dengan kebahagiaan sesungguhnya memperluas kemampuan seseorang untuk merespons secara positif terhadap tekanan setiap hari. Emosi-emosi negatif, sebaliknya, membuat orang berpikir sempit yang mendorong orang melarikan diri dari situasi atau melakukan kekerasan. Tapi emosi positif memperluas dan membangun kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan menggunakan berbagai sumber daya untuk mengatasi momen sulit.

Katakanlah, misalnya, seorang karyawan menghadapi singa gunung (atau melihat Anda mendatangi langsung ke meja kerjanya). Pertama-tama, ia harus memutuskan seperti apa

Memikirkan kebahagiaan karyawan tidaklah menyenangkan untuk dilakukan, tetapi harus.

peluangnya bertahan hidup dalam kejadian ini. Jika ia turun dalam emosi negatif, hanya akan ada serangkaian respons, lari (atau bertarung) untuk hidup! Jika secara umum emosinya positif, mungkin ia malah berkata, "Saya sangat menyukai pekerjaan ini. Laporan sudah ada di meja Anda. Mari kita minum kopi sehingga kita bisa bicara tentang pasar baru yang akan saya ceritakan kepada Anda." Kebahagiaan memperluas pilihan-pilihan kreatif karyawan Anda.

Kebahagiaan memperluas pilihan-pilihan karyawan Anda.

Fredrickson mengidentifikasi 3 kategori umum keadaan emosi yang memancarkan kebahagiaan. Sekalipun umumnya bersifat pribadi, keadaan emosi itu memiliki dampak langsung ke tempat kerja.

- **Sukacita**—Kita mengalami sukacita ketika kita merasa aman dan bergerak semakin mendekati ke tujuan-tujuan kita. Sukacita membuat kita merasa senang dan bereksperimen dengan ide-ide dan keterampilan baru. Sukacita juga mendorong kita untuk lebih sosial, yang pada akhirnya membantu kita hubungan yang sehat. Sukacita membuat kita lebih bertenaga secara fisik, intelektual, dan sosial untuk berkontribusi ke dunia di sekeliling kita.
- **Minat**—Minat memicu rasa ingin tahu, kegembiraan, motivasi intrinsik, dan mengalirkan rasa terserap sepenuhnya dalam aktivitas yang menyenangkan. Minat juga mendorong orang untuk membangun sumber daya. Dengan minat, orang menjadi tahu lebih banyak dan bisa melakukan lebih banyak.
- **Kepuasan**—Selain merasa kedamaian atau kelegaan, kepuasan juga, menurut Fredrickson, merupakan perasaan aman diterima dan dipedulikan oleh orang lain. Kepuasan memungkinkan seseorang untuk mengapresiasi waktu

dan merasa terhubung dengan orang-orang dan dunia di sekitar mereka. Kepuasan juga memberi orang peluang untuk mencerminkan sebuah pengalaman baru dan mengintegrasikan pertumbuhan baru yang dihasilkan ke dalam kepribadian dan pandangan akan dunia di sekeliling mereka (termasuk pekerjaan mereka). Kepuasan memungkinkan lebih banyak perkembangan, lebih banyak pemahaman dan lebih banyak sumber daya pribadi untuk menghadapi tantangan selanjutnya yang menanti mereka.

Bertanggung jawab pada kebahagiaan karyawan bukanlah menciptakan sebuah butir garis di dalam anggaran miniatur golf yang tidak terbatas atau air mancur coklat yang mengalir bebas. Kepuasan adalah menciptakan budaya tempat kerja yang memungkinkan karyawan Anda mempertahankan sikap positif dan fleksibel tentang diri mereka sendiri, rekan kerja mereka, dan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika Anda mampu menawarkan sebuah lingkungan yang mendorong optimisme, tantangan, dan waktu untuk memproses pembelajaran yang berasal dari setiap pengalaman baik atau buruk, Anda akan memiliki tim yang bekerja sama dengan baik. Tim Anda akan menjadi tim yang inovatif, bukannya defensif, didorong oleh makna positif di belakang pekerjaan yang dilakukan dan yang peduli kesejahteraan dan keselamatan satu sama lain.

