

**KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA****Elfrida Khoerunnisa, Arief Fahmie**

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

e-mail: 22915024@students.uii.ac.id

**ABSTRACT**

*The Covid-19 outbreak in Indonesia has spread so fast since 2020 and has caused a pandemic period. During the pandemic period, many people have not been able to achieve happiness at work. The purpose of this research is to explain the level of happiness in the workplace for workers during the Covid-19 pandemic, what influences it, and the forms of intervention that can be carried out in the post-Covid-19 pandemic to maintain and increase feelings of happiness in the workplace. . The method used in this study is a literature review. From the results of the study, it was shown that there were a number of workers who had low levels of happiness at work during the Covid-19 pandemic. Those who can achieve feelings of happiness at work are influenced by several things, such as a good work environment, good relationships with coworkers, and management of emotions and moods. In addition, it can also be caused by the fact that individuals can enjoy their work, the existence of occupational health and safety guarantees, as well as clear health policies and protocols. To be able to increase and maintain happiness in the workplace for workers, some suggestions for interventions that can be carried out in the post-Covid pandemic are given, such as interventions, with gratitude training and problem-focused coping, and outbound with all workers.*

**Keywords:** *happiness at work, Covid-19 pandemic, and intervention*

**ABSTRAK**

Wabah Covid-19 di Indonesia menyebar begitu cepat sejak tahun 2020 dan menyebabkan adanya masa pandemi. Selama masa pandemi diberlakukan, banyak dari masyarakat yang belum bisa mencapai kebahagiaan di tempat kerjanya. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menjelaskan mengenai tingkat kebahagiaan di tempat kerja bagi para pekerja selama masa pandemi Covid-19, faktor yang mempengaruhinya, dan bentuk intervensi yang dapat dilakukan pada masa pasca pandemi Covid-19 untuk mempertahankan dan meningkatkan perasaan bahagia di tempat kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur review. Dari hasil peneltian, ditunjukkan bawah terdapat sejumlah pekerja yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja pada taraf rendah selama masa pandemi Covid-19. Mereka yang dapat mencapai perasaan bahagia di tempat kerja, dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti lingkungan kerja yang baik, hubungan baik dengan rekan kerja, serta pengelolaan emosi dan suasana hati. Selain itu dapat juga disebabkan karena individu dapat menikmati pekerjaannya, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kebijakan dan protokol kesehatan yang jelas. Untuk bisa meningkatkan dan mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja pada para pekerja, diberikan beberapa saran intervensi yang dapat dilakukan di masa pasca pandemi Covid, seperti intervensi, dengan pelatihan kebersyukuran dan *problem-focused coping*, serta *outbound* dengan seluruh pekerja.

**Kata Kunci:** kebahagiaan di tempat kerja, pandemi Covid-19, dan intervensi

## **PENDAHULUAN**

Pada bidang industri, pandemi Covid-19 cukup banyak memberikan dampak negatif bagi negara dan masyarakat. Hal ini bisa kita lihat dan rasakan sendiri perubahannya selama dua tahun belakangan ini. Adanya pandemi Covid-19 mengakibatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia menurun karena pendapatan masyarakat yang berkurang, sebagian besar kegiatan perekonomian berjalan tidak dengan semestinya, dan banyaknya pekerja yang di PHK sehingga menyebabkan peningkatan angka pengangguran di Indonesia (Indayani & Hartono, 2020). Oleh karena itu, diharapkan mereka yang dapat mempertahankan posisi dan pekerjaannya harus bisa menjaga kesejahteraan psikologisnya. Namun pada kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah, karena banyak dari masyarakat yang mengalami kecemasan berlebih dan stres akibat kurangnya persiapan dan pengetahuan untuk menghadapi masa pandemi Covid-19 (Mutawalli, Setiawan, & Saimi, 2020).

