

TINJAUAN LITERATUR: PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DI SEKTOR KESEHATAN

Endah Wulan Safitri

Program Studi Manajemen Ritel, Universitas Strada Indonesia, Indonesia

Email: endahwulansfr@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 2 Bulan : Februari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to analyze the influence of workplace happiness on innovative work behavior in the healthcare sector using a qualitative approach with a literature review method. Data were obtained from scholarly journal articles and credible publications that were carefully selected based on their relevance to the research focus. The findings indicate that workplace happiness positively contributes to enhancing innovative work behavior by strengthening psychological well-being, fostering intrinsic motivation, and increasing employee engagement in idea development and problem-solving processes. Both hedonic and eudaimonic happiness influence creativity, job satisfaction, and affective commitment, thereby encouraging innovation within organizational practices. Internal factors such as psychological capital and external factors such as organizational support further reinforce this relationship. In the healthcare context, improving employee happiness significantly impacts service quality, work efficiency, and the development of sustainable innovation in healthcare services.</i> Keyword: <i>workplace happiness, innovative work behavior, healthcare sector</i>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada sektor kesehatan melalui pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka. Data diperoleh dari artikel jurnal ilmiah dan publikasi terpercaya yang dipilih secara selektif berdasarkan relevansi dengan fokus penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan perilaku inovatif melalui penguatan kondisi psikologis, motivasi intrinsik, dan keterlibatan karyawan dalam pengembangan ide serta pemecahan masalah. Kebahagiaan dapat memberikan pengaruh terhadap kreativitas, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, sehingga mendorong terciptanya inovasi dalam proses kerja. Faktor internal seperti modal psikologis dan faktor eksternal seperti dukungan organisasi turut memperkuat hubungan tersebut. Dalam konteks sektor kesehatan, peningkatan kebahagiaan karyawan berdampak pada kualitas layanan, efisiensi kerja, dan pengembangan inovasi pelayanan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *kebahagiaan kerja, perilaku inovatif, sektor kesehatan*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor pelayanan kesehatan di era transformasi digital menuntut organisasi untuk menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Kemajuan teknologi, peningkatan ekspektasi pasien, serta tingginya persaingan global menuntut karyawan

memiliki keterampilan adaptif, kreativitas, dan kemampuan berpikir inovatif agar kualitas layanan dapat terjaga (Sudarto dkk., 2019). Organisasi kesehatan dituntut mencapai produktivitas tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan. Faktor psikologis seperti kebahagiaan di tempat kerja kini menjadi perhatian penting karena berhubungan erat dengan perilaku karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kebahagiaan kerja menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, mengembangkan ide baru, dan meningkatkan kualitas layanan secara berkesinambungan (Compton dan Hoffman, 2013). Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi diukur dari efisiensi operasional serta kemampuan organisasi menjaga kesejahteraan psikologis tenaga kerjanya. Dalam konteks sektor kesehatan, peran tenaga medis dan nonmedis yang menghadapi kompleksitas pelayanan membuat kebahagiaan kerja semakin relevan sebagai faktor strategis yang memengaruhi motivasi, keterlibatan, serta performa individu dan kolektif.

Kebahagiaan di tempat kerja merepresentasikan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang tercermin melalui kepuasan, rasa keterikatan, motivasi intrinsik, dan perasaan terpenuhi terhadap pekerjaan serta lingkungannya. Dalam konteks organisasi kesehatan, kebahagiaan karyawan menjadi aspek fundamental karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan dan efektivitas kinerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan suportif, budaya kerja inklusif, hubungan interpersonal yang harmonis, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pemberian penghargaan dan pengakuan menjadi determinan penting dalam membentuk tingkat kebahagiaan karyawan. Penelitian Subhaktiyasa dkk (2024) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan tingkat kebahagiaan tinggi memiliki semangat kerja yang lebih baik, interaksi positif dengan pasien, dan kecenderungan lebih tinggi dalam berkontribusi terhadap penyelesaian masalah klinis maupun administratif. Namun, rendahnya kebahagiaan kerja dapat memicu kelelahan emosional, penurunan kinerja, stres berkepanjangan, dan meningkatnya turnover intention, yang dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kondisi psikologis, keterlibatan, dan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, beban tanggung jawab besar, serta risiko emosional dan fisik yang menuntut keseimbangan mental yang stabil. Kebahagiaan kerja berperan dalam membentuk ketahanan psikologis, meningkatkan motivasi intrinsik, dan meminimalkan risiko burnout, sehingga tenaga kesehatan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih fokus dan optimal (Farooq dkk.,

