

HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DAN PRODUKTIVITAS DI ERA POST MODERN

Antonny Wijaya¹ Chistin Natalia Panjaitan²

Universitas Katolik Musi Charitas^{1,2,3}

Awijaya@ukmc.ac.id, christafunny2512@gmail.com

Abstrak

Konsep Eudaimonia(kebahagiaan), manusia selalu mencari kebahagiaan diperkenalkan pertama kali oleh Aristoteles. Ada anggapan bahwa happiness akan meningkatkan produktivitas, tetapi beberapa penelitian melaporkan produktivitas meningkatkan kebahagiaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas dan memahami perkembangan penelitian tentang hubungan kebahagiaan dan produktivitas dari 8 tahun terakhir dari berbagai penelitian dari berbagai bidang ilmu. Penelitian ini merupakan penelitian studi pustaka melalui dari 12 jurnal yang dibahas dan didiskusikan dalam penelitian. Sampel penelitian menggunakan 12 artikel yang tersedia di jurnal. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan pencarian google cendikia dengan kata kunci "kebahagiaan dan produktivitas". Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan ada beberapa variabel dan tema dalam 10 tahun terakhir yang dihubungkan dengan kebahagiaan dan produktivitas, yaitu budaya paternalistik, variasi aktivitas, jenis kelamin, tempat kerja, keterlibatan dan kinerja kerja, kepuasan, dan kesadaran.

Kata kunci: kebahagiaan, produktivitas, tempat kerja, keterlibatan kerja

Abstract

The concept of Eudaimonia (happiness), humans are always looking for happiness was first introduced by Aristotle. There is an assumption that happiness will increase productivity, but several studies report that productivity increases happiness. This study aims to review and understand the development of research on the relationship between happiness and productivity from the last 8 years from various studies from various fields of science. This research is a literature study through 12 journals discussed and discussed in the research. The research sample uses 12 articles available in journals. The research data was collected using a Google Scholar search with the keywords "happiness and productivity". The findings in this study reveal that there have been several variables and themes in the last 10 years that have been associated with happiness and productivity, namely paternalistic culture, variety of activities, gender, workplace, work engagement and performance, satisfaction, and mindfulness.

Keywords: happiness, productivity, workplace, work engagement

1. PENDAHULUAN

Sejak diperkenalkan oleh Aristoteles, konsep kebahagiaan menjadi tema umum yang cukup banyak dipelajari, dikaji, dan diteliti di dalam berbagai disiplin ilmu pengetahuan. Dalam konsep aslinya, kebahagiaan berarti keinginan manusia yang bisa dicapai jika manusia mengembangkan segala kapasitas dirinya secara maksimal, sesuai dengan kehidupan dalam masyarakat. Seiring dengan perkembangan dunia *post-modern*,

konsep kebahagiaan mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Konsep kebahagiaan Aristoteles yang berlandaskan pada Filosofi hidup (*way of life*), berubah menjadi suatu definisi/konsep yang bisa diukur. Sejak itu, munculah berbagai alat ukur untuk kebahagiaan, misalnya, *Societal Happiness Index*, *Individual Happiness Index*, *Community Happiness Index*, dan lain-lain.

Dunia *post-modern* yang ditandai dengan revolusi 4.0 menjadikan

tema kebahagiaan bersinggungan langsung dengan produktivitas. Konsep kebahagiaan bermetamorfosa menjadi sesuatu yang praktis, terukur, aplikatif, dan terintervensi. Misalnya, riset worldwide Kuba, 2020, yang melibatkan lebih dari 13.000 sampel menunjukkan bahwa indeks kebahagiaan seseorang berhubungan dengan kepuasan hidup pribadi, gaji/pendapatan, situasi kerja/lingkungan kerja, kebahagiaan komunitas, dan asumsi individu. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian (Othman et al., 2018), yang melibatkan lebih dari 9000 sampel penelitian. Eratnya hubungan antara kebahagiaan dan produktivitas ini memunculkan “rumus” yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, yaitu, “apakah kebahagiaan meningkatkan produktivitas atau produktivitas meningkatkan kebahagiaan?”.

