

SEMINAR NASIONAL

PENERAPAN PSIKOLOGI POSITIF

PADA MASYARAKAT URBAN

30 SEPTEMBER 2017

**Dies Natalis Fakultas Psikologi
Universitas Surabaya ke-35**

**EDITOR
LISTYO YUWANTO
ANDINA MEGA LARASATI
STEFANY LIVIA PRAJOGO
FOURENT GLAUDIA**

Abstract Book

ABSTRACT BOOK
SEMINAR NASIONAL
30 SEPTEMBER 2017

PENERAPAN PSIKOLOGI POSITIF PADA MASYARAKAT URBAN

Lokasi Seminar:
Ruang Serba Guna
Fakultas Psikologi
Universitas Surabaya
Universitas Surabaya
Jalan Raya Kalirungkut,
Surabaya – Indonesia 60297

Penyelenggara:
Statistic Assistance Center
Fakultas Psikologi
Universitas Surabaya
Jalan Raya Kalirungkut,
Surabaya – Indonesia 60297
sacubaya.blogspot.com

**ABSTRACT BOOK
SEMINAR NASIONAL
PENERAPAN PSIKOLOGI POSITIF PADA
MASYARAKAT URBAN**

Reviewer : Listyo Yuwanto, M.Psi., Psikolog
Agnes Fellicia Budiman, M.Psi., Psikolog
Editor : Listyo Yuwanto, Andina Mega, Stefani Livia, &
Fourent Claudia

SUSUNAN KEPANITIAAN

Steering Committee : Listyo Yuwanto, M.Psi., Psikolog
Ketua : Fatimah Alwi Mauladdawilah
Bendahara : Agnes Fellicia Budiman, M.Psi.,
Psikolog
Scientific Committee : Listyo Yuwanto, M.Psi., Psikolog
Stefany Livia Prajogo
Andina Mega Larasati
Fourent Claudia Rizky Mas
Wardani
Sie Kesekretariatan : Ike Ulaymatul Fadlilah
Dita Widya Swastika
Chirstine May Dwiyanti
Sie Acara : Aprilia Putri Dewanti
Agnes Law Putri
Sie Sponsorship : Erosta L. A. Manurung
Dinda Sabrina Ratnaningtyas
Athalia Rosemarie Lumunon
Maria Veronica Shyellie
Sie Humas : Hardiyanti Reski Rahmadani
Ida Ayu Cynthea Manuaba
Maharani
Sie Perlengkapan : Cindy Claudia
Savo Ezra Bolang
Winata Tjandra
Siti Meidina
Muhammad Rafee Udin
Sie Konsumsi : Vivian Halim
Gina Amalia Anggari
Sie Publikasi dan Dokumentasi : Jessica Shirleen Wilona
Hendra Susilo
Eugenia Vanny Florensia

DAFTAR ISI

Sambutan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Surabaya	v
Sambutan Ketua Panitia	vii
Keynote Speaker	
Penerapan Psikologi Positif pada Masyarakat Urban Dr. Hartanti, M.Si., Psikolog	2
Peran Psikologi Positif dalam Solusi Masalah Lansia di Perkotaan Prof. Dr. Jatie K. Pudjibudojo, Psikolog	33
Quality of Work Life: Penerapan Psikologi Positif di Dunia Kerja Dr. L. Verina Halim Secapramana, M.M, Psikolog	57
Simposium	
Hubungan Spiritualitas, <i>Resiliency of Self-Efficacy</i> , dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Subjektif Pada Penderita Hepatitis B Hermiana Vereswati	76
Perilaku Mengendalikan Berat Badan pada Remaja Perempuan di Perkotaan Monique Elizabeth Sukamto	78
Rapid Paper	
<i>Subjective Well-Being</i> Pada Perempuan Menikah Dini dengan Usia Pernikahan <i>Long-Term Marriage</i> : Pendekatan Kualitatif Metode <i>Interpretative Phenomenological Analysis</i> (IPA) Niken Woro Indriastuti	80
Psikologi Positif dalam Penerapan <i>Self Awareness</i> dan Dukungan Sosial pada Kebersihan Lingkungan Sehari-hari Jovita Ramadhani	81

