

Mewujudkan kepuasan bekerja

Oleh **KHAIRUNNEEZAM MOHD. NOOR**

DALAM dunia pekerjaan sejak dahulu hingga kini, sesetengah daripada kita asyik merungut tentang pelbagai perkara. Gaji tidak cukup, kerja terlalu banyak, rakan sekerja tidak 'sebulu', ketua hanya pandai mengarah ataupun suasana kerja yang tidak kondusif.

Ini adalah antara elemen di tempat kerja yang menyebabkan sesetengah orang berasa cukup menyampah hendak berada di tempat kerja. Itu sebabnya ada di antara kita yang cuba mencari 'ketenangan' dengan kerap keluar minum semasa bekerja, melayari Internet berjam-jam lamanya, leka berborak dengan rakan sekerja atau ke tahap ponteng kerja sehingga sanggup menunjukkan majikan surat cuti sakit palsu.

Semua ini adalah petunjuk bahawa produktiviti kerja seseorang itu telah menurun kerana kepuasan kerjanya tidak dipenuhi.

Ini memberi kesan negatif terhadap perkembangan kariernya dan juga kemajuan

organisasi. Pekerja yang menunjukkan masalah sebegini mungkin akan dikenakan tindakan disiplin atau ke tahap yang lebih teruk dibuang kerja.

Dalam dunia pengurusan sumber manusia, hal ini sangat berkait rapat dengan kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja boleh difahami dengan maksud 'keadaan emosi yang menyenangkan hasil daripada penilaian seseorang terhadap kehendaknya yang selaras dengan apa yang ada dalam pekerjaannya'.

Ini bermakna unsur-unsur yang dikehendaki oleh seseorang itu mestilah wujud di tempat kerjanya jika dia mahu berasa puas semasa bekerja. Zahirnya, puas atau tidak seseorang itu sangat bergantung kepada apa orientasi diri atau matlamatnya dalam bekerja. Kalau orientasi diri seseorang terfokus kepada gaji, maka dia mengharapkan gaji yang besar atau setidak-tidaknya kena dengan kehendaknya.

Namun, tidak semua orang mempunyai orientasi diri yang sama, bahkan apa yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang ju-

ga berubah dari semasa ke semasa.

Ada orang sentiasa tidak berpuas hati dengan gaji yang diperolehinya kerana kos kehidupan yang semakin membelit leher saban hari, terutamanya bagi warga kota raya.

Namun, masih juga ia bersifat subjektif, iaitu jika seseorang bijak berjimat dan menguruskan hal ehwal perbelanjaannya dengan berhemah, masih juga cukup duit untuk menabung di dalam bank bahkan menunaikan haji dan umrah di Tanah Suci Mekah berkali-kali.

Ada pula tanggapan sesetengah orang bahawa jenis pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja. Orang sebegini terlalu memilih akan jenis pekerjaan yang nampak elit, pejabat berhawa dingin dan tidak perlu bersusah-payah mengeluarkan tenaga. Bekerja di tempat yang ada unsur 4D - susah (*difficult*), bahaya (*dangerous*), kotor (*dirty*) dan sampah (*dust*) - dianggap tidak menarik dan menyumbang kepada ketidakpuasan kerja.

Namun, bila bulat-bulat menerima ideologi bahawa kerja yang tiada unsur 4D akan

memberikan kepuasan kerja, ini adalah suatu kesilapan besar. Lihat sahajalah para pesawah yang bergelumang dengan lumpur dan pacat di bendang, masih juga mampu berasa syukur dan gembira sewaktu bekerja.

Kepuasan kerja boleh dicipta, dan ia tidak seharusnya berorientasikan faktor-faktor tertentu sahaja. Mungkin kerana terlalu memikirkan rasa tidak seronok terhadap satu-satu elemen, maka kita mengabaikan elemen lain yang besar pengaruhnya dalam membuat kita gembira di tempat kerja.

Kita perlu mewujudkan perasaan seronok untuk ke tempat kerja kerana satu pertiga daripada masa dalam kehidupan kita banyak dihabiskan di situ. Itu sebabnya bila tidak seronok bekerja, maka diri kita mencari jalan penyelesaian yang tidak tepat dan menjejaskan produktiviti.

Banyak usaha yang boleh dipraktikkan untuk mewujudkan kepuasan kerja. Jika suasana tempat kerja tidak selesa seperti keadaan meja yang berselerak dan merimaskan, berusaha menjadikannya menarik

dan teratur. Jika selama ini komunikasi dengan rakan sekerja atau pihak pengurus menjadi faktor ketidakpuasan kerja, maka ubahlah cara berkomunikasi seperti memohon maaf, bersifat terbuka dan tidak terlalu sensitif.

Banyak kesan positif yang boleh diperoleh jika kita bijak mewujudkan apa yang dikatakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja mampu mewujudkan sifat integriti kerana setiap tugas yang perlu dibuat dianggap sebagai amanah dan kepercayaan oleh organisasi.

Dengan itu, produktiviti kerja akan dapat dikekalkan pada tahap yang tinggi dan seterusnya menyumbang kepada kemajuan organisasi khususnya dan pembangunan negara amnya.

□ **PENULIS** ialah Pensyarah Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia.