

KEBAHAGIAAN BEKERJA MELAHIRKAN BUDAYA KERJA YANG POSITIF

Ina Murni Hashim^{1,a*}, Noor Affeeda Ramli^{1,b}, Hamnah Che Hamzah^{1,c}, Norulhuda Tajuddin^{1,d}, dan Roslina Ali^{1,e}

¹Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Pahang, Kampus Raub, Pahang, Malaysia

^aamurni134@uitm.edu.my; ^baffeeda@uitm.edu.my; ^chamnah@uitm.edu.my;
^dalhudatajuddin583@uitm.edu.my; ^eroslinaali@uitm.edu.my

Abstrak: Kebahagiaan dalam bekerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan prestasi sesebuah organisasi. Pelaksanaan tugas hakiki yang telah diberikan perlu dilakukan dengan penuh minat dan tanggungjawab bagi memastikan hasil kerja yang baik. Suasana ini membantu pekerja dalam mewujudkan budaya kerja yang positif seperti semangat kerjasama, motivasi dan komitmen yang tinggi, semangat setiakawan serta semangat kekitaan. Antara kaedah yang boleh diterapkan adalah melalui aktiviti-aktiviti sosial di kalangan rakan sekerja dalam organisasi seperti 'team building', majlis keraian, sukaneka dan sebagainya. Kertas kerja ini merupakan satu kajian kes mengenai aktiviti-aktiviti Biro Sosial di Fakulti Pengurusan dan Perniagaan (FPDP), UiTM Cawangan Pahang. Aktiviti-aktiviti ini bertujuan untuk mewujudkan suasana kerja yang positif dan seterusnya menyumbang ke arah organisasi yang cemerlang. Walau bagaimanapun untuk memastikan rasa bahagia ini wujud di kalangan pekerja, faktor dorongan dan halangan yang timbul dari semasa ke semasa perlu diberi perhatian dan ditangani dengan baik. Budaya kerja yang positif ini akan membantu individu untuk mencapai kejayaan serta matlamat diri yang sejajar dengan matlamat organisasi.

Kata kunci: Budaya kerja, Kebahagiaan, Organisasi

Pengenalan

Kerja adalah merupakan salah satu aspek yang penting dalam kehidupan manusia. Ia merupakan satu cara utama untuk mendapatkan sumber yang diperlukan bagi memenuhi keperluan kehidupan. Individu memperuntukkan sebahagian besar daripada masa mereka dalam seminggu untuk bekerja dan berada dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kajian menunjukkan bahawa lebih daripada 25 juta pekerja di Amerika menghabiskan masa selama 49 jam seminggu untuk bekerja, sementara 10 juta pekerja pula memperuntukkan 60 jam seminggu di tempat kerja (Gavin dan Mason 2004).

Sejajar dengan perubahan persekitaran global yang semakin pantas, dunia pekerjaan juga mengalami perubahan yang ketara. Perubahan tersebut menuntut individu memperuntukkan masa bekerja yang lebih panjang, sekaligus mengurangkan masa lapang untuk melakukan aktiviti-aktiviti riadah. Keadaan ini mewujudkan keperluan untuk individu tersebut memenuhi keinginan mereka kepada aktiviti sosial di dalam persekitaran tempat mereka bekerja (Gavin dan Mason 2004). Lantaran itu adalah sangat penting untuk organisasi menyediakan persekitaran kerja yang positif supaya dapat mewujudkan rasa bahagia dan keseronokan di kalangan pekerja. Ia akan dapat menghasilkan budaya kerja yang positif dan seterusnya menyumbang ke arah peningkatan motivasi serta produktiviti dan prestasi organisasi secara keseluruhan. Kajian menunjukkan individu yang bahagia dan gembira adalah individu yang berjaya dalam pelbagai aspek kehidupan termasuklah mencapai prestasi kerja yang baik (Lyubomirsky et al. 2005; Jain dan Sharma 2019). Kajian oleh University of Warwick menunjukkan pekerja yang gembira dan bahagia adalah 12 peratus lebih produktif berbanding dengan pekerja yang tidak gembira (Chowdhury 2019).