**QUALITY OF WORK LIFE :
PENERAPAN PSIKOLOGI POSITIF DI DUNIA KERJA**

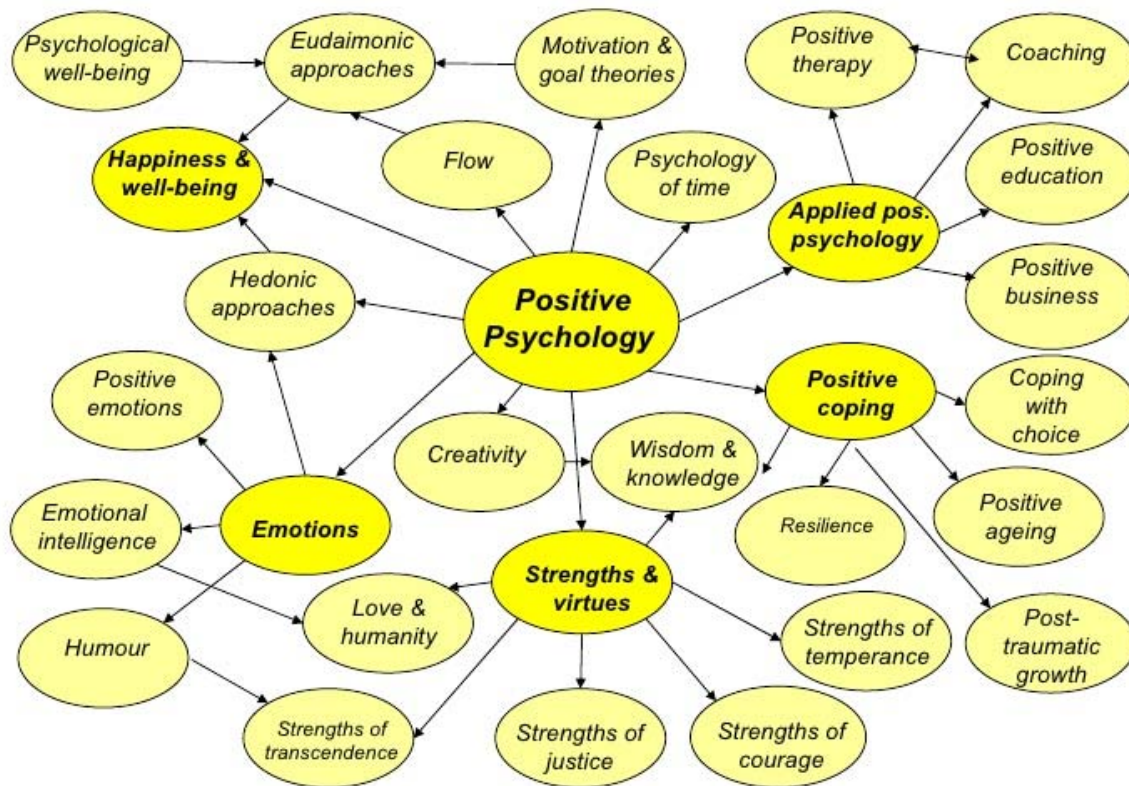
L. Verina H. Secapramana

Psikologi Positif

Sikap positif dan optimis dalam hidup merupakan hal yang penting. Sikap positif dalam hidup menimbulkan kekuatan dan energi positif, yang kemudian dapat ditularkan pada lingkungan sekitarnya. Psikologi positif tidak hanya terfokus pada sikap optimis terhadap manusia dan kehidupan, namun terutama pada kesehatan mental manusianya. Sekian tahun lamanya lingkup psikologi sebagai ilmu, khususnya bidang peminatan klinis, lebih terfokus pada intervensi terhadap penyakit mental. Namun dengan adanya berbagai penelitian empiris dari para akademisi, termasuk di antaranya riset yang mendasari konsep psikologi positif dari Martin Seligman dan Mihaly Csikszentmihalyi, maka konsep Psikologi Positif akhirnya memperoleh bentuknya yang jelas pada tahun 2000. Alih-alih terfokus pada aspek-aspek negatif, para psikolog selayaknya memberikan perhatian yang lebih pada aspek-aspek positif dari manusia. Sejak saat itu *positive Well-Being* mendapatkan tempat yang relatif penting dalam bidang-bidang kedokteran, spiritualitas, seni, hiburan, teknologi, dan berbagai bidang lainnya (Rachna Pandya <http://www.MysticIdentity.com>, diunduh 28 Agustus 2017)

Don't chase pleasure or positive emotions. You don't have to be sunny all the time in order to flourish. Instead, pursue flow states, and serve something bigger than yourself. Well-being is multidimensional — there are many parts to it. Understand yourself and your core strengths, and use them everyday. Develop close relationships. Achievement is okay-no need to give it all up to live in a monastery. But also don't focus solely on it. Live a balanced life (Seligman, 2002 Authentic Happiness)

Psikologi positif menyatakan bahwa untuk menjalani hidup sehat bukanlah tujuan satu-satunya dalam hidup. Berbagai tujuan yang baru dan mulia selayaknya juga berperan penting dalam hidup yang lebih berarti. Dalam lingkup pribadi psikologi positif membantu memperkuat hubungan sosial, kekuatan positif dan optimisme individu. Dalam lingkup profesional, psikologi positif mendorong terlaksananya *corporate social responsibility* melalui pembinaan hubungan yang selaras antara manajemen dengan karyawan serta kondisi kerja secara keseluruhan.