2024). Penelitian Al-shami dkk. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap kebijakan dan teknologi baru, serta kualitas komunikasi dan kolaborasi tim yang lebih efektif. Kondisi ini meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan, terutama dalam menghadapi situasi yang memerlukan pemecahan masalah secara cepat dan akurat. Namun, rendahnya kebahagiaan kerja dapat memicu penurunan produktivitas, meningkatnya konflik internal, dan menurunnya kualitas layanan pasien. Organisasi kesehatan yang berfokus pada peningkatan kebahagiaan karyawan mampu membangun iklim kerja positif dan memperkuat keterikatan emosional tenaga kesehatan terhadap organisasi. Hal ini menciptakan ruang bagi tenaga medis dan nonmedis untuk berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus menjaga keberlanjutan operasional.

Peningkatan kebahagiaan di tempat kerja memiliki hubungan erat dengan perilaku kerja inovatif, khususnya pada sektor kesehatan yang memerlukan respons cepat terhadap dinamika teknologi dan tuntutan pasien. Kondisi emosional positif dari karyawan yang bahagia mendorong keberanian untuk mengeksplorasi ide-ide baru, berpartisipasi dalam perbaikan sistem, dan berinovasi dalam metode pelayanan (Hefferon dan Boniwell, 2011). Penelitian Indrayani dan Sari (2025) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi untuk terlibat dalam pengembangan ide, promosi inovasi, serta implementasinya pada praktik kerja sehari-hari. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tenaga medis dan nonmedis yang bahagia menunjukkan sikap proaktif terhadap perubahan kebijakan, pembaruan teknologi, serta pengembangan metode perawatan pasien berbasis inovasi. Selain itu, kebahagiaan kerja juga meningkatkan rasa percaya diri, keberanian mengambil risiko, dan kemampuan beradaptasi terhadap tantangan yang muncul. Lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan memperkuat kolaborasi antarprofesional, menciptakan komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan budaya belajar kolektif (Fadila dkk., 2025). Dengan demikian, peningkatan kebahagiaan tenaga kesehatan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam memunculkan perilaku kerja inovatif yang berdampak pada efektivitas layanan, kualitas perawatan, dan keunggulan kompetitif organisasi.

Peningkatan perilaku kerja inovatif yang dipengaruhi oleh kebahagiaan di tempat kerja memberikan dampak strategis terhadap kinerja organisasi sektor kesehatan secara menyeluruh. Perilaku inovatif mendorong tenaga kesehatan untuk menciptakan solusi kreatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan, mengoptimalkan penggunaan teknologi, dan