Kebahagiaan di tempat kerja mungkin membawa maksud yang berbeza kepada individu yang berbeza. Walaupun mempunyai maksud yang berbeza, namun adalah menjadi matlamat individu untuk mencapai kebahagiaan tersebut. Secara umumnya kebahagiaan ini adalah dalam bentuk perasaan yang menyeronokkan dan menyenangkan, kesejahteraan dan sikap yang positif dalam kehidupan.

Kebahagiaan di tempat kerja ini pula adalah lebih luas skopnya daripada kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah salah satu aspek pengukuran kebahagiaan (Fisher 2010).

Perubahan yang berlaku dalam dunia pekerjaan masa kini mewujudkan keperluan penting untuk organisasi mencipta persekitaran tempat kerja yang positif, sihat dan yang dapat memberi rasa gembira dan bahagia kepada pekerja mereka. Pelbagai kaedah boleh digunakan oleh organisasi untuk menghasilkan budaya kerja yang positif dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti pekerja. Selain daripada memenuhi keperluan material pekerja, perasaan bahagia dan seronok di tempat kerja itu juga dapat dilahirkan daripada hubungan yang baik antara rakan sekerja. Kajian yang dijalankan oleh Hamilton (2007) menunjukkan bahawa persahabatan di tempat kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan produktiviti. Garavan et al. (2012) pula mendapati bahawa persekitaran sosial di tempat kerja adalah merupakan salah satu faktor yang menjadikan tempat kerja tersebut lebih bermakna kepada pekerja mereka. Persekitaran tempat kerja yang sihat, gembira, dan positif boleh diwujudkan oleh organisasi sekiranya pemimpin organisasi tersebut komited untuk melaksanakannya (Gavin dan Mason 2004). Kertas kerja ini membincangkan kajian kes terhadap aktiviti-aktiviti sosial yang dijalankan oleh salah satu biro yang terdapat dalam Fakulti Pengurusan dan Perniagaan (FPDP), Universiti Teknologi Mara Cawangan Pahang, iaitu Biro Sosial.

Sorotan Literatur

Kebahagiaan di tempat kerja adalah satu konsep yang sudah agak lama diperkenalkan dalam literatur tingkah laku organisasi walaupun konseptualisasinya masih diperdebatkan. Usaha untuk mengetengahkan konsep ini dahulunya dibuat oleh sarjana lepas yang kadang kala dikaitkan dengan kepuasan bekerja, komitmen dan juga kesejahteraan (Hosie dan Sevastos 2009; Michalos 1980; Wright 2014). Kebahagiaan seringkali dianggap sebagai kepuasan kerja. Pernyataan yang berbunyi “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang baik” menggambarkan pentingnya majikan memastikan pekerja mereka sentiasa merasa bahagia kerana ia penentu kepada prestasi mereka di tempat kerja (Fisher 2003; Boehm dan Lyubomirsky 2008). Sarjana beranggapan bahawa perasaan bahagia itu adalah lahir daripada perasaan berpuas hati yang mudah ditafsirkan sebagai suka kepada sesuatu pekerjaan.

Konsep ini mula mendapat tempat di kalangan para sarjana setelah mereka mendapati pekerja tidak lagi memenuhi keperluan material sahaja yang seringkali membuatkan perkerja berpuas hati (Fisher 2003; Michalos 1980). Seterusnya para sarjana ingin mengetahui apakah faktor lain yang mendorong seseorang pekerja untuk terus bekerja dalam sesebuah organisasi dan bukan hanya berpuas hati. Kebahagiaan di tempat kerja boleh digambarkan sebagai mood atau perasaan yang menyeronokkan yang melibatkan kesejahteraan dan sikap yang positif dalam kalangan pekerja. Merasa bahagia adalah sangat penting dalam kehidupan seseorang manusia kerana perasaan itulah kita bersemangat untuk berjaya dalam kehidupan (Boehm dan Lyubomirsky 2008). Konsep ini dapat diterjemahkan dalam persekitaraan pekerjaan yang mana pekerja meletakkan faktor merasa bahagia itu penting untuk mereka terus bekerja dalam sesebuah organisasi.

Kajian-kajian lepas mendapati pekerja yang merasa seronok di tempat kerja akan meningkatkan komitmen pekerja (Kim 2018), tingkah laku kerja berinovasi (Bani-Melhem et al. 2018), dan peningkatan kerjaya (Boehm dan Lyubomirsky 2008). Sebagai contoh, melalui teori limpahan, Erreygers, et al. (2019) mendapati bahawa individu yang merasa bahagia cenderung untuk menunjukkan tingkah laku prososial di alam maya. Melalui teori yang sama, kajian mereka juga mendapati bahawa perasaan bahagia yang dirasakan oleh ibu bapa terutamanya ibu akan terlimpah kepada anak yang membuatkan anak mereka turut bahagia dan seterusnya melibatkan diri dalam tingkah laku prososial. Manakala, Hosie dan Sevastos (2009) menerbitkan satu kertas kerja konseptual yang mengetengahkan idea bahawa kesan positif oleh perkerja yang bahagia turut membawa kesan yang sama kepada pengurus yang bahagia. Bani-Melhem et al. (2018) mengkaji pekerja di hotel di Arab Saudi mendapati pekerja yang mengalami perasaan seronok dan menyenangkan di tempat kerja adalah cenderung untuk menghasilkan inovasi dalam kerja mereka. Ini adalah disebabkan oleh perasaan gembira dan menyenangkan akan mencetuskan idea-idea kreatif dan seterusnya meningkatkan pencapaian mereka kerana keperluan psikologi dan sivik mereka telah dipenuhi. Hasil positif dari kajian terdahulu menunjukkan betapa pentingnya perasaan bahagia di tempat kerja wujud dalam setiap pekerja

setiap hari. Seterusnya, kertas kerja ini mencadangkan bahawa perasaan bahagia ini boleh dicetuskan dengan mudah melalui hubungan baik sesama rakan sekerja.

Persekitaran yang mesra dan harmoni dalam kalangan rakan sekerja dapat mengalakkan seseorang pekerja untuk bersemangat dalam melakukan kerja-kerja seharian di pejabat. Berdasarkan teori-teori motivasi seperti Teori Hierarki Keperluan yang diperkenalkan oleh Maslow dan Teori Keperluan oleh McClelland mendedahkan seseorang manusia adalah sangat memerlukan hubungan dalam kehidupan mereka (Maslow 1943; McClelland 1963). Hierarki Keperluan Maslow misalnya, menyatakan apabila seseorang individu telah memenuhi keperluan fisiologinya dan keperluan keselamatan, individu cuba memenuhi kehendak kepunyaan seperti rasa dihargai dan diterima melalui hubungan dengan ahli keluarga dan orang di sekitar mereka. Hubungan yang baik dengan orang persekitaran seperti ahli keluarga, kawan dan rakan sekerja sebagai sumber motivasi seseorang individu. Sebagai contoh seseorang pekerja menginginkan rasa dihargai dan diterima di tempat kerja dan ini akan meningkatkan lagi motivasi beliau untuk terus berkerja keras di dalam organisasi. Justeru, hubungan baik, mesra dan harmoni yang terbentuk dalam kalangan rakan sekerja adalah penting kepada pencapaian pekerja dalam sesebuah organisasi. Seterusnya, kertas kerja ini membentangkan beberapa aktiviti-aktiviti sosial yang telah dijalankan yang dirasakan mampu memupuk hubungan positif dengan rakan sekerja dan seterusnya mencetuskan pengalaman yang menyeronokkan dan menyenangkan dalam organisasi.

Kajian Kes

Biro Sosial merupakan salah satu daripada sembilan biro yang terdapat dalam Fakulti Pengurusan dan Perniagaan (FPDP) UiTM Cawangan Pahang. Biro ini ditubuhkan bertujuan untuk menjaga kebajikan ahli-ahli fakulti serta mengadakan aktiviti-aktiviti sosial yang sihat secara bersama. Aktiviti-aktiviti tersebut adalah amat penting untuk mengukuhkan semangat kerjasama dan ukhuwah dalam kalangan ahli fakulti. Hubungan yang baik dan rapat antara ahli sesebuah organisasi dapat menimbulkan kebahagiaan dan keseronokan bekerja serta menghasilkan sikap yang positif terhadap kerja dan organisasi. Ia seterusnya memberi impak yang besar terhadap produktiviti dan menyumbang kepada pencapaian objektif dan matlamat organisasi dengan cemerlang (Wesarat et al. 2015). Selaras dengan itu, Biro Sosial bertanggungjawab memainkan peranannya dalam mewujudkan suasana kerja yang positif dalam kalangan ahli-ahli FPDP.