Konsep tentang kebahagiaan pertama kali diperkenalkan oleh Aristoteles. Menurutnya dalam buku Etika Nikomakheia dan Politika, kebahagiaan/*Eudaimonia* adalah keinginan setiap orang dalam arti sepenuh-penuhnya. Kehidupan yang bahagia itu bisa dicapai jika manusia bisa menjalankan dan mengembangkan segala kapasitas dirinya secara maksimal dan sesuai dengan kehidupan dalam masyarakat (Magee, 2001). Dari pengertian ini, kebahagiaan adalah hasil dari usaha, kinerja, dan upaya manusia untuk meningkatkan dirinya. *Meriam-Webster Dictionary* mendefinisikan *happiness/kebahagiaan* sebagai keadaan/situasi berkecukupan/terpenuhi dan gembira. Juga, *happiness* diartikan sebagai sebuah pengalaman menyenangkan atau menggembirakan.

Dalam bidang Psikologi, Ensiklopedia Britanica mendefinisikan *happiness* sebagai *a state of emotional well-being that a person experiences either in a narrow sense, when good things happen in a specific moment, or more broadly, as a positive*

evaluation of one's life and accomplishments overall—that is, subjective well-being. Dalam definisi ini *subjective well-being/kesejahteraan* subyektif dan pengalaman individual adalah unsur baru pada definisi kebahagiaan. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah kondisi berkecukupan seseorang yang bisa berupa pengalaman, aktualisasi diri, ataupun usaha pribadinya, dan bersifat subjektif.

Istilah produktivitas muncul pertama kali dalam literatur pada tahun 1776 yang digunakan oleh seorang ahli matematika berkebangsaan Perancis (Sumanth, 1990). Definisi sederhana dari produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan (Baig, 2002). Dalam bidang ekonomi, produktivitas dipahami sebagai hubungan antara barang atau jasa yang dihasilkan dengan sumber daya yang tersedia. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi.

Cambridge Dictionary mendefinisikan produktivitas sebagai performa seseorang atau perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa. Pada perkembangan era modern, khususnya post-modern, produktivitas menjadi indikator utama untuk menilai performa/kinerja seseorang, organisasi ataupun perusahaan. Singkatnya, produktivitas dipahami sebagai rasio/perbandingan antara *output* dan *input*. Tentu saja konsep “produktivitas” tidaklah sesederhana seperti yang penulis paparkan di atas. Setidaknya ada 9 definisi produktivitas yang berkembang sejak era revolusi industri sampai dengan era modern. (Sumanth 1990). Konsep produktivitas yang berhubungan dengan ukuran efektifitas *output* ke *input*, perilaku manajemen untuk memaksimalkan kepuasan konsumen, dan kompetisi untuk pasar juga dibahas oleh beberapa peneliti (Baig, 2002; Vittal, 2002; Srinivasan, 2002).

Perbedaan serta perkembangan definisi produktivitas dari masa ke masa bukanlah menjadi fokus utama dari penelitian ini. Penulis lebih mau berfokus pada relasi produktivitas dan kebahagiaan yang banyak muncul dalam penelitian-penelitian di berbagai disiplin ilmu, khususnya di bidang Psikologi Organisasi (Wiyono 2010; Widodo 2013; PJD Drenth, H Thierry, CJ Wolff, 1998, Grant 2019, Spector 2021). Rumus/equation “kebahagiaan meningkatkan produktivitas”, atau “produktivitas meningkatkan kebahagiaan” adalah tema menarik untuk diteliti lebih lanjut.

2. METODE

Artikel ini berasal dari kumpulan penelitian mengenai *productivity* dan *happiness* yang dicari melalui penelusuran Google Cendikia dari 10 tahun terakhir mulai tahun 2011-2022.

Kata kunci pertama yang digunakan adalah “*productivity and performance*”, dengan penemuan 3.800.000 artikel. Kata kunci kedua adalah “*productivity and happiness*”, dengan penemuan 363.000 artikel. Kemudian dari artikel-artikel temuan tersebut disaring untuk menemukan jurnal yang sesuai dengan pengertian *happiness* yang dimaksud dalam penelitian ini. Artikel juga disaring berdasarkan metode dan variable yang ingin dikaji, yaitu performansi. Berdasarkan penyaringan terdapat beberapa artikel (Krys et al., 2021; Roessler & Gloor, 2021; DiMaria et al., 2020; Chew et al., 2020; Thompson & Bruk-Lee, 2020; Bellet et al., 2019; Othman et al., 2018; Coe & Salanova, 2018; Etkin & Mogilner, 2016; Oswald et al., 2015; Sharifzadeh & Almaraz, 2013; Odeleye, 2011).

