

GAMBARAN *CAREER HAPPINESS PLAN* PADA DOSEN

Anggun Resdasari Prasetyo

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

anggun.resdasari@gmail.com

Abstract

Happiness at work is one of important aspects need to be developed by individuals from any kind of profession. One of those profession is lecturer. Lecturer with happiness at work tends to be more productive and produce new and innovative ideas. This study aims to understand career happiness plan profile among lecturers. A descriptive study was conducted on 13 lecturers. Developmental goals measurment called Career Happiness Plan was used in this study to give information about factors contributed to lecturers' happiness as well as information about how lecturers cope with stress, crisis, and change or challenge situation at workplace. The result showed that factors affected happiness on lecturers were relationship to others, full engagement, meaning finding (spirituality), and career development.

Keywords: career happiness plan, human resource, lecturer

Abstrak

Kebahagiaan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki dan dikembangkan oleh individu dalam berbagai profesi. Salah satu profesi kerja yang perlu mengembangkan kebahagiaan kerja adalah dosen atau staf pengajar. Dosen yang merasa bahagia dalam bekerja akan cenderung lebih produktif serta menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui gambaran *career happiness plan* pada dosen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan dilakukan pada 13 orang dosen. Penelitian ini menggunakan alat ukur *developmental goals* yang disebut sebagai *Career Happiness Plan*, untuk mengetahui gambaran apa saja yang bisa membuat staf pengajar atau dosen bisa merasa bahagia di dalam pekerjaannya serta sebagai dasar untuk informasi menangani stres, krisis dan perubahan atau tantangan di dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil alat ukur *Career Happiness Plan* yang diberikan pada dosen dapat ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja antara lain relasi dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna (spiritualitas) dan pengembangan karir.

Kata kunci: *career happiness plan*, sumber daya manusia, dosen

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah salah satu hal penting yang dijalani oleh manusia dalam fase hidupnya. Lopez & Snyder (2007) menyebutkan tiga konsep kerja. Pertama, pekerjaan yang berfokus pada keuangan sehingga memandang pekerjaan sebagai keuntungan yang diperoleh dari *provider* untuk kebutuhan keluarga. Kedua, pekerjaan merupakan suatu karir dengan cara memfasilitasi motivasi berprestasi, menstimulasi kebutuhan untuk berkompetisi, atau meningkatkan harga diri

dan kepuasan. Ketiga, pekerjaan merupakan suatu panggilan hati yang bersumber dari kebermaknaan pribadi yang berasal dari keyakinan individu melakukan tujuan sosial yang bermanfaat sebagai bentuk pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Kesuksesan dalam pekerjaan pasti dibutuhkan oleh setiap pekerja, bukan hanya secara materi ataupun hasil pekerjaan tetapi juga kesuksesan psikologis. Kesuksesan psikologis yang dimaksud adalah pekerja merasakan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan di dalam pekerjaan.

Secara mendasar, seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti menginginkan performa kerja yang optimal, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut (Gary & Goodale, 2006). Tetapi berdasarkan berbagai macam hasil penelitian kenyataan yang dihadapi adalah banyak sekali pekerja yang menunjukkan bahwa pekerja mengalami masalah psikologis dalam pekerjaannya seperti kelelahan, stres kerja, dan *burnout*. Masalah psikologis yang dialami ketika seseorang bekerja dapat terjadi ketika individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan dengan rekan sekerja maupun pihak lain di luar perusahaan (Stranks, 2005).

Carr (2004) menyebutkan bahwa pekerjaan adalah salah satu domain untuk memperoleh kebahagiaan dalam hidup seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Eddington & Shuman (dalam Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan, yang meliputi diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan aspek bukan hanya bagi pekerja tetapi juga bagi instansi atau perusahaan, namun penelitian untuk mengungkap kebahagiaan karir masih terbatas (Hosie, Willemyns, & Sevastos, 2012).

Menurut Pryces & Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan

aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Menurut Suojanen (2012) aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja antara lain: gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni interaksi yang baik dengan rekan kerja, rekan kerja yang mendukung, senang dalam melakukan pekerjaan, atasan yang baik, keseimbangan kerja yang baik, variasi kerja, adanya keyakinan dalam melakukan pekerjaan, merasa berharga, menjadi bagian dari kelompok, gaji, dan prestasi (Chimento, 2006). Menurut Kjerufl (2007), faktor yang membuat individu bahagia di tempat kerja antara lain hasil dan hubungan di tempat kerja. Individu yang bekerja untuk mendapatkan suatu hasil, akan membuat individu berbeda dengan yang lain karena pekerjaan yang dilakukan dianggap penting, mendapat apresiasi dan melakukan pekerjaan yang dapat dibanggakan.