Boniwell (2006)

Sumber : Miriam Akhtar www.positivepsychologytraining.co.uk

Quality of Work Life

Pembahasan tentang *Quality of Work Life* (QWL) pertamakalinya dilakukan pada tahun 1972 dalam suatu konferensi internasional di Los Angeles yang kemudian dibukukan dan diedit oleh Louis Davis dan Albert Cherns (dalam Wyatt dan Wah, 2001, merujuk Davis & Cherns, 1975). Pada saat itu terdapat keyakinan yang kuat bahwa pengalaman kerja juga dapat mendorong tumbuhnya sikap positif dan perasaan memiliki dari pekerja serta membentuk masyarakat yang lebih humanis. Menurut Cherns (1978, dalam Wyatt dan Wah, 2001) istilah QWL merupakan perpaduan antara perspektif struktural maupun perspektif sistem dan perilaku organisasi di satu pihak dan perspektif hubungan interpersonal, hubungan sesama manusia, dan gaya supervisi di pihak lain. Dicatat juga kemungkinan bahwa Mills pada tahun 1978 mencantumkan istilah QWL ke dalam *the vocabulary of unions and management* (dalam Wyatt dan Wah, 2001, merujuk Mills, 1978). Masih menurut Wyatt dan Wah (2001) konsep QWL telah diterima dengan baik di Amerika Utara, Eropa, dan Jepang sebagai sebuah pendekatan manajerial yang memberikan penghargaan dan kepedulian yang lebih besar kepada demokratisasi dan humanisasi dalam bidang pekerjaan, termasuk juga penerimaan pandangan bahwa dengan QWL, maka produktivitas tenaga kerja menjadi lebih meningkat.

Seminar Nasional Penerapan Psikologi Positif pada Masyarakat Urban : Dies Natalis Psikologi Udaya ke 35, 30 September 2017

Definisi QWL

Quality of work Life (QWL) merupakan suatu filosofi manajemen yang meningkatkan kehormatan karyawan, memperkenalkan perubahan budaya dan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Sebagai reaksi dari perubahan yang luas dan cepat ini, khususnya perubahan teknologi, maka cara berpikir juga mempengaruhi lingkungan kerja, baik secara lokal maupun secara global. QWL adalah kualitas hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja secara keseluruhan, sebagai suatu proses di mana organisasi berespons terhadap kebutuhan karyawan. Kondisi ini bervariasi antara satu industri ke industri lainnya.