mengembangkan metode baru yang lebih efektif. Penelitian Almazrouei dkk. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih cenderung terlibat aktif dalam upaya pembaruan proses kerja, pengembangan layanan, serta kolaborasi multidisipliner untuk menghadirkan inovasi yang berdampak signifikan. Peningkatan inovasi berbasis kebahagiaan juga berimplikasi pada efisiensi proses operasional, peningkatan kepuasan pasien, dan penguatan reputasi organisasi kesehatan di tengah persaingan global. Selain itu, perilaku kerja inovatif memicu siklus perbaikan berkelanjutan yang memungkinkan organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap dinamika kebijakan dan perkembangan teknologi layanan kesehatan (Bibi dkk., 2022). Dengan demikian, kebahagiaan karyawan menciptakan kondisi emosional positif pada tingkat individu serta memberikan kontribusi sistemik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada sektor kesehatan memiliki nilai strategis dalam memahami hubungan antara aspek psikologis karyawan dan pencapaian kinerja organisasi. Kebahagiaan kerja menjadi fondasi utama pembentukan perilaku inovatif yang mendorong pengembangan ide, pemecahan masalah, serta implementasi solusi kreatif pada praktik pelayanan kesehatan. Dalam konteks perubahan teknologi dan meningkatnya ekspektasi pasien, organisasi kesehatan memerlukan kebijakan berbasis kesejahteraan yang menumbuhkan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan keberanian tenaga kesehatan untuk menghadirkan inovasi berkelanjutan. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa kebahagiaan karyawan berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing organisasi. Hasil penelitian tersebut memperkuat urgensi penelitian ini sebagai kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur mengenai keterkaitan kebahagiaan dan inovasi serta implikasi praktisnya pada sektor kesehatan. Penelitian ini juga memberikan landasan bagi organisasi kesehatan untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis, termasuk penguatan budaya kerja inklusif, penghargaan kinerja, dan pemberian otonomi. Dengan memahami peran kebahagiaan sebagai faktor penentu perilaku inovatif, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang mampu meningkatkan kualitas layanan kesehatan, efektivitas operasional, serta keberlanjutan organisasi di tengah dinamika industri pelayanan kesehatan modern.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebahagiaan di Tempat Kerja (*Workplace Happiness*)

Kebahagiaan di tempat kerja dapat dimaknai sebagai keadaan subjektif kesejahteraan yang ditandai oleh sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, mencakup kepuasan kerja, keterikatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan aktif, serta perasaan berkembang (*thriving*) dan terpenuhi oleh makna (*fulfillment*). Perspektif ini menempatkan *well-being* subjektif sebagai komponen utama dengan pengaruh emosi positif dan kepuasan hidup personal terhadap kebahagiaan kerja secara menyeluruh.

Aspek-aspek yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja antara lain kepemimpinan yang suportif, keseimbangan kerja-hidup, budaya organisasi yang inklusif, pengakuan, hubungan antarpegawai, prestasi kerja, lingkungan fisik kondusif, kompensasi memadai, dan kepercayaan terhadap organisasi. Pendekatan teori dua faktor Herzberg juga relevan, yang membedakan antara motivator (seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan) sebagai sumber kepuasan dan inovasi, serta hygiene factors (kondisi kerja, kebijakan, gaji) yang jika tidak dipenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan tetapi keberadaannya tidak cukup meningkatkan kepuasan secara aktif.

Perilaku Inovatif Kerja (*Work Innovativeness Behaviour*)

Perilaku inovatif kerja (*Innovative Work Behavior* / IWB) menggambarkan tindakan karyawan yang melampaui tugas normatif dengan tujuan memperkenalkan ide, produk, proses baru, atau perbaikan internal yang bermanfaat bagi organisasi. IWB mencakup tahap-tahap kompleks mulai dari pengembangan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), hingga realisasi ide (*idea realization*). Pendekatan multidimensi Messmann dan Mulder menambahkan dimensi eksplorasi peluang (*opportunity exploration*) dan refleksi (*reflection*) sebagai tahap lanjutan dalam rangkaian perilaku inovatif tersebut.

Teori dan penelitian mendukung bahwa IWB dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Faktor organisasi meliputi iklim inovasi, dukungan sumber daya, dan praktik manajemen sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengakuan. Teori *perceived organizational support* menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa mendapat dukungan dari organisasi, mereka merasa berkewajiban untuk memberikan kontribusi, termasuk inovasi.

B. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode kajian pustaka, yaitu pendekatan yang menggunakan cara mengumpulkan, menganalisis, dan mengkaji sumber

referensi dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk menganalisis dan mengkaji secara komprehensif terkait pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku kerja inovatif di sektor kesehatan. Sumber referensi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari artikel-artikel jurnal ilmiah serta publikasi yang diterbitkan oleh situs tepercaya. Seluruh literatur dipilih secara selektif berdasarkan tingkat keterkaitan dengan fokus penelitian, sehingga informasi yang diperoleh bersifat relevan dan mendukung tujuan kajian. Proses peninjauan dilakukan melalui pengumpulan data sekunder dari beragam sumber akademik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan kata kunci terarah, meliputi kebahagiaan di tempat kerja, perilaku inovatif kerja, serta pegawai kesehatan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan kelengkapan, akurasi, dan konsistensi informasi yang menjadi dasar analisis penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Literature Review