Pelbagai program telah dijalankan oleh Biro Sosial bagi mencapai matlamat tersebut. Salah satu daripada program yang dijalankan secara berterusan ialah pemberian pelbagai sumbangan dan juga hadiah kepada ahli FPDP. Antara sumbangan yang disalurkan adalah kepada ahli-ahli yang mengalami musibah seperti sakit, kebakaran, serta kematian ahli keluarga. Hadiah-hadiah pula antaranya diberikan kepada ahli fakulti yang menyambung pengajian, berpindah kampus, bersara, serta berkahwin. Sumbangan dan hadiah ini merupakan satu penghargaan FPDP kepada ahli-ahlinya yang selama ini telah menyumbang jasa ke arah kecemerlangan fakulti dan juga UiTM secara amnya. Ia seterusnya akan dapat menyuntik semangat dan meningkatkan motivasi serta prestasi kerana mereka berasa dihargai.

Selain daripada pemberian sumbangan dan hadiah, Biro Sosial FPDP juga mengadakan majlis-majlis keraian untuk ahli-ahlinya sebagai satu cara untuk mengeratkan tali silaturrahim. Antaranya ialah majlis berbuka puasa yang telah diadakan semasa bulan Ramadhan. Majlis sambutan hari raya Aidilfitri juga dianjurkan bertujuan untuk mempertemukan warga fakulti dalam suasana yang meriah dan santai serta meraikan sambutan Aidilfitri bersama-sama. Selain itu, majlis-majlis seperti sambutan hari lahir, meraikan ahli fakulti yang menyambung pengajian, bersara atau berpindah kampus juga diadakan mengikut keperluan semasa. Majlis keraian seperti ini sememangnya mampu memberi impak yang positif terhadap semangat kerjasama dan perpaduan dalam organisasi.

Melaksanakan aktiviti di luar daripada persekitaran tempat kerja juga mampu menyumbang kepada suasana kerja yang positif. Antara aktiviti luar yang dianjurkan oleh Biro Sosial FPDP ialah program '*Hang Out Together*' (HOT), yang sebelum ini telah diadakan di Janda Baik, Bentong pada tahun 2017 dan juga di MS Chemerkau Chekas Chalet, Raub pada tahun berikutnya. Pengisian program ini adalah menjurus ke arah aktiviti santai seperti sukaneka dan juga beriadah bersama. Objektif program ini adalah untuk memupuk kerjasama dan ukhuwah dalam kalangan pensyarah FPDP, di samping mewujudkan suasana kerja yang lebih harmoni dan hubungan yang erat dalam kalangan warga fakulti serta meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam terus memberikan sumbangan kepada fakulti dan universiti secara amnya.

Selain daripada itu, program *'team building'* juga diyakini mampu memberi impak positif dalam mengukuhkan semangat kerjasama dan ukhuwah dalam kalangan warga sesebuah organisasi. Bagi tahun 2019, Biro Sosial dalam perancangan untuk mengadakan program *'team building'* dengan menegenahkan tema *'strengthening the team spirit'*. Objektif program ini adalah sama seperti program HOT, tetapi dengan pengisian yang lebih terancang dengan mengadakan aktiviti-aktiviti yang sememangnya telah diatur khusus untuk menyumbang ke arah pengukuhan semangat berpasukan. Aktiviti-aktiviti luar seperti ini diyakini mampu menjadi pemangkin kepada gaya hidup yang lebih sihat serta membentuk minda yang positif dan seterusnya menyumbang ke arah peningkatan produktiviti dalam organisasi.

Faktor Dorongan

Terdapat banyak faktor positif yang mendorong penglibatan seseorang individu untuk turut sama menyertai aktiviti dan program yang dilaksanakan di tempat kerja. Antaranya adalah minat terhadap aktiviti sosial, hubungan baik antara rakan sekerja, mengurangkan tekanan kerja, berkongsi pengetahuan dan kemahiran bersosial.

