

PERAN PSIKOLOG DALAM PENGEMBANGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA

Arfiyandi Rizqy^{1*}

^{1*} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

arfiyandirizqy3006@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 2025-11-28

Revised: 2025-12-13

Accepted: 2025-12-25

Keyword:

Psychological Well-being;
Industrial and
Organizational Psychology;
Psychological Intervention,
Employee Productivity.

ABSTRACT (English)

Psychological well-being is a crucial aspect of an employee's work environment, encompassing emotional, cognitive, and social aspects. This study aims to explore the role of psychologists in improving employee psychological well-being at various organizational levels, providing practitioners, organizations, and academics with an understanding of the importance of psychological interventions. This study used a quantitative approach with a descriptive survey method to measure the level of employee psychological well-being and the factors that influence it in the workplace. Psychological well-being at work is a crucial aspect that involves positive feelings about oneself and life, as well as the ability to sustainably face life's challenges. Dimensions of psychological well-being, including self-acceptance, purpose in life, autonomy, environmental mastery, personal growth, and positive relationships, play a crucial role in supporting employee mental health.

How to Cite:

Rizqy, A. (2025). PERAN PSIKOLOG DALAM PENGEMBANGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA. *Resilience: Journal of Psychological Science and Profession*, 1(1), 16-22. <https://doi.org>.



[https://doi.org/](https://doi.org)

This is an open access article under the CC-BY license



INTRODUCTION

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek krusial dari lingkungan kerja karyawan, yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan sosial. Kesejahteraan psikologis berkaitan dengan produktivitas, motivasi, kesehatan mental, dan retensi karyawan. Kesejahteraan psikologis yang tinggi menghasilkan peningkatan fokus, efisiensi, fleksibilitas, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Modal psikologis, termasuk harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme, memediasi hubungan ini. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik mengalami

lebih sedikit penyakit dan ketidakhadiran, sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi.

Kesejahteraan psikologis yang baik meningkatkan motivasi intrinsik, yang mengarah pada keterlibatan kerja yang lebih besar dan hasil kerja yang positif. Lingkungan kerja yang suportif mengurangi stres dan risiko gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Program untuk memperkuat kesejahteraan psikologis dapat mencegah kelelahan dan meningkatkan ketahanan mental karyawan.

Kesejahteraan psikologis yang tinggi juga meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, yang mengurangi tingkat pergantian karyawan. Berinvestasi dalam kesejahteraan psikologis merupakan strategi penting untuk mempertahankan talenta dan mengurangi biaya pergantian karyawan.

Organisasi perlu mengembangkan program untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, seperti pelatihan untuk mengembangkan modal psikologis, menciptakan iklim kerja yang suportif, dan mengelola stres kerja. Berinvestasi dalam kesejahteraan psikologis berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, motivasi kerja, kesehatan mental karyawan, dan penurunan tingkat pergantian karyawan. Dengan berfokus pada kesejahteraan psikologis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran psikolog dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di berbagai tingkatan organisasi, memberikan praktisi, organisasi, dan akademisi pemahaman tentang pentingnya intervensi psikologis.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif untuk mengukur kesejahteraan psikologis karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya di tempat kerja. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan, dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Ukuran sampel diperkirakan 100-150 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kuantitatif yang terdiri dari skala-skala seperti Skala Kesejahteraan Psikologis, beban kerja, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan skala motivasi. Pertanyaan disebarkan secara daring dan luring, dengan responden diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan kerahasiaan data. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, seperti analisis deskriptif untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis karyawan dan analisis regresi linier atau multivariat untuk menguji hubungan antara faktor-faktor yang

memengaruhi dan kesejahteraan psikologis. Validitas dan reliabilitas alat ukur diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan validitas konstruk.