Di lingkungan perusahaan sendiri, kesejahteraan psikologis menjadi hal yang cukup penting bagi mereka dan pekerjaannya untuk diperhatikan. Kesejahteraan psikologis bagi pekerja diperoleh dari kesejahteraan di tempat kerja itu sendiri, yang dapat dicapai jika mereka dapat merasakan kebahagiaan di tempat kerja (Selviana & Syarifah, 2021). Individu yang dapat merasakan kebahagiaan di tempat kerja, akan memberikan dampak yang positif, seperti semangat dan keaktifan dalam bekerja, tidak mudah menyerah untuk menyelesaikan seluruh beban kerja yang

terima, dan meningkatkan rasa simpatik dengan rekan kerjanya (Baek Kyoo & Insuk, 2017). Sudibjo & Manihuruk (2022) menjelaskan di dalam penelitiannya dengan responden guru, bahwa mereka terlihat cukup antusias untuk bekerja di masa pandemi dengan sistem *work from home* (WFH) karena adanya perasaan bahagia di tempat kerja yang juga menjadikan mereka sehat secara mental.

Diener & Diener (2008) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perilaku yang dimiliki oleh individu yang berkinerja baik, memiliki semangat untuk terus bekerja, antusias akan pekerjaan yang diterimanya, dapat bekerja sama dengan pekerja lainnya, dan melakukan hal lain untuk dapat memperbaiki kualitas hidupnya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Januwarsono (2015) yang mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu keadaan, di mana individu dapat bekerja tanpa merasa terbebani, sekaligus merasa senang saat mengerjakannya dalam situasi apapun, sehingga dapat memberikan hasil yang baik. Kebahagiaan di tempat kerja dapat terbentuk dari pengalaman individu selama bekerja melalui sebuah perasaan dan tindakan positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Dwiyanti & Khoerunnisa, 2021).

Namun jika dilihat dari beberapa hasil penelitian selama pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa banyak pekerja yang mengalami ketidakbahagiaan di tempat kerja dan tertekan karena perasaan cemas dengan proses penyebaran Covid-19 yang begitu cepat (Iskandarsyah & Yudiana, 2020). Sama

halnya dengan hasil penelitian dari Li et al. (2020) yang menunjukkan bahwa emosi negatif seperti cemas dan stres, serta penilaian akan resiko Covid-19 terus mengalami peningkatan, sedangkan emosi positif seperti kebahagiaan dan kepuasan hidup justru mengalami penurunan. Adanya penurunan perasaan bahagia di tempat kerja selama pandemi Covid-19 dapat disebabkan oleh perasaan tidak aman di tempat kerja, yang ditunjukkan dalam perilaku negatif seperti takut, cemas, dan kurangnya rasa percaya diri (Selviana & Syarifah, 2021). Faktor lain yang dapat mempengaruhi perasaan bahagia di tempat kerja, yaitu kepuasan kerja, *spirituality at work* (Dwiyanti & Khoerunnisa, 2021), otonomi kerja (Hakim & Septarini, 2014), dan keseimbangan pekerjaan dengan keluarga (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019).

Untuk mempertahankan faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja, khususnya di masa pandemi Covid-19 ini, perusahaan dan pekerja harus bisa seimbang terkait beberapa hal, seperti pemberian beban kerja, fasilitas yang diberikan, sistem kerja dari rumah atau *work from home* (WFH) dan bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO), proses penerapan protokol kesehatan, dan hasil kerja yang diberikan, sehingga pekerja dapat terus merasakan bahagia selama mereka bekerja. Tidak hanya itu, aspek-aspek dari kebahagiaan di tempat kerja juga perlu diperhatikan, seperti aspek percaya pada lingkungan kerja (*trust the people they work for*), penghargaan diri di tempat kerja (*Have pride in what they do*), dan nyaman pada

lingkungan kerja (*enjoy the people they work with*) (Fisher, 2010).

Dari penjelasan-penjelasan di atas, ditentukan tujuan dilakukannya literatur review mengenai kebahagiaan di tempat kerja selama masa pandemi Covid-19 yaitu untuk mengetahui tingkat kebahagiaan para pekerja, faktor yang mempengaruhi perasaan bahagia mereka di tempat kerja selama pandemi Covid-19 berlangsung, serta memberikan saran intervensi yang dapat dilakukan di masa pasca pandemi Covid-19 untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan perasaan bahagiannya di tempat kerja. Beberapa pertimbangan yang menjadi alasan mengapa kajian literatur review mengenai kebahagiaan di tempat kerja selama masa pandemi Covid-19 perlu dilakukan, yaitu terjadinya pandemi Covid-19 secara mendadak tanpa adanya persiapan yang panjang, khususnya mengenai penggunaan teknologi baru dalam bekerja, perubahan sistem kerja yang berubah-ubah dari *work from office* (WFO) ke *work from home* (WFH), lingkungan dan beban kerja yang berubah, serta kebijakan yang berbeda-beda dari masing-masing tempat bekerja dalam menghadapi pandemi Covid-19, sehingga berpeluang besar dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosi individu.

## **METODE PENELITIAN**

Dilakukannya penelitian ini untuk menjelaskan mengenai bagaimana tingkat kebahagiaan di tempat kerja bagi para pekerja selama masa pandemi Covid-19, faktor yang dapat mempengaruhinya, dan bentuk-bentuk intervensi yang dapat dilakukan di masa

pasca pandemi Covid-19 untuk mempertahankan dan meningkatkan perasaan bahagia di tempat kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah studi literatur. Menurut Cahyono et al. (2019) studi literatur adalah salah satu proses ilmiah yang dilakukan untuk melakukan pendekatan atau pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat menghasilkan sebuah luaran yang berbentuk laporan.

Pada penelitian ini, studi literatur dilakukan dengan cara penelusuran pustaka yang bersumber dari Google Scholar, Publish or Perish, dan ProQuest, menggunakan kata kunci yang berkaitan, untuk jurnal nasional, yaitu "kebahagiaan di tempat kerja di masa pandemi", "kebahagiaan di tempat kerja saat covid", dan "kebahagiaan di tempat kerja pasca covid". Untuk jurnal internasional, yaitu "*happiness at work during covid*", "*workplace happiness during covid*", dan "*happiness at work post covid*". Sedangkan kriteria yang digunakan dalam proses pengumpulan sumber pustaka, yaitu kuantitatif, kualitatif, *mix method*, berbahasa Indonesia, berbahasa Inggris, dan *full text*, dengan batasan tahun terpublikasi adalah 2020 sampai 2022 atau selama masa pandemi Covid-19 berlaku di Indonesia. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* selama masa Pandemi Covid-19. Sumber pustaka yang didapat sejumlah 5 jurnal dengan 2 jurnal berbasis internasional dan 3 jurnal berbasis nasional.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dilakukannya penelitian ini untuk menjelaskan mengenai bagaimana tingkat kebahagiaan di tempat kerja bagi para pekerja selama masa pandemi Covid-19, faktor yang dapat mempengaruhinya, dan bentuk-bentuk intervensi yang dapat dilakukan di masa pasca pandemi Covid-19 untuk mempertahankan dan meningkatkan perasaan bahagia di tempat kerja.

### **Kebahagiaan di tempat kerja pada masa pandemi Covid-19**

Dari hasil penelitian-penelitian yang dijadikan sumber data, kebahagiaan di tempat kerja pada tiap individu berbeda-beda, bergantung pada sektor kerja dan lokasi mereka bekerja. Li et al. (2020) menjelaskan bahwa sejak adanya pandemi Covid-19 terdapat penurunan kepuasan hidup dan emosi positif, serta meningkatnya emosi negatif dan kepekaan terhadap resiko yang ada. Adanya perasaan bahagia di tempat kerja pada pekerja saat pandemi dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan sikap optimis yang dimilikinya (Selviana & Syarifah, 2021).