Minat Terhadap Aktiviti Sosial

Pekerja merupakan aset yang paling bernilai dan terpenting dalam sesebuah organisasi yang berperanan dalam menentukan hala tuju dan matlamat sesebuah organisasi tercapai. Golongan ini semestinya menjadi teraju utama dalam memastikan pembentukan pelbagai program dan polisi yang diamanahkan berlangsung dengan jayanya. Justeru itu apabila seseorang pekerja telah menyertai sesebuah organisasi, ini bermaksud individu tersebut secara automatiknya telah bersetuju untuk menyumbang tenaga dan kepakarannya demi mencapai matlamat organisasi yang disertainya. Sumbangan dan kepakaran tersebut dapat meningkatkan produktiviti organisasi menerusi tanggungjawab yang dipikulnya. Minat terhadap penglibatan dalam aktiviti sosial yang dilaksanakan dapat dilihat melalui komitmen yang diberikan oleh pekerja terhadap aktiviti yang dilaksanakan. Proses peningkatan diri dalam memberi komitmen terhadap organisasi dapat dijelaskan melalui hubungan antara aktiviti sosial yang dilaksanakan dan tingkah laku pekerja dapat direalisasikan sekiranya seseorang pekerja itu memiliki kesedaran ingin membangunkan harga diri dan nilai dirinya secara individu (John et al. 2019). Walau bagaimanapun, keperluan untuk meningkatkan harga diri adalah tidak sama untuk setiap pekerja. Justeru itu, tindakan diperlukan untuk meningkatkan proses memotivasikan diri setiap pekerja agar dapat menanam minat dalam melibatkan diri kepada aktiviti sosial yang dirancang. Menurut Baker et al. (2019), penglibatan dan minat pekerja terhadap aktiviti sosial ini sangat penting kerana mereka menyumbangkan tenaga, kemahiran, kepakaran dan ilmu pengetahuan daripada pelbagai aspek.

Hubungan Baik Antara Rakan Sekerja

Setiap itu, kita perlu mengekalkan hubungan baik antara satu sama lain termasuklah ketika berada di tempat kerja. Sebagai seorang Islam, menjadi tuntutan untuk kita mengeratkan hubungan persaudaraan kerana perbuatan dan perlakuan di dunia ini ada kaitannya dengan akhirat. Seorang yang membina tali persaudaraan kerana Allah SWT juga akan dipelihara hubungannya sesama manusia di akhirat kelak. Menurut kajian yang dijalankan oleh Aman dan Abd Shukor (2015) antara faktor penentu kepuasan kerja ialah hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Kejayaan sesuatu aktiviti atau program yang dilaksanakan sangat memerlukan kerjasama oleh setiap individu yang terlibat. Justeru itu, hubungan baik antara rakan sekerja menghasilkan kerjasama dalam pasukan. Tidak dinafikan bahawa kualiti kerja yang dihasilkan daripada pasukan semestinya membuahkan hasil yang terbaik. Sehingga hari ini terdapat banyak kajian yang telah dijalankan berkaitan dengan kepentingan dan kelebihan kerja secara berpasukan dalam kalangan para pendidik yang memberikan hasil kerja yang dinamik, berkualiti dan bernilai tinggi kepada organisasi dan pihak berkepentingan (Polega et al. 2019). Oleh kerana itu, hubungan baik antara rakan sekerja sangat penting dalam menghasilkan keputusan kerja yang terbaik dalam apa jua yang dilaksanakan melalui semangat berpasukan yang tinggi.

Mengurangkan Tekanan Kerja

Bebanan kerja setiap hari yang dilalui oleh setiap pekerja akan mengakibatkan tekanan emosi dan stres dalam diri individu. Ianya bukan sahaja memberikan kesan kepada tahap kesihatan individu malah prestasi sesebuah organisasi turut terkesan. Antara kesan stres kepada seseorang individu adalah masalah berkaitan jantung, tekanan darah meningkat dan kesukaran bernafas. Manakala kesan terhadap emosi seseorang pula adalah kemurungan, kemarahan, gemuruh, penghargaan sendiri yang rendah, ketidakupayaan untuk membuat keputusan dan memberikan perhatian, kebimbangan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh demikian itu, adalah penting untuk seseorang individu memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi kerana mereka mampu menghadapi segala rintangan dan cabaran yang mendatang (Forushani et al. 2011). Banyak cara yang boleh seseorang lakukan untuk mengimbang dan mengurangkan tekanan atau stres bekerja. Antara cara yang paling baik adalah melibatkan diri dalam aktiviti sosial atau khidmat masyarakat yang ditawarkan oleh organisasi tempat mereka bekerja mahupun agensi luar daripada organisasi tempat mereka bekerja. Banyak kajian empirikal membuktikan bahawa keseimbangan emosi dapat memberi kesan yang baik terhadap kesejahteraan hidup (Brunetto et al. 2012) serta mengurangkan tekanan kerja, ketegangan emosi dan masalah yang dihadapi (Chin et al. 2012). Menurut Mustafa (2019) penglibatan yang aktif dalam aktiviti sosial dan kemasyarakatan juga berupaya membantu pekerja yang bakal bersara untuk mempersiapkan diri mengisi masa terluang yang ada setelah bersara kelak serta mampu memberikan impak yang positif terhadap kesihatan daripada aspek mental.