Tabel 1. Hasil Kajian Literatur

Author	Year	N	Variabel	Discipline
Anthonia T, Odeleye	2011	200	Happiness, Productivity	Humanities, Social Sciences
Sharifzadeh, Mansour&Almaraz, Jeanne	2014	850	Happiness, Productivity, Workplace	Humanities, Economy
Oswald, Andrew J., Proto, Eugenio., & Sgroi, Daniel	2015	700	Happiness, Productivity	Economy
Etkin, Jordan&Mogilner, Cassie	2016	133	Happiness, Productivity, Activities	Economy, Psychology
Coe, Cristian&Salanova, Marisa	2017	15	Mindfulness, Productive, Work Engagement, Performance, Happiness	Social Science, Media, Psychology
A.K.Othman et al.	2018	9653	Happiness, Employee Engagement	Business and Management
DiMaria, Charles Henri, Peroni, Chiara.,& Sarracino, Francesco	2019	20	Happiness, Productivity, Subjective Well-Being	Psychology, Economy
Thompson, Ariena&Bruk-Lee, Valentina	2020	222	Employee Happiness, Job Performance	Social Science
Gloor, Peter A&Roessler, Jannik	2020	18	Happiness, Machine Learning	Social Science
Krys, Kuba, et all	2020	13.009	Personal Life Satisfaction, Societal Happiness, Individualistic Presumption	Psychology, Management, Economy
Bellet, Clement S, De Neve., Jan-Emmanuel & Ward, George	2022	1793	Happiness, Performance	Business
Elanine Chew, Yin Teng., Atay, Erhan.,and Bayraktarglu, Serkan	2022	12	Happiness, Productivity	Happiness, Productivity

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari beberapa riset, *happiness* dianggap memberikan pengaruh positif pada performa/kinerja para pekerja (Dik, Byrne & Steger, 2013; Dyer, 2019; Baird, 2019; Casaqui & Riegel, 2016; Wesarat et al., 2015), karena turut berkontribusi pada strategi

coping stress di tempat kerja (Fitzgerald & Danner, 2012). Hal ini ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan dan tercapainya target kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Sharifzadeh & Almaraz (2013) yang menyebutkan bahwa pekerja yang bahagia akan menjadi pekerja yang produktif daripada yang tidak bahagia.

Juga, pekerja yang tidak khawatir akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada aspek lain dalam hidup mereka.

Hubungan antara *happiness* dan *productivity* juga diteliti secara *worldwide* oleh (Okulicz-Kozaryn & Golden, 2017). Dengan menggunakan data dari *United States General Survey* pada tahun 1998, 2002, 2006, 2010, dan 2014, Adam meneliti pengaruh fleksibilitas jadwal kerja yang berpengaruh terhadap kebahagiaan pada pekerja *full time* dan *part time*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa fleksibilitas sempit/jadwal kerja yang kaku tidak meningkatkan kebahagiaan para pekerja. Sementara fleksibilitas longgar justru meningkatkan kebahagiaan para pekerja (Okulicz-Kozaryn & Golden, 2017). Penelitian Adam ini memberikan *insight* baru tentang hubungan antara *happiness* and *productivity* yaitu fleksibilitas jadwal justru meningkatkan produktivitas.

Pengaruh kebahagiaan terhadap produktivitas pekerja juga diteliti oleh Egermann pada tahun 2018. Dengan menggunakan tes Hausman, Egermann mengkaji hubungan antara kebahagiaan dan produktivitas pada pekerja yang tersebar di 60 negara (Egermann, 2019; Henri, 2017; Giovanis, 2015). Senada dengan penelitian sebelumnya (Wesarat et al., 2015; Dik, Byrne, & Steger, 2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *happiness* mempunyai pengaruh besar terhadap *productivity* para pekerja (Egermann, 2019). Dengan kata lain, semakin tinggi kebahagiaan para pekerja semakin tinggi juga produktivitasnya.