Makna kebahagiaan di tempat kerja juga erat kaitannya dengan kesejahteraan subjektif yang dimiliki individu. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Kastanya & Cuangganatha (2022) bahwa kesejahteraan subjektif dapat berhubungan dengan komitmen kerja yang dimiliki individu yang bekerja secara langsung di kantor (WFO) pada masa pandemi. Kebahagiaan di tempat kerja pada individu juga dapat memberikan dampak positif bagi individu yang bekerja dari rumah (WFH) selama masa pandemi, seperti meningkatkan

keterlibatan kerja melalui kualitas kehidupan kerja (Nugraha & Suhariadi, 2021).

Diikuti dengan hasil penelitian dari Sudibjo & Manihuruk (2022) bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan dukungan dari organisasi akan mempengaruhi kesehatan mental para pekerjanya. Kebahagiaan di tempat kerja juga perlu diperhatikan pada masa pasca pandemi covid-19, karena adanya perubahan berikutnya mengenai sistem

kerja, kebijakan pemerintah dan perusahaan, serta iklim kerja, khususnya bagi mereka yang lebih banyak bekerja dari rumah. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Junjuran (2021) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan selama masa pandemi.

Hasil penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat dari sajian tabel 1. mengenai hasil temuan kajian literatur.

No.	Penulis (Tahun)	Judul	Metode, Partisipan	Hasil
1.	Sudibjo & Manihuruk, (2022)	How Do Happiness at Work and Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic?	Penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional study. N: 490 guru di Jakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa happiness at work berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan mental pada guru ( $\beta = 0.659$ , $p = 0.000$ ). Penelitian ini berfokus pada Guru yang bekerja secara WFH pada <i>setting</i> pandemi Covid-19 sebagai pembeda dengan peneliti lainnya.
2.	Kastanya & Cuangganatha (2022)	Subjective Well-Being dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan yang Menjalani Work From Office (WFO) di Masa Pandemi	Penelitian kuantitatif dengan uji korelasi. N: 82 karyawan yang bekerja di area Jakarta	Subjective well-being memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan komitmen karyawan saat menjalani WFO era pandemi, dengan hasil sebesar 0,318 dan signifikansi 0,004 ( $p < 0,005$ ). Penelitian ini berfokus pada subjek pegawai yang harus bekerja secara WFO pada <i>setting</i> pandemi Covid-19 sebagai pembeda dengan peneliti lainnya.
3.	Selviana & Syarifah (2021)	Optimisme sebagai moderator pada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>happiness at work</i> karyawan saat pandemi	Penelitian kuantitatif dengan metode survei. N: 102 karyawan <i>hospital industry</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan, <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh terhadap <i>happiness at work</i> pada karyawannya di masa pandemi, sebesar 7.9% ( $B=0,312$ ; $T=0,414$ ; $p > 0,68$ ). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa optimisme tidak memoderasi <i>job insecurity</i> terhadap <i>happiness at work</i> . Penelitian ini berfokus pada penggunaan variabel optimisme sebagai moderasi yang digunakan pada <i>setting</i> pandemi Covid-19 sebagai pembeda dengan peneliti lainnya.

4.	Nugraha & Suhariadi (2021)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap <i>work engagemet</i> dengan <i>workplace happiness</i> sebagai variabel moderator pada pekerja <i>work from office</i> di masa pandemic covid- 19	Penelitian kuantitatif dengan uji <i>bootstrapped mediation</i> . N: 143 pekerja yang bekerja dari kantor di masa pandemi Covid-19	Berdasarkan hasil dari uji mediasi juga menunjukkan jika <i>quality of work life</i> dapat memberikan pengaruh langsung terhadap <i>work engagement</i> (B=0,112 CI95 [0,0041; 0,217], SE=0,0554, p=0,043) dan dapat menjadi lebih besar pengaruhnya jika dimediasi oleh <i>workplace happiness</i> (B=0,318 CI95 [0,2058; 0,420], SE=0,0527, p<0,001). Penelitian ini berfokus pada penggunaan <i>workplace happiness</i> sebagai variabel moderator pada <i>setting</i> pandemi Covid-19 sebagai pembeda dengan peneliti lainnya.
5.	Junjuran (2021)	<i>Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic</i>	Penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner secara online di Bandung. N: 55 partisipan (27 laki-laki dan 28 wanita) yang masih aktif bekerja dan telah atau sedang menjalani WFH karena Pandemi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua dimensi <i>happiness at work</i> , yaitu general passion dan harmonious work passion tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>job engagement</i> dan <i>job affect</i> . Tetapi untuk dimensi <i>obsessive work passion</i> dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>job engagement</i> (sig = .031) dan (sig = .345) <i>job affect</i> . Sedangkan bagi <i>job satisfaction</i> , ketiga dimensi <i>happiness at work</i> tidak ada yang memberikan pengaruh signifikan. Penelitian ini berfokus <i>setting</i> pandemi Covid-19 sebagai pembeda dengan peneliti lainnya.

**Tabel 1. Hasil Temuan Kajian Literatur**

Saat diterapkannya masa pandemi Covid-19 di berbagai negara, banyak perubahan yang harus dilakukan dengan begitu cepat tanpa adanya persiapan yang panjang dan matang yang terjadi di berbagai sektor, salah satunya sektor industri. Perubahan sistem kerja yang tidak menentu antara bekerja dari rumah (WFH) dengan bekerja dari kantor (WFO), keharusan pekerja untuk bisa beradaptasi dengan cepat mengenai teknologi dan cara kerja yang baru,

fasilitas yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau instansi untuk membantu pekerjanya dalam proses bekerja, protokol kesehatan yang harus diterapkan oleh perusahaan atau instansi dan pekerja, serta proses digitalisasi yang terus berkembang. Ketika individu dan tempat bekerjanya tidak bisa saling memenuhi hal-hal tersebut, maka akan berdampak buruk bagi keduanya.

Beberapa dampak buruk yang dapat terjadi, seperti stres kerja, perasaan tidak

aman di tempat kerja, penurunan kepuasan hidup, dan meningkatnya emosi negatif. Hal-hal tersebut jika tidak bisa dikelola dengan baik akan memberikan pengaruh pada perasaan bahagia di tempat kerja dan *subjective well-being* yang dimiliki individu (Li et al., 2020). Ketika individu tidak bisa merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya, maka produktivitas dan komitmen kerja yang dimilikinya pun dapat menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Suhariadi (2021) bahwa komitmen kerja individu dapat meningkat karena adanya kualitas hidup di tempat kerja ditambah dengan perasaan bahagia di tempat kerja yang tinggi. Hanya saja di dalam penelitiannya tidak memberikan hasil uji statistik yang diperoleh dan sangat disarankan untuk peneliti selanjutnya lebih spesifik mengenai karakteristik responden.

Diikuti dengan hasil penelitian dari Kastanya & Cuangganatha (2022) bahwa semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang dimiliki individu, maka komitmen kerjanya pun akan meningkat, dimana kedua penelitian tersebut dilakukan pada individu yang bekerja langsung atau WFO di masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian tersebut dikuatkan dengan hasil analisis statistik yang cukup detail, namun tidak menjelaskan mengenai keterbatasan studi dan saran bagi peneliti berikutnya.

Sedangkan pada hasil penelitian milik Junjunan (2021) yang dilakukan pada individu yang bekerja dengan jarak jauh atau WFH, adanya kebahagiaan di tempat kerja hanya berpengaruh pada komitmen kerja, jika melalui faktor