Berkongsi Pengetahuan dan Kemahiran Bersosial

Pengetahuan adalah sumber utama bagi sesebuah organisasi. Perkongsian pengetahuan berlaku apabila seseorang individu berkongsi pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh kepada ahli lain dalam organisasi (Moghavvemi et al. 2017). Proses perkongsian pengetahuan berlaku pada tahap yang berbeza yang terdiri daripada interpersonal, antara individu dengan kumpulan, antara kumpulan, atau dengan pihak luar dari organisasi seperti dapatan kajian yang dijalankan oleh Aljuwaiber (2016). Perkongsian pengetahuan juga sangat penting bagi organisasi kerana ia membolehkan mereka mengembangkan kecekapan dan kemahiran mereka untuk mendapatkan kelebihan daya saing yang stabil. Matzler (2008) menegaskan bahawa inovasi akan muncul apabila individu berkongsi pengetahuan peribadi mereka dengan orang lain. Aktiviti sosial yang dijalankan nyata berupaya menggalakan ahli untuk berkongsi pengetahuan, kemahiran dan maklumat baru di samping meningkatkan kepercayaan, kecekapan, keberkesanan sesebuah organisasi dan seterusnya meningkatkan produktiviti. Kemahiran bersosial adalah satu set kemahiran yang penting, namun sering diabaikan dan terlepas pandang. Kemahiran bersosial merupakan satu kemahiran yang membantu seseorang untuk menjalin hubungan sosial yang lebih baik seperti membina persahabatan, berbual dengan orang lain, mempunyai budi pekerti yang baik dan mempunyai rasa empati terhadap orang lain (Ayvazo dan Al Aljadedeff-Abergel 2019).

Faktor Halangan

Terdapat faktor-faktor halangan yang telah dikenal pasti akan mempengaruhi seseorang pekerja dalam mencapai satu tahap keseronokan bekerja pada tahap yang sepatutnya. Antara faktor halangan tersebut ialah menganggap tugas yang diberikan oleh pihak atasan sebagai satu beban, tiada komitmen dan wujudnya perasaan seperti tidak dihargai.

Perasaan Terbeban

Perasaan terbeban ini sepatutnya tidak wujud dalam kalangan pekerja kerana menurut kajian yang dibuat oleh Brewer (1993) usaha ikhlas daripada pekerja adalah salah satu elemen penting dalam keseimbangan persekitaran kerja yang membahagiakan. Apabila pekerja terasa terbeban maka mereka akan mencetuskan faktor kedua yang turut menghalang wujudnya keseronokan bekerja iaitu tiada komitmen. Menurut Abdul Shukor (1991), organisasi dan pekerja saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Manakala pekerja pula bergantung kerjanya dan faedah kemudahan yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu daripada faktor

persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu memberikan galakan, merancang latihan dan kursus, menetapkan jangka masa untuk menyiapkan kerja dan memberikan semangat kepada pekerja supaya pekerja dapat memberikan komitmen yang penuh.

Tiada Komitmen

Ismail dan Abiddin (2012) telah menyatakan bahawa komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan kejayaan dan keberkesanan keseluruhan sesebuah organisasi. Mereka juga turut mengaitkan komitmen dengan motivasi. Kajian telah menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih daripada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah (Larson 1984). Hirchman (1970) menyatakan pekerja yang tidak komited akan menyalurkan tindak balas negatif melalui tiga tingkah laku iaitu yang pertama kepatuhan iaitu menurut perintah dan arahan tetapi bukan atas dasar komitmen tetapi kerana ingin mengelakkan diri daripada dikritik atau dibuang kerja. Kedua, bantahan iaitu menyuarakkan rasa tidak puas hati. Terdapat situasi di mana pekerja sudah tidak menyembunyikan lagi perasaan mereka. Jika situasi sebegini berlaku, akan wujud kecenderungan pekerja menunjukkan sikap berdiam diri dan berusaha untuk mencari jalan keluar seperti melakukan sabotaj, mogok dan meletak jawatan. Tindak balas yang ketiga ialah penolakan iaitu pekerja menunjukkan sikap yang negatif seperti melarikan diri, tidak hadir bekerja, tidak melibatkan diri dalam aktiviti organisasi, pura-pura sakit dan tekanan perasaan yang disengajakan. Apabila berlaku tindak balas negatif daripada pekerja maka komitmen terhadap pekerjaan serta aktiviti organisasi juga akan terjejas.