Produktivitas para pekerja juga dipengaruhi oleh *subjective wellbeing*, yaitu pandangan subjektif pekerja tentang kecukupan dirinya (DiMaria et al., 2020). Pada level individu dan perusahaan, promosi positif tentang *subjective wellbeing* ternyata meningkatkan performa kerja karyawan sekaligus berpengaruh positif terhadap perilaku pekerja (DiMaria et al., 2020).

Sebab pekerja yang bahagia akan lebih bersemangat dalam bekerja, jarang tidak masuk kerja, lebih ramah dan mudah bekerjasama (Judge et al., 2001; Bateman & Organ, 1983) jarang pindah kerja, dan lebih mudah untuk membantu rekan sekerja (Spector, 1997). Selain itu pekerja yang bahagia lebih terlibat dalam pekerjaannya, lebih menghasilkan uang, dan punya relasi yang lebih baik dengan rekan sekerja dan konsumen (Spector, 1997; Wright & Cropanzano, 1997; George & Brief, 1992) Pada level yang lebih luas, hubungan *life satisfaction* yang merupakan salah satu faktor *subjective wellbeing* dan *productivity* juga ditemukan hasil yang serupa. Data dari AMECO (*Annual Macroeconomic Database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs*) dan ESS (*Employee Self Service*) menunjukkan bahwa negara-negara yang indeks kepuasan hidupnya tinggi ditandai dengan tingginya efisiensi produksi (DiMaria et al., 2020). Singkatnya, *subjective wellbeing* adalah faktor yang berpengaruh terhadap produksi/produktivitas.

Walaupun kebahagiaan dipahami secara berbeda pada berbagai kebudayaan (Delle Fave et al. 2016; (Krys et al., 2021; (Delle Fave, et al., 2016; Patnani, 2012), tetapi kebahagiaan individu diyakini berkorelasi dengan kebahagiaan masyarakat (Krys et al., 2021). Dari sampel 13.009 dari 50 negara, dengan menggunakan SWLS (*Satisfaction With Life Scale*) ditemukan bahwa indeks kebahagiaan pekerja berhubungan dengan kepuasan hidup pribadi, gaji/pendapatan, situasi kerja/lingkungan kerja, kebahagiaan komunitas, dan asumsi individu (Krys et al., 2021). Kajian serupa juga dibuat oleh Odeleye 2011 yang bertujuan melihat hubungan produktivitas dan kebahagiaan pada 1700 pekerja. Kebahagiaan pekerja yang diukur dengan variabel gaji, pendidikan, kesenangan dan pengetahuan

berpengaruh terhadap produktivitas (Odeleye, 2011). Lebih lanjut, peluang untuk mendapatkan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, dan asuransi kesehatan adalah faktor *wellbeing* yang berpengaruh terhadap kebahagiaan pekerja (Odeleye, 2011).

Dari pembahasan di atas, ada hubungan antara *happiness* dan *productivity* di antara para pekerja, walaupun ada bermacam-macam faktor yang mempengaruhi relasi antara *happiness* dan *productivity*. Penelitian (Sharifzadeh & Almaraz, 2013) dengan sampel 850 mahasiswa meneliti perspektif mahasiswa tentang hubungan *happiness* dan *productivity*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada tingkat pemahaman/kognitif para mahasiswa meyakini bahwa pekerja yang bahagia akan menjadi pekerja yang produktif daripada pekerja yang tidak bahagia. Juga, pekerja yang tidak khawatir/cemas akan lebih fokus pada pekerjaannya daripada berfokus pada aspek lain dalam hidup mereka. Para mahasiswa berasalan bahwa pekerja yang berbahagia akan mempunyai motivasi bekerja yang tinggi, punya energi dan semangat dalam bekerja yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sementara pekerja yang tidak bahagia akan membawa permasalahan ke tempat kerja.

Dari artikel-artikel yang dibahas di atas, variabel gender/jenis kelamin tidaklah diperhitungkan di dalam penelitian. Tidak ada satupun artikel yang menggunakan gender/jenis kelamin sebagai intervening variabel untuk melihat hubungan antara *happiness* dan *productivity*.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *happiness* dan *productivity*. Semakin besar *happiness* semakin besar juga *productivity* di antara para pekerja.