semangat kerja. Sedangkan secara keseluruhan, kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pekerja, meskipun pada latar yang sama, yaitu masa pandemi Covid-19. Hal ini mungkin saja terjadi karena jumlah responden relatif sedikit dan disarankan untuk menggunakan variabel penguat untuk memberikan hasil yang mungkin akan berbeda. Namun pada hasil penelitiannya tidak menjelaskan hasil diskusi mengenai hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan lebih detail, terlalu banyak pembahasan pada kesimpulan, serta tidak menjelaskan keterbatasan studi dan saran bagi peneliti selanjutnya. Berbeda dengan hasil penelitian milik Sudibjo & Manihuruk (2022) yang di dalamnya menyajikan hasil analisis statistik, diskusi yang jelas mengenai hasil uji hipotesis, serta penjelasan mengenai keterbatasan studi dan saran bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti-peneliti sebelumnya, dapat diketahui jika masih banyak pekerja yang merasa kurang bahagia di tempat kerjanya selama masa pandemi Covid-19 berlangsung. Hal ini dapat terjadi karena individu merasakan hal-hal seperti yang sudah disebutkan di atas, juga adanya aspek-aspek kebahagiaan yang belum terpenuhi secara menyeluruh, yaitu aspek percaya pada lingkungan kerja, penghargaan diri di tempat kerja, dan nyaman pada lingkungan kerja.

Individu yang dapat mencapai kebahagiaan di tempat kerjanya, meski dalam latar yang berbeda, yaitu pada latar bekerja langsung di kantor dan bekerja dengan jarak jauh di tempat masing-masing dapat disebabkan karena

beberapa faktor. Sudibjo & Manihuruk (2022) menjelaskan jika individu yang bekerja dengan jarak jauh atau WFH namun tetap mencapai kebahagiaan di tempat kerjanya, dapat disebabkan oleh mereka yang memiliki kondisi fisik sehat, memiliki semangat dan antusias yang tinggi untuk bekerja, mampu berpikir rasional mengenai permasalahan yang ada di tempat kerja, serta merasa lebih nyaman saat menyampaikan pendapatnya. Sedangkan Nugraha & Suhariadi (2021) menjelaskan jika individu yang bekerja langsung atau WFO namun tetap mencapai kebahagiaan di tempat kerjanya, dapat disebabkan oleh mereka yang memiliki psikis dan fisik yang baik, menikmati pekerjaan yang diterimanya dengan baik, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kebijakan dan protokol kesehatan yang jelas.

Selain itu, perusahaan atau instansi juga memberikan dukungan untuk pekerjaannya berkembang, terciptanya komunikasi yang baik, serta adanya timbal balik dan penilaian kinerja yang sesuai (Chanana & Sangeeta, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik Selviana & Syarifah (2021) yang menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan atau instansi. Hanya saja di dalam penelitiannya tidak memberikan hasil uji statistik yang diperoleh, serta tidak menjelaskan keterbatasan studi dan saran bagi peneliti selanjutnya.

Individu juga mampu mencapai kebahagiaan di tempat kerja karena mereka sudah mulai terbiasa dengan

kondisi dan aktivitas yang harus dilakukan selama masa pandemi Covid-19 dan kondisi yang sudah mulai kembali normal untuk yang menjalankan WFO (Kastanya & Cuangganatha, 2022).

Untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, perusahaan atau instansi perlu memberikan beberapa kegiatan yang berbentuk intervensi, yang bisa dilakukan pada masa pasca pandemi Covid-19, seperti memberikan proses pembinaan untuk mencapai tujuan atau pelatihan, memberikan strategi *coping*, dan kegiatan lain yang dapat membentuk kenyamanan kerja dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Di masa pandemi ini, perusahaan atau instansi perlu melakukan intervensi yang dapat membantu meningkatkan kemampuan pekerjaannya, meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, dan aktivitas fisik yang dapat membantu pekerja dalam mengatasi situasi stres (Pradhan et al., 2021). Selviana & Syarifah (2021) juga mengatakan bahwa adanya kegiatan *coping* yang dapat meningkatkan kemampuan, kemampuan berpikir kreatif, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, akan sangat efektif dan dibutuhkan bagi perusahaan atau instansi.

Sama halnya dengan yang dikatakan Lhakar (2022) jika masa "*new normal*" atau pasca pandemi akan diberlakukan, maka perusahaan perlu mengubah cara kerja kerjanya, kebutuhan SDM dan kompensasinya, serta *trend* digitalisasi yang terus berkembang. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada masa pasca pandemi Covid-19, yaitu kesehatan di tempat kerja, komitmen kerja, inovasi



kerja, dan produktivitas kerja (Ravina-Ripoll et al., 2021).