Orang dapat bahagia dalam bekerja apabila hubungan di tempat kerja baik misalnya menjalin hubungan baik dengan manajer, rekan kerja, komunikasi yang baik, dan adanya rasa humor dalam bekerja. Lebih lanjut, bahwa yang membuat individu bahagia dalam bekerja antara lain pendapat atau ide didengarkan, variasi tugas, melakukan sesuatu yang berharga, variasi kerja, senang dalam bekerja, ramah, keseimbangan kerja, dan hubungan yang baik di tempat kerja. Sedangkan faktor-faktor yang membuat individu tidak bahagia di tempat kerja yaitu kurangnya komunikasi, gaji, tidak adanya pengakuan prestasi dari manajer, miskin,

pengembangan ide yang kecil, kurangnya kesempatan untuk bekerja dengan baik, kurangnya manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, bekerja tidak menyenangkan, dan tidak dihargai (Chiumento, 2006). Jadi, kebahagiaan kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif, yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Kebahagiaan kerja dapat memberikan dampak positif pada level individu maupun organisasi. Manfaat untuk organisasi yaitu jika individu yang bekerja dalam organisasi atau institusi tersebut memiliki perasaan positif disetiap waktu, individu tersebut tahu bagaimana mengelola dan memaksimalkan kinerja sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010). Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Kesesuaian antara harapan dengan kenyataan penting untuk diwujudkan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan didapatkan nantinya. Kepuasan kerja bukan lagi secara materi atau fisik, namun juga memperoleh kepuasan secara psikologis. Individu yang menyenangi dan mencintai pekerjaan akan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian survei menunjukkan 66,3 % pekerja (dari 10.310 responden) yang merasa bahagia di dalam pekerjaannya adalah pekerja yang memiliki ketrampilan dalam perencanaan merancang karir yang bahagia. Enam area ketrampilan yang harus dimiliki pekerja agar bisa sukses dan bahagia di dalam pekerjaannya yaitu komunikasi, manajemen waktu, manajemen tim, kepemimpinan, kerjasama tim, *decision-making*, *problem solving*, manajemen proyek dan *change management* (Mindtools, 2008).

Individu yang merasa bahagia akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi (Alfarisi, 2010). Hal ini berarti individu yang bekerja sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Carr (2004) menyebutkan kebahagiaan meningkatkan kreativitas, produktivitas dan umur panjang. Selain itu, penelitian Gupta (2012) tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung lebih produktif, serta menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Hal ini berarti ada hubungan antara produktivitas dengan kebahagiaan dalam bekerja yakni semakin individu merasa bahagia dalam bekerja, semakin produktif dalam bekerja.

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja adalah dengan menggunakan alat ukur *developmental goals* yang disebut sebagai *Career Happiness Plan*. Alat ukur ini diharapkan dapat mengetahui perasaan bahagia yang dimiliki pekerja dan kegairahan atau motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja ataupun mengembangkan karirnya (Hirschi, 2004).

Staib (2009) mengemukakan 4 aspek penting agar pekerja bisa bahagia dalam bekerja yaitu *values*, *relationships*, *passion*, dan *strengths*. Aspek-aspek penting itulah yang berusaha dikembangkan pada diri pekerja melalui penerapan *Career Happiness Plan*. Karena ketika pekerja merasakan kebahagiaan dan ketenangan maka mereka dapat menghasilkan kreativitas dan produktivitas yang optimal. Hemsath dan Yerkes (dalam Hirsch, 2004) mengemukakan bahwa ada hubungan antara *fun-filled work* dengan kreativitas, produktivitas, moral, kepuasan kerja, *customer service* dan faktor-faktor lainnya untuk menghasilkan kesuksesan

perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mindtools (2008) menemukan bahwa aspek-aspek hidup yang ternyata sangat vital untuk membentuk rasa bahagia yaitu tujuan, hubungan sosial dan cara berfikir. Pekerja harus bisa menetapkan memilih tujuan yang tepat, berhubungan dengan rekan-rekan kerja yang baik, pengembangan diri yang positif, dan mengembangkan berfikir positif. Mereka harus membuat pilihan-pilihan yang cerdas dan kontrol diri yang baik agar bisa bahagia di dalam pekerjaannya (Dean & Diener, 2007).

Career Happiness Plan adalah suatu set alat ukur *developmental goals* untuk mengungkap faktor-faktor kebahagiaan dan rencana pekerja untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal karena pekerja diharapkan memiliki kapabilitas dan nilai yang dapat dihargai oleh *stakeholders* utama (pemilik, manajer, dan pelanggan). Pekerja yang berbakat harus mengetahui bagaimana agar pekerjaan mereka sesuai dengan nilai perusahaan yang ada, memiliki keyakinan diri, serta memiliki sikap yang kreatif, produktif dan inisiatif (Chowdhury, dalam Herawati, 2008). Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu menciptakan lingkungan internal yang kondusif dengan memberikan program atau bimbingan kepada pekerjanya agar mereka bisa mengembangkan talenta atau kompetensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gambaran *Career Happiness Plan* pada dosen. Dosen dipilih sebagai subjek penelitian karena dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar (Pannen, 2005). Selain mengajar, tugas dosen yang lain adalah penelitian, dan pengabdian. Dengan berbagai tugas yang harus dilaksanakan oleh dosen tersebut maka seperti dunia pekerjaan pada

umumnya ada berbagai potensi konflik yang mungkin terjadi. Situasi tugas yang dapat menimbulkan masalah bagi dosen antara lain: melakukan proses pengajaran dan bimbingan dengan mahasiswa, situasi kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan regulasi, dan imbalan yang belum sepadan. Untuk itu, diharapkan dengan melakukan penelitian ini, dapat mengetahui secara mendalam faktor-faktor apa saja yang bisa membuat staf pengajar atau dosen bisa merasa nyaman dan bahagia di dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk informasi menangani stres, krisis dan perubahan atau tantangan di dalam pekerjaannya.

METODE

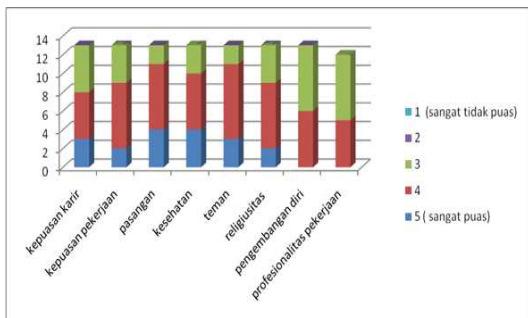
Penelitian ini merupakan studi deskriptif yaitu dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini melibatkan 13 dosen yang terdiri dari 10 dosen perempuan dan 3 dosen laki-laki dengan masa kerja di atas 1 tahun di sebuah Fakultas pada Universitas di Kota Semarang. Alat ukur yang diberikan adalah alat ukur survei kebahagiaan kerja yaitu *Career Happiness Plan* (Hirsch, 2004). *Career Happiness Plan* terdiri dari 5 bagian yang harus diisi oleh subjek penelitian, yaitu *Worksheet 1 (Life Satisfaction Indicator)*, *Worksheet 2: Career Satisfaction Temperature*, *Worksheet 3: Action alert*, *Worksheet 4: Facing Your Fears*, *Worksheet 5: A Second Opinion*.

Worksheet 1 berujuan untuk mengukur tingkat dari indikator-indikator kepuasan hidup. *Worksheet 2* diberikan agar pekerja dapat berefleksi dan mengukur seberapa tinggi kepuasannya terhadap karir. *Worksheet 3* bertujuan untuk mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mengembangkan pekerjaannya. *Worksheet 4* dimaksudkan untuk mengidentifikasi hal-hal yang ditakuti oleh pekerja dalam

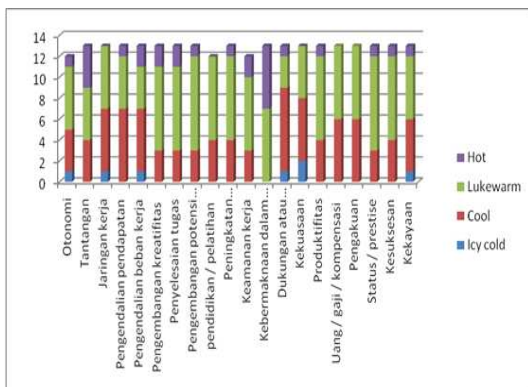
pekerjaannya. Sedangkan pada *Worksheet* 5 pekerja diminta untuk memilih tujuan-tujuan pengembangan yang dapat meningkatkan keyakinan dirinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil *Career Happiness Plan* yang diberikan kepada 13 orang dosen, dapat dilihat pada gambar 1 hingga gambar 5. Pada gambar 1 tampak bahwa secara umum respon subjek menunjukkan tingkat kepuasan sedang hingga sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Jika dua respon tertinggi dijumlahkan (tingkat kepuasan nomor 4 dan 5), maka terlihat bahwa indikator kepuasan tertinggi tampak pada “teman” dan “pasangan”. Dengan kata lain kepuasan tertinggi subjek terdapat pada hubungannya dengan orang lain.



Gambar 1.
Gambaran Indikator Kepuasan Kerja Subjek Penelitian



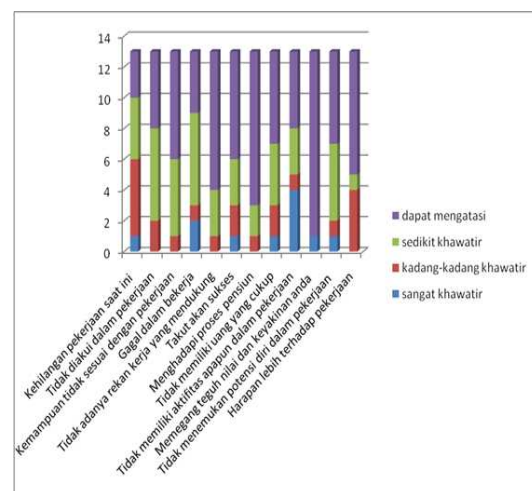
Gambar 2.
Gambaran Kepuasan Karir Subjek Penelitian

Pada gambar 2, empat domain dengan tingkat kepuasan tertinggi yang dimiliki oleh subjek adalah tantangan, pengembangan potensi diri, kebermaknaan dalam pekerjaan, dan status/*prestige*.

Sementara pada gambar 3 terlihat bahwa “bisa mengembangkan keseimbangan hidup”, “adanya kesempatan untuk berkembang dan “mengembangkan kreativitas”, dan “mau berbagi dan bekerja sama” merupakan tiga kebutuhan yang paling banyak dipilih oleh subjek untuk mengembangkan spiritualitas pekerjaannya.

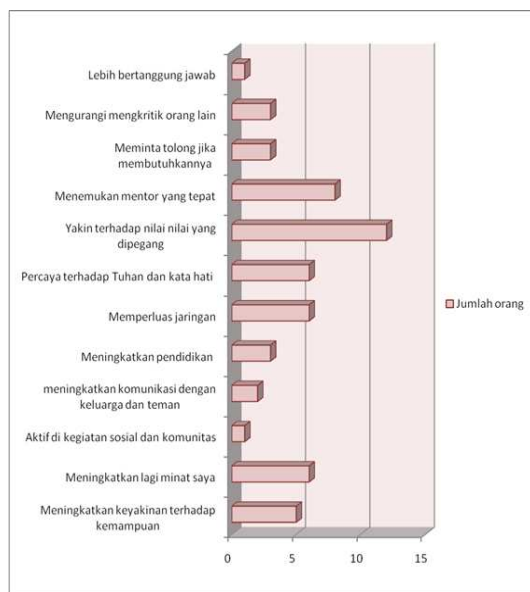


Gambar 3.
Gambaran Kebutuhan Pekerjaan untuk Meningkatkan Spiritualitas Pekerjaan



Gambar 4.
Gambaran Hal-hal yang Ditakuti oleh Pekerja

Berkaitan dengan ketakutan dalam pekerjaan, gambar 4 menunjukkan bahwa pekerja dalam penelitian ini memiliki ketakutan tertinggi ketika tidak memiliki aktivitas yang dapat dilakukan, takut kehilangan pekerjaan, dan takut jika memiliki harapan lebih.



Gambar 5.

Gambaran Tujuan Pengembangan Diri

Sementara untuk mengatasi ketakutan-ketakutan yang tertulis dalam *worksheet* 4, pekerja memilih tujuan atau target pengembangan diri untuk meningkatkan kepercayaan diri. Hal tersebut tersaji dalam gambar 5. Dua tujuan pengembangan diri yang paling banyak dipilih oleh pekerja dalam penelitian ini adalah “yakin terhadap nilai-nilai yang dipegang” dan “menemukan mentor yang tepat”.