Hubungan positif ini terjadi secara global, artinya tendensi yang sama juga ditemukan di banyak negara. Hal ini terlihat jelas dari hasil penelitian yang dipublikasikan pada artikel-artikel di atas. Tentu saja penelitian pustaka ini hanya mampu untuk mengungkapkan kecenderungan umum hubungan *happiness* dan *productivity* di antara para pekerja. Untuk mengungkap lebih mendalam tentang hubungan *happiness* dan *productivity* dibutuhkan penelitian kualitatif lebih lanjut terutama dengan memasukan unsur budaya ke dalam penelitian. Selain itu, keterbatasan penelitian ini adalah pada sumber artikel referensi yang semuanya berasal dari penelitian di luar Indonesia. Membandingkan hasil penelitian hubungan *happiness* dan *productivity* di antara para pekerja di Indonesia dan negara diluar Indonesia kiranya bisa menjadi tema penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baig, A. (2002). Your Productivity is National Prosperity. *Productivity Journal*, 8–9.
- Baird, A. (2019). Book Review: Lifescale: How to Live a More Creative, Productive, and Happy Life , by Brian Solis . *Journalism & Mass Communication Educator*, 74(3), 364–366.
<https://doi.org/10.1177/1077695819867792>
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship.” *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Casaqui, V., & Riegel, V. (2016). Management of happiness, production of affects and the spirit of capitalism: international narratives of transformation from Coca-Cola brand. *Journal of International Communication*, 22(2), 293–314.

- <https://doi.org/10.1080/13216597.2016.1194304>
- Chew, Y. T. E., Atay, E., & Bayraktaroglu, S. (2020). Female Engineers' Happiness and Productivity in Organizations with Paternalistic Culture. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(6), 1–12. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001834](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001834)
- Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., Araujo, U., Castro Solano, A., Freire, T., ... & Soosai-Nathan, L. (2016). Lay definitions of happiness across nations: The primacy of inner harmony and relational connectedness. *Frontiers in Psychology*, 7, 30.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (Eds.). (2013). Purpose and meaning in the workplace. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/14183-000>
- DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness Matters: Productivity Gains from Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>
- Dyer, W. W. (2019). *Happiness is the Way : How to Reframe Your Thinking and Work with What You Already Have to Live the Life of Your Dream* (p. 164).
- Egermann, C. (2019). *Applied Econometrics Peking University School of Economics Term Paper WS 2017 / 18 The effect of employees ' happiness on their productivity written by Christoph Egermann Instructor : QIN Xuezheng , PhD. January 2018.*
- Fitzgerald, C. J., & Danner, K. M. (2012). Evolution in the Office: How Evolutionary Psychology Can Increase Employee Health, Happiness, and Productivity. *Evolutionary Psychology*, 10(5).
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310.
- Giovanis, E. (2015). Relationship between happiness and income: evidence from panel smoothing transition regression in Great Britain. *International Journal of Happiness and Development*, 2(4), 346. <https://doi.org/10.1504/ijhd.2015.073943>.
- Henri, C. (2017). *Munich Personal RePEc Archive Happiness matters: productivity gains from subjective well-being. 77864.*
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Krys, K., Park, J., Kocimska-Zych, A., Kosiarczyk, A., Selim, H. A., Wojtczuk-Turek, A., Haas, B. W., Uchida, Y., Torres, C., Capaldi, C. A., Bond, M. H., Zelenski, J. M., Lun, V. M. C., Maricchiolo, F., Vauclair, C. M., Poláčková Šolcová, I., Sirlopú, D., Xing, C., Vignoles, V. L., ... Adamovic, M. (2021). Personal Life Satisfaction as a Measure of Societal Happiness is an Individualistic Presumption: Evidence from Fifty Countries. *Journal of Happiness Studies*, 22(5), 2197–2214. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00311-y>
- Magee, B. (2001). *The Story of Philosophy.*
- Odeleye, A. (2011). An empirical investigation of the nexus between Happiness and Productivity. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(1), 350–365.
- Okulicz-Kozaryn, A., & Golden, L. (2017). Happiness is Flextime. *SSRN*