No	Judul	Desain dan Tujuan	Sampel dan Sumber Data	Prosedur Pengumpulan Data	Hasil
1	<i>"Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness"</i> (Oleh : Bibi dkk., 2022)	Jenis Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan uji regresi SEM PLS Tujuan: Penelitian ini mengkaji persepsi karyawan hotel terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam kerangka model konseptual yang diusulkan di bawah payung teori otonomi diri dan pemenuhan kebutuhan.	Total 311 responden dinyatakan layak dengan 56.27% laki-laki dan 43.73% perempuan.	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan sampel dilakukan dengan menggunakan <i>random sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR instrumental memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan dasar mereka, dan dampak CSR sukarela terhadap harga diri karyawan. Pemenuhan kebutuhan dasar karyawan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kebahagiaan hedonik dan harga diri mereka terhadap kebahagiaan eudemik. Baik kebahagiaan hedonik maupun eudemik berkontribusi secara signifikan terhadap kreativitas karyawan, di mana kontribusi kebahagiaan eudemik lebih tinggi daripada kebahagiaan hedonic
2	<i>"Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect"</i>	Jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan uji regresi menggunakan SEM PLS.	Subjek penelitian ini menggunakan 383 kuesioner dikumpulkan dari dosen yang bekerja di tiga universitas lokal di Malaysia dan kemudian	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan HAW secara positif dan signifikan mempengaruhi IWB karyawan melalui efek mediasi dan moderasi OCB dan OIC, masing-masing. Pimpinan universitas sebaiknya menerapkan pendekatan HAW yang efektif untuk

	<i>of innovative behavior"</i> (Oleh : Al-shami dkk., 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja (HAW) dan perilaku kerja inovatif (IWB) melalui efek mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan efek moderasi budaya inovatif organisasi (OIC).	dievaluasi menggunakan model persamaan struktural (PLS-SEM).		meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta mengembangkan budaya kreatif yang mengakui dan mendukung inovasi.
3	<i>"It's my pleasure to serve you! Examining the job contact, happiness, prosocial motivation, and innovative work behavior link"</i> (Oleh : Almazrouei dkk., 2024)	Jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Uji Korelasi Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kontak kerja dan kebahagiaan terhadap perilaku inovatif kerja serta pengaruh kontak kerja terhadap perilaku inovatif kerja melalui kebahagiaan	Subjek yang digunakan yaitu 180 pasangan karyawan-atasan (90 atasan dan 180 karyawan) yang direkrut dari berbagai departemen pemerintah di Uni Emirat Arab.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian ini mendukung model mediasi yang dimoderasi yang diusulkan, di mana kontak pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Hubungan antara kontak pekerjaan dan perilaku inovatif melalui kebahagiaan di tempat kerja ditemukan lebih kuat pada karyawan yang memiliki motivasi prosocial yang tinggi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan preskriptif tentang kebahagiaan dan motivasi prosocial karyawan sektor publik dengan menggambarkan kapan dan bagaimana kontak pekerjaan mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
4	<i>"Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja"</i> (Oleh : Fadila dkk., 2025)	Jenis Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan uji regresi menggunakan SEM PLS Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace happiness dan employee engagement terhadap produktivitas karyawan dengan inovatif kerja sebagai variabel intervening.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel sebanyak 74 responden ditentukan melalui teknik total sampling.	Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0.	Hasil dan Pembahasan: Hasil analisis menunjukkan bahwa employee engagement dan inovatif kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, workplace happiness dan employee engagement juga berpengaruh positif terhadap inovatif kerja
5	<i>"Psychological Capital, Work Happiness, and</i>	Jenis Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan uji	Data dikumpulkan melalui survei potong lintang terhadap 129	Pengumpulan data menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja

	<i>Innovative Behaviour: Evidence from Millennials Worker of Star-Rated Hotels</i> (Oleh : Indrayani dan Sari, 2025)	korelasi melalui SEM PLS Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku inovatif karyawan hotel berbintang yang didorong oleh modal psikologis dan kebahagiaan mereka di tempat kerja.	karyawan milenial di hotel berbintang, yang diverifikasi melalui wawancara mendalam dengan karyawan milenial dari berbagai tingkatan.	kuesioner dengan pendekatan purposive sampling	sepenuhnya memediasi pengaruh modal psikologis terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Modal psikologis menyediakan sumber daya psikologis yang memungkinkan karyawan mengalami kebahagiaan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya mendorong pengembangan perilaku inovatif. Kebahagiaan di tempat kerja menciptakan dorongan internal untuk mencoba hal-hal baru, berpartisipasi dalam upaya inovasi, dan berkontribusi dalam meningkatkan proses kerja
6	<i>"Mediating Role of Employees' Happiness on Corporate Social Responsibilities Practices and Innovativeness in the Malaysian Insurance Industry"</i> (Oleh : Hoo dkk., 2024)	Jenis penelitian Kuantitatif dengan pendekatan uji korelasi menggunakan SEM PLS Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan langsung dan tidak langsung antara Praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Internal terhadap Kreativitas dan melalui Kebahagiaan Karyawan di Sektor Asuransi Malaysia.	Sampel penelitian ini menggunakan 175 responden yang dikumpulkan dengan teknik snowball sampling di sektor asuransi Malaysia.	Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar di sector asuransi Malaysia	Hasil penelitian ini menemukan bahwa semua aspek lain dari stabilitas pekerjaan, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan memiliki hubungan langsung dan mediasi yang signifikan dengan perilaku inovatif karyawan, sementara pengembangan keterampilan tidak signifikan dalam hubungan tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi kekurangan aspek-aspek keinovatifan dalam lingkungan kerja, dan beberapa aspek kebahagiaan dipertimbangkan oleh karyawan, yang pada akhirnya mendorong perilaku inovatif.
7	<i>"Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Instansi Kesehatan Pemerintah"</i> (Oleh : Naisais dkk., 2025)	Metode Kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan instansi kesehatan pemerintah dengan menggunakan metode tinjauan literatur.	Sumber yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel jurnal ilmiah, dan publikasi dari situs tepercaya.	Literatur yang ditelaah dipilih berdasarkan relevansinya terhadap topik, dan proses tinjauan dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber yang telah ditentukan dengan kata kunci seperti Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi, dan Pegawai Kesehatan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan perilaku organisasi yang melampaui tugas resmi (OCB) merupakan dua aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi karyawan dalam layanan publik, terutama di sektor kesehatan. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat memicu perilaku positif karyawan yang melampaui tugas resmi (OCB), seperti sikap altruistik, sopan santun, nilai-nilai kewarganegaraan, sportivitas, dan rasa tanggung jawab.