RESULT AND DISCUSSION

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang merasa positif terhadap diri sendiri dan kehidupannya, menerima kekuatan dan kelemahannya, serta menjalani kehidupan yang bermakna dan bertujuan. Kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi utama: penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan hubungan positif dengan orang lain. Kesejahteraan psikologis bukan hanya tentang kebahagiaan atau kepuasan hidup; melainkan melibatkan keterlibatan aktif dalam menghadapi tantangan hidup secara berkelanjutan.

Psikologi Industri dan Organisasi (Psikologi I/O) adalah cabang psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Psikolog memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kesejahteraan psikologis karyawan, membantu organisasi mengelola sumber daya manusia melalui asesmen, pelatihan, pengembangan, dan intervensi terkait aspek psikologis, serta meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesehatan mental untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja meliputi beban kerja, dukungan sosial, kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Beban kerja yang realistis dan terkelola mendukung kesejahteraan psikologis, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kesehatan mental. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja menumbuhkan rasa aman dan keterhubungan sosial, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis. Gaya dan kualitas kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan adil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya yang menghargai kolaborasi, inklusi, pengembangan diri, dan kesejahteraan secara keseluruhan juga meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Peran Psikolog dalam Tempat Kerja

a. Asesmen dan Diagnosa

- Psikolog bertugas mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja melalui pengumpulan data dan observasi langsung. Mereka menganalisis sumber stres yang dapat berupa beban kerja berlebih, konflik interpersonal, atau ketidaksesuaian peran.

- Melakukan pengukuran tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, seperti tingkat stres, kepuasan kerja, dan kondisi kesehatan mental secara menyeluruh dengan alat psikometri yang terstandarisasi.
 - Melaksanakan survei iklim organisasi dan kesehatan mental untuk memahami kondisi psikologis individu maupun kelompok. Survei ini juga bertujuan menilai budaya perusahaan, hubungan antarkaryawan, dan faktor pendukung atau penghambat kesejahteraan.
- b. Intervensi Individu
- Psikolog memberikan konseling kepada karyawan yang mengalami masalah psikologis seperti stres berat, burnout, depresi, kecemasan, ataupun konflik personal yang mengganggu kinerja.
 - Melatih keterampilan coping, regulasi emosi, dan manajemen stres agar karyawan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih adaptif dan sehat secara psikologis.
 - Menyelenggarakan program pengembangan potensi individu, mulai dari career coaching hingga pelatihan self-development guna membantu karyawan mencapai perkembangan profesional dan personal yang optimal.
- c. Intervensi Kelompok dan Organisasi
- Pengelolaan program Employee Assistance Program (EAP) yang menyediakan layanan bantuan psikologis dan konseling secara luas untuk seluruh karyawan.
 - Melakukan training motivasi, komunikasi efektif, pembangunan teamwork, serta pelatihan kepemimpinan yang bertujuan memperbaiki interaksi kelompok dan meningkatkan atmosfer kerja.
 - Menginisiasi dan membangun budaya kerja yang sehat, inklusif, dan suportif sehingga tercipta lingkungan psikologis yang aman dan kondusif untuk produktivitas.
- d. Kebijakan Organisasi
- Memberikan rekomendasi kebijakan terkait work-life balance agar perusahaan menyediakan fleksibilitas dan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi.
 - Menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis kesejahteraan psikologis, termasuk perencanaan karier, promosi, dan kebijakan terkait aspek mental karyawan.

- Membantu desain pekerjaan yang memperhatikan aspek psikologis, termasuk beban kerja yang realistis, ruang untuk pengembangan, serta kondisi kerja yang meminimalkan stres dan risiko gangguan psikologis.
- e. Evaluasi dan Monitoring
 - Mengukur efektivitas program kesejahteraan psikologis secara berkala untuk memastikan hasil dan dampaknya terhadap individu dan organisasi.
 - Melakukan adaptasi dan penyesuaian intervensi sesuai perkembangan kebutuhan dan dinamika organisasi agar program selalu relevan dan optimal dalam menjaga kesejahteraan karyawan.

Strategi Pengembangan Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja dapat dicapai melalui tiga strategi utama: pencegahan primer, pencegahan sekunder, dan pencegahan tersier. Pencegahan primer melibatkan pemberian edukasi kesehatan mental kepada karyawan, promosi gaya hidup sehat, dan penguatan budaya positif. Hal ini membantu karyawan memahami pentingnya kesehatan mental dan mengenali tanda-tanda stres atau kelelahan kerja (burnout).

Pencegahan sekunder berfokus pada deteksi dini dan penanganan masalah psikologis yang muncul, seperti stres di tempat kerja, konseling singkat, dan manajemen konflik. Strategi-strategi ini membantu mencegah masalah tersebut berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Pencegahan tersier adalah intervensi untuk masalah psikologis serius yang sudah ada, yang bertujuan untuk merehabilitasi dan mengintegrasikan kembali karyawan ke dalam lingkungan kerja yang sehat. Rehabilitasi karyawan menyediakan perawatan dan dukungan psikologis intensif bagi karyawan yang mengalami gangguan psikologis berat, seperti kelelahan kerja (burnout), depresi, atau gangguan kecemasan.

Organisasi perlu menyediakan program pelatihan kesehatan mental dan manajemen stres yang terstruktur, dengan kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan. Fleksibilitas jam kerja dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja membantu mencegah stres berlebih. Dukungan psikologis profesional, seperti konseling dan Program Bantuan Karyawan (EAP), harus mudah diakses oleh karyawan. Evaluasi dan pemantauan kesejahteraan psikologis secara berkala merupakan kunci dalam mengadaptasi strategi agar tetap efektif.

Strategi-strategi ini berkontribusi dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan mental karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Contoh strategi ini meliputi pencegahan primer, pencegahan sekunder, dan pencegahan tersier. Oleh karena itu, penerapan

strategi-strategi ini dapat berkontribusi secara signifikan dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan sehat bagi karyawannya.

CONCLUSION

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan aspek krusial yang melibatkan perasaan positif terhadap diri sendiri dan kehidupan, serta kemampuan untuk menghadapi tantangan hidup secara berkelanjutan. Dimensi kesejahteraan psikologis yang meliputi penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan hubungan positif berperan penting dalam menunjang kesehatan mental karyawan. Peran psikolog dalam dunia kerja sangat strategis, mulai dari asesmen dan diagnosa kondisi psikologis karyawan, intervensi individu dan kelompok, hingga pengembangan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan. Psikolog juga berperan dalam evaluasi dan monitoring efektifitas program kesejahteraan psikologis.

Strategi pengembangan kesejahteraan psikologis yang komprehensif melalui pencegahan primer, sekunder, dan tersier sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Pencegahan primer mengutamakan edukasi dan budaya kerja positif, pencegahan sekunder fokus pada deteksi dan penanganan dini masalah psikologis, sedangkan pencegahan tersier memberikan intervensi rehabilitatif bagi karyawan dengan gangguan serius. Implementasi strategi ini, didukung oleh kepemimpinan yang proaktif dan kebijakan fleksibel, dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, serta retensi karyawan. Oleh karena itu, organisasi yang serius dalam memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan memperoleh lingkungan kerja yang lebih sehat, efektif, dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Aqillah, H. N., Suryani, S., Fahrurrozi, F., Sukirno, A., & Furqonuddin, A. (2024). Peran Konselor dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Lingkungan Kerja. *Iktisar: Jurnal Pengetahuan Islam*, 4(2), 405-416.
- Hadjam, M. N. R., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal psikologi*, 30(2), 72-80.
- Hapsari, I. (2020). Konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja yang menjalani work from home selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1).

- Konradus, N., & Harsanti, I. (2017). Peranan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja guru pada sebuah yayasan pendidikan islam di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 8(2), 178662.
- Meriko, C., & Hadiwirawan, O. (2019). Kesejahteraan psikologis perempuan yang berperan ganda. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 2(1), 68-99.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(3), 231-247.
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 1448-1450.