Pada penelitian ini, peneliti menyarankan untuk melakukan beberapa intervensi, seperti pelatihan kebersyukuran dan *problem focused-coping*, serta *training outbound* yang melibatkan seluruh pekerja. Pelatihan kebersyukuran menjadi salah satu bentuk intervensi yang dapat membantu menurunkan kelelahan bekerja/ keletihan mental dan meningkatkan kesejahteraan subjektif, salah satunya kebahagiaan (Adair et al., 2020). Sebelumnya, Putra et al. (2019) menjelaskan bahwa rasa syukur dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, emosi positif seperti kebahagiaan, dan interaksi sosial yang baik.

*Problem-focused coping* menjadi salah satu intervensi yang berfokus pada keterampilan memecahkan masalah dengan mempelajari keterampilan baru mengenai pemecahan masalah. *Problem-focused coping* juga berfokus pada masalah yang sedang dihadapi dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang ada dengan baik, serta mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam aspek fisik, psikis, ataupun sosial (Rosliana, 2018).

*Outbound training* merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan bekerja sama, peka dengan keadaan lingkungan, kemampuan berpikir kreatif, dan keyakinan diri kelompok untuk berhasil (Solkhan, 2019). Di dalam *outbound*, individu dapat meningkatkan

kemampuannya, emosial dan spiritualnya, serta merekatkan orang-orang yang ada di dalamnya (Anisa & Susilo, 2018).

Selain dari tiga alternatif intervensi, tentu masih beragam metode yang dapat diimplementasikan. Berbagai pertimbangan dalam pemilihan intervensi yang tepat perlu dilakukan dengan menilai kesiapan individu dan organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Juga, implementasi dan proses evaluasi menjadi krusial sehingga menjadi proses yang berkesinambungan.

## SIMPULAN

Dari tujuan penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa di berbagai sektor, masih terdapat sejumlah pekerja yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja pada taraf rendah. Namun sebagian besar pekerja sudah mencapai perasaan bahagia di tempat kerja pada taraf tinggi dan sedang selama masa pandemi Covid-19. Mereka yang dapat mencapai perasaan bahagia di tempat kerja, dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kondisi fisik dan psikis yang sehat, lingkungan kerja yang baik, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengelolaan emosi dan suasana hati yang baik. Selain itu, adanya dukungan dari perusahaan atau instansi, berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, protokol kesehatan dan kebijakan yang jelas, serta adanya timbal balik dan penilaian kinerja yang sesuai.

Untuk bisa meningkatkan dan mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja pada para pekerja, diberikan beberapa saran intervensi yang dapat

dilakukan di masa pasca pandemi Covid oleh perusahaan ataupun peneliti selanjutnya, seperti pelatihan kebersyukuran dan *problem-focused coping*, serta kegiatan outbound yang melibatkan seluruh pekerja. Selain itu, disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk bisa melakukan penelitian mengenai kebahagiaan di tempat kerja melalui perspektif islam.

