

**FAKULTI PENGURUSAN DAN PERNIAGAAN
UITM CAWANGAN NEGERI SEMBILAN KAMPUS SEREMBAN**

ASPIRASI

EDISI 2, 2025

ISSN : 2735-0525

**GREEN IS THE NEW "GOLD":
PELABURAN ESG DALAM DUNIA
YANG SEMAKIN PANAS**

**SYED NORHAIMI SYED ZIN:
Mengubah Persepsi
Pertanian Malaysia**

**TRANSFORMASI PEMBELAJARAN
DALAM ERA DIGITAL**

**Generasi Z:
Merentas Evolusi
Pembelajaran dan Dunia
Pekerjaan**

PENGARUH LATIHAN PEMBANGUNAN DIRI TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PEKERJA

Penulis:

Nooraza Tukiran
Maziah Mohamad Arif



Dalam dunia kerja hari ini, cabaran pekerja semakin kompleks. Tuntutan kerja yang tinggi, perubahan teknologi yang pantas, serta gaya hidup moden yang sibuk sering menjadikan pekerja berasa letih, tertekan, dan kurang bersemangat. Keadaan ini memberi kesan bukan sahaja kepada individu, malah kepada organisasi secara keseluruhan.

Namun, banyak kajian menunjukkan bahawa pekerja yang diberikan ruang dan peluang untuk meningkatkan diri melalui latihan pembangunan diri lebih sejahtera dari segi psikologi. Mereka lebih positif, lebih bermotivasi, dan lebih produktif. Persoalannya, bagaimana sebenarnya latihan pembangunan diri ini mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologi pekerja?

Apa Itu Latihan Pembangunan Diri?

Latihan pembangunan diri merujuk kepada usaha berterusan untuk memperbaiki kemahiran, sikap, dan potensi individu. Ia tidak hanya berfokus pada kemahiran teknikal seperti penggunaan perisian atau prosedur kerja, tetapi turut menekankan kemahiran insaniah seperti pengurusan masa, komunikasi berkesan, kecerdasan emosi, kepimpinan, pengurusan stress dan juga pembangunan minda positif.

Bagi pekerja, latihan sebegini ibarat “sumber tenaga baharu” yang menyuntik keyakinan, memberi arah yang lebih jelas, serta membantu mereka menghadapi cabaran kerja dengan lebih matang.

Kesejahteraan Psikologi: Lebih daripada Sekadar Tidak Stres

Apabila bercakap tentang kesejahteraan psikologi, ramai yang membayangkan sekadar tidak mengalami tekanan atau masalah emosi. Hakikatnya, konsep ini jauh lebih luas. Menurut ahli psikologi Carol Ryff, kesejahteraan psikologi merangkumi beberapa aspek penting iaitu penerimaan diri yang mana pekerja mampu untuk menerima kekuatan dan kelemahan diri. Hubungan positif juga penting bagi memastikan pekerja mempunyai interaksi yang sihat dengan orang lain. Selain daripada itu kuasa autonomi pekerja perlu wujud supaya mampu membuat keputusan tanpa terlalu bergantung pada orang lain. Kemahiran menguasai persekitaran adalah penting agar pekerja bijak menyesuaikan diri dengan cabaran kerja. Pekerja juga perlu mempunyai matlamat hidup yang mana masing-masing mempunyai visi dan hala tuju yang jelas. Akhir sekali pekerja juga perlu menumpukan kepada pertumbuhan peribadi supaya sentiasa ada keinginan dan berusaha untuk memperbaiki diri. Seorang pekerja yang sejahtera dari segi psikologi bukan sahaja lebih bahagia, tetapi juga lebih cemerlang di tempat kerja.



Bagaimana Latihan Pembangunan Diri Membantu?

1. Meningkatkan Keyakinan Diri - Pekerja yang diberi latihan pembangunan diri akan berasa lebih yakin kerana mereka menguasai ilmu baharu. Keyakinan ini membantu mereka berdepan tugas mencabar dengan tenang.
2. Mengurangkan Tekanan - Latihan seperti pengurusan stres atau kecerdasan emosi membekalkan pekerja dengan strategi mengawal emosi. Mereka lebih mampu menguruskan tekanan tanpa mudah berputus asa.
3. Membina Hubungan Sosial Positif - Program pembangunan diri biasanya melibatkan aktiviti berkumpulan. Ini mengukuhkan ikatan antara pekerja, mewujudkan rasa kekitaan, dan meningkatkan semangat kerja berpasukan.
4. Memberi Arah dan Tujuan - Apabila pekerja didedahkan dengan latihan kepimpinan atau motivasi, mereka lebih jelas tentang matlamat peribadi dan organisasi. Rasa “ada tujuan” ini penting untuk mengelakkan rasa bosan atau terjebak dalam rutin semata-mata.
5. Menyemai Minda Positif - Latihan pembangunan diri menekankan pemikiran positif. Dengan mindset yang betul, pekerja lebih mudah melihat cabaran sebagai peluang, bukan ancaman.