Komitmen ialah sikap dan perlakuan untuk bekerja kuat, pengekalan dan kesetiaan dalam sesuatu organisasi, penerimaan dan kepercayaan terhadap matlamat organisasi, penglibatan dan penyertaan dalam pekerjaan, ikatan emosi dan identifikasi terhadap organisasi yang membantu meningkatkan kecekapan keberkesanan organisasi. Komitmen ialah persoalan prinsip iaitu kesediaan seseorang untuk menyiapkan setiap tugas, keadaan instrinsik untuk bersama-sama, berkorban, menyumbangkan usaha yang lahir daripada sikap jika sudah berpegang pada prinsip genggam bara api biar sampai jadi arang, kepatuhan kepada matlamat dan objektif organisasi memberikan keutamaan kepada tanggungjawab pekerjaan (Mowday 1982).

Perasaan Tidak Dihargai

Faktor seterusnya yang menyumbang kepada situasi pekerja merasa tidak seronok bekerja ialah sikap tidak ambil peduli kerana merasakan diri tidak dihargai maka ia menjadi punca kepada pekerja tidak menunjukkan penglibatan yang sebenar dalam organisasi (Ismail dan Abiddin 2012). Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Saodah dan Junaidah (2015) menyatakan bahawa apabila seseorang pekerja merasa dihargai apabila lontaran idea dan pendapat mereka diterima oleh pihak atasan maka ia akan menyumbang kepada kebahagiaan dalam pekerjaan mereka dan seterusnya produktiviti kerja mereka akan meningkat.

Kesimpulan dan Cadangan

Kewujudan budaya kerja yang positif dalam sesebuah organisasi melalui konsep kebahagiaan bekerja dengan aktiviti-aktiviti sosial dalam menjalankan tugas harian perlu diteruskan untuk memastikan keseronokan bekerja kekal wujud dan seterusnya berjaya menaikkan prestasi kerja serta menyumbang ke arah kecemerlangan organisasi. Kebanyakan dapatan kajian mendapati kebahagiaan dan keseronokan adalah faktor utama dalam memastikan pekerja terus berdedikasi dalam pekerjaan. Ini dijelaskan dengan kebahagiaan bekerja dapat meningkatkan semangat, motivasi diri dan pekerja lebih berinovasi serta kreatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Pelaksanaan aktiviti-aktiviti sosial perlu mengambil kira semua faktor yang wujud sama ada faktor dorongan atau faktor halangan dalam menjayakan satu-satu program agar semua pihak dapat menikmati kebahagiaan yang dibentuk. Terutamanya faktor halangan yang wujud perlu diteliti dan diatasi sejak peringkat awal oleh semua pihak. Kajian ini membuktikan kebahagiaan bekerja adalah faktor asas yang perlu diwujudkan secara berterusan bagi merealisasikan objektif dan kejayaan dalam sesebuah organisasi. Lanjutan itu, kajian seterusnya perlu dibuat dengan menggunakan data yang sesuai bagi mengkaji secara mendalam hubungan antara keseronokan dan budaya kerja yang positif dalam organisasi.