QWL merupakan perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan, kolega, dan organisasinya, yang akan mengarah pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi (Heskett, Sasser, & Schlesinger, 1997). Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif akan mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan tersedianya penghargaan, rasa aman dalam bekerja dan kesempatan yang baik untuk berkembang (Lau *et al.*, 2001). QWL terbentuk bilamana lingkungan kerja tersebut efektif karena terpenuhinya kebutuhan organisasi dan kebutuhan pribadi.

Definisi lain dari Beukema (1987) memberikan pengertian QWL sebagai : *the degree to which employees are able to shape their jobs actively, in accordance with their options, interests and needs (the degree of power to design their work)*. Heskett, Sasser, & Schlesinger (1997) memberikan definisi QWL sebagai “ *the feelings that employees have towards their jobs, colleagues and organization that ignite a chain leading to the organizations’ growth and profitability (satisfying work environment)*”. QWL menurut Lau, Wong, Chan and Law (2001) adalah “*the favourable working environment that supports and promotes satisfaction by providing employees with rewards, job security and career growth opportunities.*” Sementara menurut Serey (2006) QWL “*related to meaningful and satisfying work. It includes : a) an opportunity to exercise and situations that require independent initiative and self-direction b) an activity thought to be worthwhile by the individuals involved c) an activity in which one understand the role of the individual plays in the achievement of some overall goals d) a sense of taking pride in what one is doing and in doing it well .*” Hackman and Oldhams (1980) menggambarkan QWL sebagai “ *the Interaction between work environment and personal needs* “. Efek interaksi bersifat positif bila lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi pekerja, misalnya imbalan, gaji, promosi, penghargaan, dan perkembangan diri yang diterima sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Bila yang terjadi adalah sebaliknya, maka efek interaksi bersifat negatif.

Dari semua definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa QWL adalah efektivitas dari lingkungan kerja yang mengarahkan pada organisasi dan kebutuhan pribadi yang lebih mempunyai arti dalam membentuk nilai karyawan dan mendukung serta meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan yang lebih baik, *job security*, pengembangan kompetensi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sebagai suatu konstruk QWL peduli terhadap kesejahteraan karyawan, mengarahkan pada kepuasan kerja sebagai luarannya, dan mencakup efek tempat kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan dalam area kehidupan di luar kerja, dan kepuasan terhadap keseluruhan hidup, kebahagiaan pribadi dan kesejahteraan subyektif (Otto dan Bourget, 2006, mengacu pada Sirgy, Efraty, Siegel *et al.* 2001). Yang menjadi jelas sejak pertengahan tahun 1990 an adalah bahwa baik keanekaragaman (*diversity*) maupun usaha-usaha tugas dan keluarga telah mulai fokus

Seminar Nasional Penerapan Psikologi Positif pada Masyarakat Urban : Dies Natalis Psikologi Ubaya ke 35, 30 September 2017

bukan hanya pada pengembangan kebijakan dan program, namun juga menciptakan budaya yang mendukung dan praktek-praktek kerja yang efektif. Perlahan namun pasti QWL telah dipandang sebagai kepuasan kerja dengan berbagai macam kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas, dan hasil yang berasal dari partisipasi warga dalam lingkungan kerja. QWL merupakan suatu konsep yang luas cakupannya, termasuk kondisi kerja yang aman dan sehat, integrasi sosial dalam organisasi yang memungkinkan individu untuk mengembangkan dan menggunakan seluruh kapasitasnya. Terbentuknya lingkungan kerja yang efektif dan yang mampu memadukan antara kebutuhan dan nilai organisasi dengan kebutuhan dan nilai individu pada umumnya tampak pada aspek kesehatan, kesejahteraan, keamanan kerja, kepuasan kerja, perkembangan kompetensi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