## REFERENSI

- Adair, K. C., Rodriguez-Homs, L. G., Masoud, S., Mosca, P. J., & Sexton, B. J. (2020). Gratitude at Work: Prospective Cohort Study of a Web-Based, Single-Exposure Well Being Intervention for Health Care Workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(5), 1–14. <https://doi.org/10.2196/15562>
- Anisa, R. F., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Outbound Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 203–210.
- Baek Kyoo, J., & Insuk, L. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Hartono, A. (2019). Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2).
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 Lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), 1–8. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- ACADEMIC
- Diener, E., & Diener, R. B. (2008). Happiness Unlocking The Mysteries Of Psychological Wealth. In *Blackwell Publishing*. Blackwell. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dwiyanti, R., & Khoerunnisa, E. (2021). Job Satisfaction, Spirituality, And Happiness Of The Employee Of Correctional Institution. *Social Values and Society (SVS)*, 3(1), 40–43. <https://doi.org/10.26480/svs.01.2021>.
- 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>
- Hakim, L., & Septarini, B. G. (2014). Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif (Relation Of Work Autonomy With Happiness At Work In Creative Industry). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 03(01), 210–217.
- Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 201–208. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8581>
- Januwarsono, S. (2015). Analytical Of Factors Determinants Of Happiness At Work Case Study On PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 2015.
- Junjuran, I. M. (2021). Working During The Pandemic: The Effect Of Work Passion On Happiness At Work While Working At Home During The Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 536(1), 65–69. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210312.011>
- Kastanya, L., & Cuangganatha, S. (2022). Subjective Well-Being Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Yang Menjalani Work From Office (WFO) Di Masa Pandemi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 394–403. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i2.7915>
- Khoerunnisa, T., & Amirudin. (2020). Pengaruh Ice Breaking Terhadap

- Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPA di Kelas III Sekolah Dasar Islam Terpadu Nuurusshiddiiq Kedawung Cirebon. *EduBase: Journal of Basic Education*, 1(1), 64–70. <https://doi.org/10.47453/edubase.v1i1.47>
- Lhakard, P. (2022). Holistic Strategic Management Under The New Normal Concept. *International Journal of Multidisciplinary Research and Explorer*, 2(2), 5–11. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4092045](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4092045)
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The Impact Of Covid-19 Epidemic Declaration On Psychological Consequences: A Study On Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 3(2), 1–9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7143846/pdf/ijerph-17-02032.pdf>
- Mutawalli, L., Setiawan, S., & Saimi. (2020). Terapi Relaksasi Otot Progresif Sebagai Alternatif Mengatasi Stress Dimasa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Lombok Tengah. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3), 41–44. <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1155>
- Nugraha, C. V., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dengan Workplace Happiness Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Work From Office Di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 532–540. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26745>
- Pradhan, R. K., Jandu, K., Panda, M., Hati, L., & Mallick, M. (2021). In Pursuit Of Happiness At Work: Exploring The Role Of Psychological Capital And Coping In Managing COVID-19 Stress Among Indian Employees. *Journal of Asia Business Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2021-0097>
- Putra, J. S., Listiyandini, R. A., Rahmatika, R., & Kinanthi, M. R. (2019). Pelatihan Kebersyukuran Untuk Meningkatkan Emosi Positif. *Jurnal ABDI*, 4(2), 59–65. <https://doi.org/10.26740/ja.v4n2.p59-65>
- Ratnaningsih, I. Z., & Prasetyo, A. R. (2019). Peran Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga Dan Kualitas Hidup Terhadap Kebahagiaan Kerja Pada Petugas Pemasarakatan Perempuan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 82–90.
- Ravina-Ripoll, R., Foncubierta-Rodríguez, M. J., & López-Sánchez, J. A. (2021). Certification Happiness Management: An Integral Instrument For Human Resources Management In Post-COVID-19 Era. *International Journal of Business Environment*, 12(2), 1–13. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2021.116606>
- Roslina, L. (2018). Dukungan Sosial Atasan, Problem Focused Coping, Dan Kepribadian Extrovert Introvert Pegawai Bapenda Kota Samarinda. *Motiva Jurnal Psikologi*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.31293/mv.v1i2.3949>
- Selviana, N. T. M., & Syarifah, D. (2021). Optimisme Sebagai Moderator Pada Pengaruh Job Insecurity Terhadap Happiness At Work Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 870–882. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27343>
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Solkhan, M. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Interaksi Pada Kegiatan Outbound Training Terhadap Kerjasama Pegawai. *Jurnal Nomosleca*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v5i2.3441>
- Sudibjo, N., & Manihuruk, A. M. (2022). How Do Happiness At Work And Perceived Organizational Support Affect Teachers' Mental Health Through Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic? *Psychology Research and Behavior Management*, 15(1), 939–951. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S361881>