Rujukan

- Abdul Shukor (1991). *Teori dan Teknik Kepimpinan: Panduan Aplikasi di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Aljuwaiber, A. (2016). "Communities of Practice as an Initiative for Knowledge Sharing in Business Organisations: A Literature Review." *Journal of Knowledge Management* 20 (4): 731–48.
- Aman, Z., & Abd Shukor, K. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. In *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah* (No. 2ndICoMM).
- Ayvazo, S., & Aljadeff-Abergel, E. (2019). Classwide peer tutoring in a martial arts alternative education program: Enhancing social and psychomotor skills. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 1-10.
- Baker, R., Sallehuddin, H., Saudi, N. S. M., Mohamed, H. A. B., Hassan, M. A., & Ariffin, Z. Z. (2019). Kecerdasan Emosi Dan Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Kerjaya Ketenteraan: Suatu Tinjauan Konseptual. *e-Bangi*, 16(7).
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. doi:10.1108/ijchm-02-2017-0079
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. doi:10.1177/1069072707308140
- Brewer, A. (1993). *Managing for Employee Commitment*. Melbourne: Longman
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional Intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. A., & Eze, U. C. (2012). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in nurturing creativity and innovation among successful entrepreneurs: A conceptual framework. *Social and Behavioral Sciences*, 57(0), 261-267.
- Chowdhury, M. R. (2019, January 25). Happiness at work: 10 tips for how to be happy at work. Retrieved from <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/>.
- Erreygers, S., Vandebosch, H., Vranjes, I., Baillien, E., & De Witte, H. (2019). Feel Good, Do Good Online? Spillover and Crossover Effects of Happiness on Adolescents' Online Prosocial Behavior. *Journal of Happiness Studies*, 20(4), 1241-1258.
- Fisher, C.D. (2003), "Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 753-77.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Forushani, N. Z., & Besharat, M. A. (2011). Relation between Emotional Intelligence and perceived stress among female students. *Social and Behavioral Sciences*, 30(0), 1109-1112.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Dimitrov, D. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development*.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The Relationship between Spirituality and Meaning at Work and the Job Happiness and Psychological Well-Being: A Spiritual-Affective Approach to the Psychological Well-Being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160.
- Hamilton, E. A. (2007). *Firm friends: Examining functions and outcomes of workplace friendship among law firm associates* (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
- Hirschman, J. (1970). The relationship between styles of supervisor and need satisfaction of two levels of management employees. *Dissertation Abstracts International*. 37, 1987
- Ismail, N., & Abiddin, N. Z. (2012). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1).
- Jain, S., & Sharma, V. (2019). What Determines Workplace Happiness? *Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(2), 495-502.
- John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G., & Jia, F. (2019). Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? *Journal of cleaner production*, 215, 784-795.
- Kim, K.-S. (2018). The Influence of Hotels High-Commitment HRM on Job Engagement of Employees: Mediating Effects of Workplace Happiness and Mental Health. *Applied Research in Quality of Life*. doi:10.1007/s11482-018-9626-z
- Larson, P.A. (1984). File Organization: Implementation of a Method Guaranteeing Retrieval in One Access. *Communication of The ACM*, 27(7), 670-677.

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic medicine*.
- Matzler, K., B. Renzl, J. Mular, S. Herting, and T. A. Mooradian. 2008. "Personality Traits and Knowledge Sharing." *Journal of Economic Psychology* 29 (3): 301–13.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American psychologist*, 20(5), 321.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social indicators research*, 8(4), 385-422.
- Moghavvemi, S., M. Sharabati, T. Paramanathan, and N. Rahin. 2017. "The Impact of Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefits and Knowledge Power on Students' Knowledge Sharing Through Facebook." *The International Journal of Management Education* 15 (1): 1–12.
- Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on happiness and wage: Evidence from the US data. *Journal of Economic Psychology*, 30(6), 884-897.
- Mowday, R. P. (1982). *Employee Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mustafa, M. A. M. (2019). Hubungan Antara Kesejahteraan Subjektif Dan Kesehatan Mental Dalam Kalangan Penjawat Awam Yang Akan Bersara. *Human Sustainability Procedia*, 187-199.
- Naff, A. (2012). Investing in happiness: An analysis of the contributing factors to the positive professional work environment.
- Peter J. Hosie & Peter Sevastos, (2009), "Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers?", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 2 Iss 2 pp. 131 – 160
- Polega, M., Neto, R. D. C. A., Brilowski, R., & Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista@ mbienteeducação*, 12(2), 12-32.
- Saadah Wok, Junaidah Hashim (2015), *Procedia- Social and Behaviour Sciences* 211,306-312. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.039
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*,
- Sheldrake, J. (2003). *Management theory*. Cengage Learning EMEA.
- 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.
- Wright, T. A. (2014). Putting your best "face" forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1153–1168. doi:10.1002/job.1967