Manfaat untuk Organisasi

Pembangunan diri pekerja bukan sahaja memberi kesan positif kepada individu, malah membawa impak besar kepada organisasi secara keseluruhan. Apabila pekerja diberi peluang memperbaiki kemahiran, meningkatkan pengetahuan dan mengurus kesejahteraan diri, organisasi akan meraih banyak faedah jangka pendek dan panjang. Antara manfaatnya adalah seperti berikut:

Produktiviti Meningkat

Pekerja yang mengikuti latihan pembangunan diri biasanya lebih cekap dan berdisiplin. Mereka mampu mengurus masa dengan lebih baik, menyelesaikan tugas dengan berkesan, serta menghasilkan kualiti kerja yang lebih tinggi. Ini secara langsung meningkatkan produktiviti organisasi.

Kreativiti dan Inovasi

Latihan pembangunan diri melatih pekerja untuk berfikir secara kritis dan kreatif. Hasilnya, pekerja lebih berani mencuba idea baharu, menyumbang cadangan inovatif, dan membantu organisasi kekal relevan dalam persaingan.

Motivasi dan Komitmen Tinggi

Apabila pekerja merasakan majikan memberi peluang pembangunan diri, mereka akan lebih bermotivasi dan komited. Rasa dihargai membuatkan pekerja lebih setia kepada organisasi.

Mengurangkan Tekanan dan Konflik

Latihan seperti pengurusan stres, kecerdasan emosi, atau komunikasi berkesan membantu pekerja mengawal emosi. Ini mengurangkan konflik di tempat kerja dan mewujudkan suasana kerja yang harmoni.

Meningkatkan Kualiti Kepimpinan

Pekerja yang melalui pembangunan diri lebih bersedia memegang peranan kepimpinan. Mereka lebih yakin membuat keputusan, mengurus pasukan, serta memberi inspirasi kepada rakan sekerja.

Kadar Pertukaran Pekerja Rendah

Organisasi yang memberi fokus kepada pembangunan diri menunjukkan mereka mengambil berat tentang pekerja. Ini mendorong pekerja untuk kekal lama dalam organisasi, sekaligus mengurangkan kos pengambilan dan latihan pekerja baharu.

Meningkatkan Reputasi Organisasi

Syarikat yang dikenali sebagai organisasi yang prihatin terhadap pembangunan diri pekerja akan mendapat imej positif. Ini bukan sahaja menarik bakat baharu (*talent attraction*), malah meningkatkan keyakinan pelanggan dan rakan kongsi.



Cadangan untuk Majikan

Untuk memastikan latihan pembangunan diri benar-benar memberi kesan, organisasi boleh melakukan beberapa perkara seperti menyediakan latihan berterusan bukan sekali-sekala, menggabungkan latihan teknikal dan insaniah, memberi ruang kepada pekerja mempraktikkan ilmu baru melibatkan semua peringkat yang terdiri daripada staf sokongan hingga pengurusan tertinggi dan menilai keberkesanan program melalui maklum balas pekerja.



Kesimpulan: Latihan yang Membina Insan

Latihan pembangunan diri bukan sekadar aktiviti sampingan tetapi pelaburan besar untuk organisasi. Ia membina pekerja yang lebih yakin, tenang, bermotivasi dan sejahtera dari segi psikologi. Pekerja yang bahagia adalah aset penting kerana mereka akan menyumbang lebih banyak tenaga, idea dan kreativiti untuk mencapai kejayaan organisasi.

Oleh itu, majikan dan pekerja perlu melihat latihan pembangunan diri sebagai jalan untuk bukan sahaja meningkatkan kerjaya, tetapi juga membentuk kehidupan yang lebih seimbang dan bermakna.

Rujukan

<https://leadwayconsult.com/2018/12/13/kepentingan-pembangunan-dan-latihan-dalam-organisasi/>

<https://mysyarikat.com/kepentingan-latihan-pekerja-untuk-manfaat-syarikat/>

<https://ir.uitm.edu.my/55505/1/55505.pdf>