8	<i>"Happiness at work: a systematic literature review"</i> (Oleh : Farooq dkk., 2024)	Jenis penelitian Kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur tentang kebahagiaan di tempat kerja (HAW) dengan menganalisis penelitian yang ada, mengidentifikasi tema-tema relevan dalam penelitian HAW, dan mengevaluasi metodologi yang digunakan dalam literatur.	Hasil peneliti ini menggunakan proses tinjauan sistematis, mengikuti pedoman dan prinsip yang tercantum dalam pernyataan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 yang diperbarui dan daftar periksa.	Artikel pada penelitian ini dikumpulkan dari enam basis data: Emerald Insight, Taylor dan Francis Online, ScienceDirect, Wiley Online Library, Springer, dan MDPI. Selanjutnya, tinjauan sistematis dilakukan pada 41 artikel HAW yang diterbitkan dalam 29 jurnal berbeda antara tahun 2010 dan 2022.	Hasil penelitian ini mengidentifikasi enam tema utama, mengevaluasi operasionalisasi HAW, dan menganalisis metodologi penelitian serta alat statistik yang digunakan dalam penelitian sampel. Sebagian besar artikel membahas prasyarat HAW, diikuti oleh HAW sebagai mediator. Terdapat heterogenitas yang tinggi dalam operasionalisasi HAW pada artikel yang ditinjau.
9	<i>"Understanding Workplace Happiness In Schools : The Relationships Between Workplace Happiness , Teachers ' Sense Of Efficacy , Affective Commitment And Innovative Behavior"</i> (Oleh : Abdullah dan Ling, 2016)	Metode Kuantitatif dengan pendekatan uji korelasi Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antara kebahagiaan di tempat kerja dengan efektivitas guru.	Subjek penelitian ini menggunakan 835 guru di 167 sekolah dasar negeri di negara bagian utara Malaysiadengan jumlah diantaranya 33.9% laki-laki dan 66.1% perempuan.	Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik sampling menggunakan <i>random sampling</i>.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi langsung antara kebahagiaan di tempat kerja di sekolah dengan efektivitas guru (efektivitas kolektif dan efektivitas diri), komitmen afektif, dan perilaku inovatif. Dalam konteks hasil penelitian ini, diperlukan agar administrator sekolah menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kebahagiaan guna mengubah sikap, kepercayaan diri, dan kelompok guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa.
10	<i>"Happiness in the workplace"</i> (Oleh : Awada dan Ismail, 2019)	Metode Kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka Penelitian ini bertujuan untuk meninjau definisi, penyebab, dan konsekuensi kebahagiaan di tempat kerja.	Sumber yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel jurnal ilmiah, dan publikasi dari situs tepercaya.	Artikel pada penelitian ini dikumpulkan dari enam basis data: Emerald Insight, Taylor dan Francis Online, ScienceDirect, Wiley Online Library, Springer, dan MDPI.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Minat terhadap kebahagiaan berpengaruh ke pengalaman di tempat kerja, dengan meninjau pada wawasan dari literatur psikologi positif yang berkembang tentang kebahagiaan secara umum. Kebahagiaan di tempat kerja meninjau kepuasan kerja. Pengukuran komprehensif tentang kebahagiaan individu mungkin mencakup keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang efektif.

PEMBAHASAN

Hasil review beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran fundamental dalam memengaruhi pembentukan perilaku inovatif karyawan, termasuk pada sektor kesehatan yang menuntut kualitas pelayanan optimal. Penelitian Hoo dkk. (2024) menjelaskan bahwa kebahagiaan karyawan dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dan emosional yang difasilitasi oleh program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Pemenuhan kebutuhan dasar terbukti berdampak positif terhadap kebahagiaan hedonik dan eudemik, yang keduanya memicu peningkatan kreativitas serta inovasi karyawan. Hal serupa diperkuat oleh penelitian Al-shami dkk. (2023) yang menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan memengaruhi perilaku inovatif melalui mekanisme mediasi *organizational citizenship behavior* (OCB) dan moderasi budaya inovatif organisasi (*organizational innovative culture*). Karyawan yang merasa bahagia cenderung menunjukkan keterlibatan lebih tinggi, sikap proaktif, serta motivasi untuk berkontribusi dalam pengembangan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Hasil ini menjadi relevan dalam sektor kesehatan, karena kualitas layanan pasien sangat dipengaruhi oleh kreativitas tenaga medis dan nonmedis dalam mengatasi tantangan kompleks. Kebahagiaan juga berperan dalam meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga memunculkan komitmen untuk terus melakukan perbaikan proses kerja dan pelayanan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja bukan sekadar kondisi emosional, melainkan faktor strategis yang mendorong budaya inovasi dan pencapaian kinerja unggul.

Penelitian Almazrouei dkk. (2024) menunjukkan bahwa peran penting kontak pekerjaan dalam membangun kebahagiaan karyawan dan dampaknya terhadap perilaku inovatif. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas interaksi kerja, semakin besar tingkat kebahagiaan, yang pada gilirannya meningkatkan keberanian untuk mengeksplorasi pendekatan baru dan memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi prososial karyawan memperkuat hubungan antara kebahagiaan dan perilaku inovatif, mengindikasikan bahwa orientasi terhadap kontribusi sosial dapat menjadi pendorong terciptanya inovasi. Hal ini selaras dengan penelitian Fadila dkk. (2025) yang menjelaskan bahwa *workplace happiness* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap inovasi karyawan, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas. Dalam konteks sektor kesehatan, interaksi intensif antara tenaga medis, pasien, dan tim manajemen menuntut kebahagiaan kerja agar kreativitas dapat berkembang optimal.