QWL merupakan salah satu alat yang efektif untuk mengelola kepentingan manajemen dan kepentingan karyawan, untuk mencapai tujuan yang dicanangkan organisasi, sekaligus melindungi hak dan martabat karyawannya. Namun sebagaimana layaknya terjadi pada suatu perubahan dalam rangka perkembangan organisasi, maka salah satu syarat utama dan penting bagi keberhasilan program ini adalah komitmen dari pimpinan puncak (*CEO*). Peran pimpinan puncak sangat dirasakan pentingnya untuk menjaga kelancaran proses perubahan, termasuk saat terjadi resistensi atau keengganan dari pihak tertentu untuk berubah dan menerima perubahan yang akan dilakukan.

Program *Quality of Work Life*

QWL juga dipahami a) *as a movement*; b) *as a set of organizational interventions*, and c) *as a type of working life felt by employees* (Wyatt dan Wah, 2001, merujuk Carlson, 1980). Randy L. DeSimone dan David M. Haris (1998) menempatkan QWL dalam konteks *organizational development* sebagai sebuah bentuk intervensi. QWL menjadi salah satu bentuk intervensi yang dimaksudkan untuk menyesuaikan antara konfigurasi pekerjaan yang bersifat teknologis dan struktur social dari unit-unit pekerjaan. Proyek-proyek yang dikerjakan dengan menggunakan QWL sebagai strategi intervensi pada umumnya berkaitan dengan demokratisasi industrial, manajemen partisipatif, pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan intervensi penjadwalan ulang pekerjaan. DeSimone dan Haris mencatat bahwa QWL yang dipraktikkan di era tahun 1960 hingga 1970 berkembang secara bersamaan dengan praktik-praktik inovasi lain atau *organizational development* seperti *quality circles*, *total quality management*, dan *self-managed teams*. Intervensi tersebut dimaksudkan untuk mempercepat terjadinya perubahan dalam pekerjaan yang mengarah pada kemajuan organisasi. QWL dipilih sebagai model dalam *organizational development* karena mampu mengubah pertentangan dan konflik laten antara pihak manajemen dan karyawan menjadi potensi dinamis yang berguna untuk memacu berbagai macam perubahan guna menuju kemajuan organisasi.

Program QWL dipandang sebagai “*a movement toward greater engagement with the cooperation, knowledge, and tacit skills of the work force.*” (Wyatt dan Wah, 2001, merujuk Thomson, 1983). Adanya QWL yang memperhatikan kualitas hubungan antara serikat pekerja dan manajemen merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu kerja sama dalam organisasi. Program QWL bertujuan untuk memberikan pendidikan, baik bagi pekerja maupun bagi pimpinan perusahaan, untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan selaras dari seluruh anggota organisasi. Program ini diharapkan akan dapat menyelaraskan kepentingan seluruh anggota organisasi, khususnya antara kepentingan manajemen dengan kepentingan

karyawan, yang dalam kenyataannya kadang mempunyai kesenjangan. Terciptanya suatu hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan diharapkan akan dapat memperlancar komunikasi guna mengatasi kesenjangan yang terjadi, yang pada intinya akan memperbaiki dan meningkatkan keseimbangan dalam hubungan industrial. Dengan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih berkualitas, maka dampaknya akan terlihat pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dan organisasi. Dengan terselenggaranya program ini, maka bukan hanya pihak manajemen yang akan terbantu, namun pihak karyawan pun akan diuntungkan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka diharapkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas organisasi. Dengan kata lain program ini akan menjembatani kepentingan kedua belah pihak, yakni pihak manajemen dan pihak karyawan. Dengan terlaksananya program QWL maka udara humanisme akan semakin terasa pengaruhnya dalam lingkup organisasi.

Konstruk dari *Quality of Work Life*

Di masa lalu QWL diyakini sebagai derajat di mana kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia melalui pengalamannya bekerja di dalam organisasi. Dengan kata lain orang bekerja demi untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, atau kebutuhan fisiologis menurut Maslow. Namun sejalan dengan berjalannya waktu dan perubahan hidup yang terjadi di masyarakat dunia yang mau tidak mempengaruhi pula terjadinya perubahan pada masyarakat domestik, maka pengertian tersebut dipandang tidak lagi relevan. Kebutuhan dasar saja tidak lagi dipandang mencukupi syarat hidup minimal seorang pekerja. Dengan kata lain terpenuhinya kebutuhan ini tidak lagi cukup untuk menjamin produktivitas kerja seseorang. Perubahan gaya hidup, pengisian waktu luang, sistem nilai individu, kesehatan, serta banyak kebutuhan sekunder lain, juga dapat mempengaruhi tingkat kebutuhan pekerja. Maka konstruk QWL menjadi bersifat subyektif dan terus menerus berkembang, sejalan dengan perkembangan warna dan gaya kehidupan itu sendiri.

Dimensi utama dari QWL adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Pengertian QWL sendiri bersifat kompleks, yang mencakup kesejahteraan fisik maupun mental dari karyawan. Pada dasarnya QWL merupakan konstruk yang multidimensional. Menurut *European Foundation for the Improvement of Living Conditions*, 2002, dimensi yang tercakup di dalamnya adalah : kepuasan kerja, keterlibatan kerja, motivasi, produktivitas, kesehatan, keamanan dan kesejahteraan, *job security*, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Studi dari Vicente Royuela, Jordi Lo'pez-Tamayo, dan Jordi Surinach (2007) melaporkan adanya 10 (sepuluh) dimensi dari QWL, yakni : 1) *Intrinsic job-quality*; 2) *Skill, life-long learning and career development*; 3) *Gender equality*; 4) *Health and safety at work*; 5) *Flexibility and security*; 6) *Inclusion and access to the labour market*; 7) *Work organization and work-life balance*; 8) *Social dialogue and worker involvement*; 9) *Diversity and non-discrimination*; 10) *Overall work performance*.

Rethinam dan Ismail (2008) dalam studinya menggunakan konstruk dari *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (EWON, 2002) yang juga banyak digunakan dalam penelitian QWL lainnya. Faktor-faktor tersebut diyakini sebagai factor yang sesuai dan reliable dalam konteks negara-negara di Asia pada umumnya, seperti di Jepang (Fujigaki, Asakura, dan Haratani, 1993), Singapura (Lau et al., 2001), dan Malaysia (Rethinam, Maimunah, Musa, dan Bahaman, 2004). Dimensi yang digunakan adalah 1) *Health and well-*

being; 2) *Job security*; 3) *job satisfaction*; 4) *Competency development*; dan 5) *Work and non-work life balance*

Contoh Program Quality of Work Life

Ann Otto dan Claire Bourguet (2006) melakukan studi kasus terhadap tiga institusi di Amerika Serikat, yakni satu universitas swasta dengan program QWL yang sudah mapan, satu universitas negeri dengan program QWL dalam masa transisi, dan satu sekolah kedokteran dalam tahap perkembangan.

Stanford University School of Medicine mempunyai program QWL yang dibentuk pada tahun 1996 dan dinilai berhasil memberikan dampak yang baik bagi perkembangan organisasi (*organizational development*). Mereka mempunyai 2 (dua) kantor pusat universitas, yakni *Work Life* dan *Faculty and Staff HELP Center*, serta *School of Medicine's Prevention Research Center's Health Improvement Program*, yang menawarkan program QWL. Fungsi the HELP center memberikan konseling profesional dan rahasia terhadap anggota dan staf fakultas, di samping juga pasangan hidup dan anak-anak di bawah usia 21 tahun. Pusat konsultasi ini juga menawarkan berbagai *workshop* dengan berbagai topik seputar masalah yang dihadapi sehari-hari, seperti manajemen stress, manajemen emosi, nutrisi, humor, dan sebagainya. Kantor institusi *WorkLife* menyediakan penitipan anak dan orang tua, memberikan penjelasan mengenai keseimbangan kehidupan kerja. Terdapat pula program pemberian bea siswa bagi anggota organisasi, tempat penitipan anak, rumah dinas untuk sementara selama para dosen belum mendapatkan rumah, serta pinjaman dengan bunga rendah untuk pembelian rumah yang berada pada satu lokasi. Dukungan dari fakultas dan staf melalui berbagai sumber daya terkait manfaat, program, kebijakan, dan aktivitas merupakan kunci keberhasilan dari *Stanford University's School of Medicine*.

The Ohio State University School of Medicine (OSU) mempunyai beberapa program QWL yang bervariasi dan baru saja berjalan serta dikembangkan oleh kantor pusat universitas, sehingga dapat dikatakan dalam masa transisi. Menurut staf dari sumber daya manusia dan kantor kualitas kerja, institusi ini mempunyai banyak hal yang dapat dibanggakan. Mulai dari jumlah dan fasilitas kampus, jumlah mahasiswa dan karyawan, hingga pada program riset sebagai unggulan dari universitas. OSU baru saja melakukan survey kebutuhan untuk melihat kepuasan kerja dan tingkat keterlibatan kerja mereka, dengan focus pada tingkat kepuasan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil dari survey tersebut, universitas kemudian mengintegrasikan *Quality of Work Life* dalam rekrutmen secara keseluruhan serta berbagai program untuk mempertahankan karyawan. Pada tahun 2004 kantor pusat kehidupan kerja (*Work Life Office*) dibentuk sebagai bagian dari divisi HRD, dan rencana kerja selama tiga hingga lima tahun dikembangkan. Program terfokus pada komunikasi, kepemimpinan, serta efektivitas kehidupan kerja. Program pelatihan dan penyuluhan diberikan, termasuk dukungan terhadap keluarga, keseimbangan antara kerja dan keluarga, ataupun persiapan masa pension. Suatu sesi mengenai "Menciptakan Tempat kerja yang Sehat" diberikan kepada para pimpinan baru serta manajer tingkat menengah. Berbagai program kesehatan disediakan bagi karyawan, termasuk program bagi putra-putri karyawan.

The Northeastern Ohio Universities College of Medicine, suatu *college* negeri yang berdiri sendiri dengan program QWL yang sedang berkembang. Didahului oleh survey pendahuluan,

kondisi kepuasan kerja dan kebutuhan program kesejahteraan, serta kebutuhan pelatihan dan pengembangan, maka hasil survey ini kemudian ditindaklanjuti dengan pemilahan dan studi kelayakan program. Untuk melaksanakan semua ini dibentuk empat kelompok gugus tugas, mencakup kehidupan kampus, pengembangan profesional dan karir, manfaat (benefit, antara lain dengan pembentukan *employee assistance program* atau pusat konsultasi untuk karyawan beserta seluruh keluarganya) serta hadiah dan penghargaan.

Bagaimana Meningkatkan Quality of Work Life

Berikut beberapa saran praktis dari Eric Friedman (February 28, 2013) tentang cara untuk meningkatkan QWL , yang bukan hanya meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, namun juga meningkatkan produktivitas perusahaan.

- Kelola karyawan anda, namun hindari *micromanaging*. Tidak ada orang yang suka bila terus menerus diawasi oleh atasannya. Seringkali kita temukan sejumlah karyawan yang memang tidak perlu dikelola, karena mereka mampu mengelola dirinya sendiri. Karyawan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan diri mereka sendiri dan bekerja dalam lingkup yang cukup leluasa atau tidak terlalu dikekang. Untuk mencapai hasil yang luar biasa, sebaiknya jangan lakukan *micromanaging*.
- Hargailah hasil kerja yang bagus. Bagaimana hal yang sederhana itu dapat meningkatkan QWL ? Seiring dengan semakin banyaknya Gen Y sebagai tenaga kerja, maka mereka mempunyai kebutuhan akan penghargaan. Anda harus memastikan bahwa sebagai pemilik perusahaan anda harus senantiasa mengucapkan hal-hal yang positif tentang karyawan anda dan hasil kerjanya. Jangan mengandalkan prinsip lama yakni bila anda tidak menyatakan sesuatu, berarti semuanya beres, karena GenY justru akan memandang kondisi ini sebagai hal yang buruk. Hadiah dan cara lain untuk membuat karyawan merasa bahagia akan membuat mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai dan bahwa perusahaan membutuhkan mereka.
- Tentukan *goal*, berikan hadiah bila *goal* itu tercapai. Tentukan suatu goal dan sesuatu yang menyenangkan bila *goal* itu tercapai. Memberikan suatu tantangan kepada karyawan pada hari tertentu akan membuat mereka mempunyai tujuan dalam bekerja dan umumnya mereka akan mencapai hasil yang melampaui goal tersebut. Misalnya focus pada target produksi atau batas waktu yang harus dicapai. Bila hal ini terpenuhi sebelum batas waktu yang ditetapkan, berikan hadiah berupa kesempatan makan di luar atau pulang lebih awal ataupun libur keesokan harinya. Hadiah sederhana ini akan mengembalikan semangat karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang sama, walaupun tidak diberikan hadiah seperti yang lalu.
- **Berikan tantangan kepada karyawan.** Untuk melangkah lebih jauh dan mencapai goal, berikan tantangan kepada karyawan anda dengan tugas-tugas baru yang mungkin berada di luar tugasnya, misalnya masalah dalam organisasi yang perlu diselesaikan. Tantanglah karyawan untuk menghadapi satuan tugas atau komite untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mencari solusi. Membuat karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari suatu perubahan yang lebih besar akan mendorong mereka untuk tetap mempertahankan kualitas produktivitasnya.
- **Makanan juga menyenangkan.** Makanan dapat menjadi motivator yang kuat untuk jangka pendek. Jangan berikan mereka makanan sebagai imbalan karena selalu

mendengarkan atasannya terus menerus mengenai tugasnya, tidak ada orang yang akan bertahan dan pada dasarnya anda hanya menjual makan siang kepada karyawan. Makan siang gratis akan meningkatkan moral dan kesejahteraan karyawan (tergantung pada bagaimana anda memberikannya kepada mereka). Mempersiapkan makanan gratis bukan hanya meningkatkan moral, namun juga membuat karyawan lebih menghargai perusahaannya. Makan gratis mempunyai kualitas ini yang secara tetap memberikan kredibilitas kepada karyawan.

Eric Friedman on February 28, 2013 /

Daftar Pustaka

Eric Friedman on February 28, 2013 / Read more at <http://www.blogging4jobs.com/hr/5-ways-improve-employees-quality-of-work-life/#LjwFuHz4Pe8zPTAA.99>

Kennon M. Sheldon & Laura King. 2001. American Psychologist by the American Psychological Association March 2001 Vol. 56 No. 3, 216-217

Martin E. P. Seligman & Mihaly Csikszentmihalyi. January 2000 ° American Psychologist Copyright 2000 by the American Psychological Association. Inc. 0003-066X/00/\$5.00 Voh 55. No. 1. 5 14 DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.5

Otto, Ann & Claire Bourguet. 2007. Quality of Work Life Programs in U.S. Medical Schools : Review and Case Studies. *Journal of Health and Social Behavior*. Spring/Summer 2006, page 17-26

Rachna Pandya <http://www.MysticIdentity.com>

Rethinam, Guna Seelan & Maimunah Ismail. 2008. Constructs of Quality of Work Life : A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 7 No. 1

Sirgy, M. Joseph, Nora P. Reilly, Jiyun Wu, David Efraty. A Work-Life Identity Model of Well-Being : Toward a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). Published Online : 28 November 2008. *Springer Science + Business Media B.V/The International Society for Quality-of-Life Studies*

Wyatt, T.A & Wah, C.Y. 2001. Perceptions of QWL : A Study of Singaporean Employees Development. *Research and Practice in Human Resource Management*. Vol 9 (2) : 59-76