Berdasarkan hasil analisis isi pada kuisioner terbuka (*Career Happiness Plan*) pada 13 dosen tersebut, dapat diungkap bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja adalah:

1. Relasi dengan orang lain. Kebahagiaan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh kondisi, tugas

pekerjaan yang bisa diselesaikan maupun kompensasi yang diterima, tetapi aspek keluarga dan hubungan kerja dengan rekan kerja juga mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini telah dijelaskan oleh Argyle (dalam Carr, 2004), yang mengatakan bahwa hubungan dengan teman berkorelasi dengan kebahagiaan. Relasi dengan rekan kerja bukan hanya yang sifatnya horisontal atau dalam level kerja yang sama, namun juga hubungan dengan rekan senior maupun atasan. Seseorang akan menemukan kebahagiaan dalam pekerjaannya, ketika mendapatkan rekan kerja yang dapat saling membimbing dalam hal produktivitas (Austin, 2009).

2. Pengembangan karir. Yaitu adanya kejelasan karir beserta program pengembangan yang jelas. Yaitu ada program pengembangan karir yang jelas dan bisa mengembangkan potensi dari masing-masing individu. Pengembangan karir ini tentu juga didukung oleh iklim organisasi yang mengedepankan kerjasama antar anggota dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan Carr (2004) yang menyebutkan bahwa kerjasama dengan rekan-rekan merupakan potensi sumber kebahagiaan. Hal ini dilakukan dengan cara membangun kerjasama dengan orang lain yang tidak memiliki rasa persaingan sehingga kerjasama tersebut saling menguntungkan. Maka dari itu kerjasama akan meningkatkan rasa kebahagiaan.
3. Keterlibatan penuh. Keterlibatan penuh pada karir dan juga dalam aktivitas lain seperti hobi dan aktivitas bersama keluarga. Melibatkan diri secara penuh, bukan hanya fisik yang beraktivitas, tetapi hati dan pikiran

juga turut serta dalam aktivitas tersebut. Carr (2004) menjelaskan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan. Hubungan antara anggota keluarga lainnya saling memberikan dukungan sosial untuk semua anggota keluarga. Dukungan sosial ini tidak hanya membawa kebahagiaan tetapi dapat meningkatkan sistem kekebalan tubuh.

4. Penemuan makna dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dipegang dalam keseharian. Dalam keterlibatan penuh dan hubungan positif dengan orang lain, tersirat satu cara lain untuk dapat bahagia, yakni menemukan makna dalam apapun yang dilakukan. Individu yang bahagia akan menemukan makna disetiap apapun yang dilakukannya dan tetap yakin dengan nilai-nilai yang dipegang. Penemuan makna ini erat kaitannya dengan aspek spiritualitas dalam hidup. Carr (2004) menjelaskan ada hubungan antara kebahagiaan dengan spiritualitas. Orang yang terlibat dalam agama dan yakin dengan nilai-nilai yang dipegangnya akan merasa lebih bahagia daripada yang tidak terlibat dalam agama. Agama memberikan sistem kepercayaan yang memungkinkan orang untuk menemukan makna hidup dan berharap untuk masa depan sehingga lebih bersikap optimis tentang kehidupan. Individu yang terlibat dalam agama sering terkait dengan gaya hidup sehat secara fisik dan psikologis. Dengan demikian individu yang memiliki religius yang tinggi, akan lebih berbahagia.

Berdasarkan gambaran hasil deksriptif dari *Career Happiness Plan* yang telah diberikan pada subyek penelitian, maka hasil *Career Happiness Plan* tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk

pengembangan individu, kelompok maupun secara organisasi, yaitu:

1. Manfaat untuk individu, yaitu individu bisa menemukan makna di dalam pekerjaannya (*meaningful work*). Hal-hal yang menunjukkan kondisi ini, antara lain:
 - a. Individu dapat lebih mencintai dan menikmati pekerjaannya
 - b. bekerja dengan lebih bersemangat
 - c. Individu selalu berusaha untuk datang bekerja
 - d. Individu merasa ada hubungan antara pekerjaannya dengan manfaat sosial
 - e. Individu memahami makna pekerjaan bagi dirinya sendiri.
2. Pada level kelompok, yaitu kondisi yang menunjukkan peranan untuk membangun rasa kepemilikan kelompok (*sense of community*), hal-hal yang menunjukkan kondisi ini adalah:
 - a. bekerjasama dengan orang atau pihak lain sangat bermakna bagi individu
 - b. individu merasa menjadi bagian dari komunitas di tempatnya bekerja dan percaya bahwa dia dan rekan kerjanya saling mendukung satu sama lain
 - c. merasa leluasa untuk mengungkapkan pendapatnya
 - d. merasa bahwa setiap orang di Institusinya harus mencapai tujuan bersama
 - e. percaya bahwa pada dasarnya setiap orang di Institusinya peduli satu sama lain
 - f. merasa menjadi bagian dari keluarga besar Institusinya.
3. Pada level organisasi, individu menunjukkan pemahaman dan keterikatan dengan nilai dan misi organisasi (*alignment with*

organizational values). Hal-hal yang menunjukkan kondisi ini adalah:

- a. institusi menjalankan nilai-nilai positif dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai pribadi
- b. institusi peduli dengan semua hal yang berkaitan dengan karyawannya.
- c. individu merasa terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi
- d. institusi peduli pada cara yang dapat meningkatkan semangat dan spirit karyawannya

Studi ini tentu memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

- a. penelitian hanya didasarkan pada satu instrumen survey (*single self-report survey instrument*)—kuesioner.
- b. Konsep *happiness at work* adalah wilayah baru dalam penelitian perilaku organisasi dan kondisi pemahaman responden yang berbeda-beda dapat menimbulkan kesulitan dalam memahami instrumen survei.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Menambah jumlah sampel dan mengambil sampel dari latar belakang yang berbeda dalam hal sektor usaha, bidang pekerjaan, karakteristik lingkungan kerja, dan sebagainya. Hal ini ditujukan untuk memaksimalkan hasil penelitian yang akan didapat.
2. Menggunakan metode penelitian dan instrumen penelitian yang beragam, seperti *depth interview* dan *supervisor assesment*. Hal ini untuk meningkatkan validitas hasil penelitian dan analisis yang lebih mendalam dan menyeluruh, sehingga konsep *happiness at work* yang luas dan kompleks dapat lebih dipahami.
3. Penelitian dapat diarahkan untuk menggunakan konsep *happiness at work* ini sebagai alat untuk melakukan

perbaikan atau perubahan. Contohnya, dijadikan alat untuk meningkatkan produktivitas dan sebagainya. Hal ini ditujukan agar konsep kebahagiaan kerja dapat diadaptasi dan digunakan secara nyata di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil deskripsi menggunakan alat ukur *Career Happiness Plan* pada dosen dapat ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja antara lain relasi dengan orang lain, pengembangan karir, keterlibatan penuh, dan penemuan makna dalam keseharian (spiritualitas). Empat hal utama tersebut dapat menjelaskan bahwa faktor kebahagiaan kerja dapat berasal dari diri individu maupun dari level organisasi. *Career Happiness Plan* ini tentu saja dapat terus dikembangkan karena dapat memberikan manfaat bagi program pengembangan individu dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada guru. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Riau
- Austin, C. (2009). An investigation of workplace friendships and how it influences career advancement and job satisfaction: A qualitative case study. *Unpublished PhD's thesis*. Capella University, United States.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Brunner-Routledge.

- Chiumento, S. (2006). *Happiness at work index*. London: The Illumination Bussiness.
- Dean, B., & Diener, R. B. (2007). *Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Gary, T., & Goodale, J. (2006). Variabel employee productivity in workface schedulling. *Eroupean Journal of Operational Research*, 170-184.
- Gupta, V. (2012). Importance of being happy at work. *International Journal of Research and Development - A Management Review*, 1, 1: 9-14.
- Herawati, A.R. (2008). Knowledge dan talent management dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 5, 11-14.
- Hirsch, A. S. (2004). *How to be happy at work*. Otis Avenue, Amerika: JIST Publishing.
- Hosie, P., Willemyns, M., & Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 3: 268-287. DOI: 10.1111/j.1744-941.2012.00029.x
- Kjerrufl, A. (2007). *Happiness at work*. London: The Illumination Bussiness
- Mindtools. (2008). *Career skills and workplace happiness*. Didapatkan melalui www.mindtools.com/whitepapers/JobHappiness-MindToolsWhitePaper.
- Lopez & Synder. (2007). *Posiive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Unversity of Kansas, Lawrence
- Pannen, P. (2005). *Pendidikan sebagai sistem*. Jakarta: Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional Universitas Terbuka.
- Pryces, J & Jones, J (2010). *Maximizing your psychological capital for success*. Malden: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.
- Putri. (2009). Kebahagiaan dan kualitas hidup penduduk Jabodetabek (Studi pada dewasa muda bekerja dan tidak bekerja). *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku-perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Staib, K. (2009). *The happy at work project*. Didapatkan melalui www.workhappynow.com
- Stranks, J. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann
- Suojanen, J. 2012. *Work for happiness – Theoretical and empirical study defining and measuing happiness at work*. University of Tur