Kebahagiaan tenaga medis berperan penting dalam mendukung keberanian mengambil inisiatif, misalnya menciptakan metode pelayanan baru, mengoptimalkan teknologi kesehatan, atau mengembangkan prosedur inovatif yang lebih efisien. Selain itu, keterikatan emosional terhadap pekerjaan meningkatkan komitmen karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik, sekaligus memperkuat orientasi organisasi terhadap kualitas dan keberlanjutan layanan kesehatan (Husna, 2020). Dengan demikian, kebahagiaan kerja bukan sekadar elemen psikologis individual, melainkan juga fondasi penting untuk mendorong perubahan berbasis inovasi pada organisasi kesehatan modern.

Penelitian Indrayani dan Sari (2025) mengidentifikasi peran mediasi penuh kebahagiaan kerja terhadap hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan. Modal psikologis, yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketangguhan, berfungsi sebagai sumber daya internal yang memungkinkan karyawan mencapai kebahagiaan dalam pekerjaan. Kondisi psikologis ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan perilaku inovatif, seperti keberanian mencoba hal baru, partisipasi dalam eksperimen, serta penerapan ide kreatif dalam praktik kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan sektor kesehatan, yang menghadapi dinamika perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan pasien secara cepat, sehingga memerlukan kesiapan tenaga kerja yang adaptif dan inovatif. Hasil penelitian Hoo dkk. (2024) memperkuat pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan memediasi hubungan antara praktik tanggung jawab sosial internal dan kreativitas di sektor asuransi Malaysia. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, stabilitas pekerjaan, serta hubungan interpersonal yang positif, secara signifikan meningkatkan kebahagiaan karyawan sekaligus memotivasi mereka untuk mengembangkan inovasi. Implikasi pada sektor kesehatan menegaskan perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pembangunan kesejahteraan psikologis tenaga kerja sebagai sarana memperkuat orientasi inovasi dan memperbaiki kualitas layanan kesehatan berbasis teknologi dan efisiensi operasional.

Hasil penelitian Farooq dkk. (2024) melalui tinjauan sistematis mengidentifikasi bahwa kebahagiaan kerja berfungsi sebagai mediator penting antara berbagai faktor organisasi dan perilaku inovatif karyawan. Dukungan organisasi, budaya kerja kreatif, serta peluang pengembangan diri menjadi aspek krusial yang memengaruhi kebahagiaan dan keberanian karyawan dalam bereksperimen dengan ide baru. Penelitian Abdullah dan Ling (2016) menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan

efektivitas individu dan komitmen afektif, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku inovatif, khususnya dalam sektor pendidikan. Hasil penelitian tersebut memiliki implikasi luas pada sektor kesehatan, mengingat peran tenaga medis dan nonmedis sangat ditentukan oleh keterampilan inovasi untuk memberikan pelayanan yang responsif, adaptif, dan berkualitas tinggi. Hasil penelitian Awada dan Ismail (2019) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan individu berkaitan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan, yang semuanya berperan dalam mendukung lahirnya inovasi organisasi. Kombinasi bukti empiris ini menggarisbawahi bahwa menciptakan kebahagiaan kerja melalui kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan, penghargaan kinerja, dan pengembangan kompetensi merupakan strategi efektif untuk membangun budaya inovatif. Dengan penerapan kebijakan tersebut, organisasi kesehatan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dalam menemukan solusi baru, mengintegrasikan teknologi mutakhir, dan meningkatkan efisiensi proses kerja secara menyeluruh.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan perilaku inovatif karyawan, termasuk pada sektor kesehatan. Kebahagiaan di tempat kerja berperan sebagai faktor psikologis yang membentuk dorongan intrinsik bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Beberapa penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan mampu meningkatkan kreativitas melalui dukungan organisasi, modal psikologis, dan budaya kerja yang inklusif terhadap inovasi. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi, termasuk dalam layanan kesehatan yang menuntut responsivitas dan efisiensi tinggi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengeksplorasi variabel moderator dan mediasi lain yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kebahagiaan dan perilaku inovatif. Selain itu, pihak organisasi di sektor kesehatan perlu memberikan perhatian terhadap strategi peningkatan kebahagiaan karyawan, termasuk melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, pemberian otonomi, dan penghargaan kinerja, sehingga dapat memaksimalkan potensi inovatif tenaga kerja dalam menghadapi tantangan industri pelayanan kesehatan yang dinamis.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G. K., dan Ling, Y.-L. (2016). Understanding Workplace Happiness In Schools : The Relationships Between Workplace Happiness , Teachers ' Sense Of Efficacy , Affective Commitment And Innovative Behavior. *Academy Of Social Science Journal*, 1(4), 80–83.
- Al-shami, S. A., Al mamun, A., Rashid, N., dan Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5), e15614. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>
- Almazrouei, S., Bani-Melhem, S., dan Mohd-Shamsudin, F. (2024). It's my pleasure to serve you! Examining the job contact, happiness, prosocial motivation, and innovative work behavior link. *International Journal of Innovation Science*, 17(3), 523–544. <https://doi.org/10.1108/IJIS-01-2023-0011>
- Awada, N. I., dan Ismail, F. (2019). Happiness in the workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9 Special Issue 3), 1496–1500. <https://doi.org/10.35940/ijitee.I3313.0789S319>
- Bibi, S., Khan, A., Hayat, H., Panniello, U., Alam, M., dan Farid, T. (2022). Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness. *Current Issues in Tourism*, 25(4), 541–558. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1889482>
- Compton, W. C., dan Hoffman, E. (2013). *Positive psychology : The science of happiness and flourishing (Second Edi)*. Cengage Learning.
- Fadila, F., Rosita, S., dan Hendriyadi, H. (2025). Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja. *Advances in Management dan Financial Reporting*, 3(2), 160–179. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i2.517>
- Farooq, F., Mohammad, S. S., Nazir, N. A., dan Shah, P. A. (2024). Happiness at work: a systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(10), 2236–2255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3902>
- Hefferon, K., dan Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: theory, research and applications*. McGraw-Hill Education: New York. <http://site.ebrary.com/lib/acap/docDetail.action?docID=10604359danp00=carr2011%5Cnhttp://books.google.co.uk/books?id=TFU9YgEACAAJ>

- Hoo, W. C., Ng, M., Hameed, S., Khan, M. S., dan Wolor, C. W. (2024). Mediating Role of Employees' Happiness on Corporate Social Responsibilities Practices and Innovativeness in the Malaysian Insurance Industry. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 12482–12496. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00893>
- Husna, I. (2020). Peran Kepuasan Dan Keterikatan Emosional Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Pada Anggota Persebaya Selamanya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 599–605. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33674>
- Indrayani, I. G. A. P. W., dan Sari, D. M. F. P. (2025). Psychological Capital, Work Happiness, and Innovative Behaviour: Evidence from Millennials Worker of Star-Rated Hotels. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.38043/jimb.v10i1.6182>
- Naisais, M. C., Tukan, M. K., Saputri, F. M., Mathilde, M. K., Takaeb, A. E. L., dan Nayoan, C. R. (2025). Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior : Tinjauan Literatur Dalam Konteks Instansi Kesehatan Pemerintah. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(1), 155–172.
- Subhaktiyasa, P. G., Sutrisna, I. G. P. A. F., Sumaryani, N. P., dan Sunita, N. W. (2024). Entrepreneurial intentions among medical laboratory technology students: effect of education and self-efficacy. *Journal of Education and Learning*, 18(3), 719–726. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i3.21467>
- Sudarto, Z., Rofiah, K., Ardianingsih, F., dan Sujarwanto. (2019). Program Intervensi Terpadu Anak Berkebutuhan Khusus: Proses Pengembangan Kurikulum. *Jurnal Pendidikan Inklusi*, 4(1), 1–23.