

Strategi Manajemen Psikologi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Wardatut Thoyyibah^{1*}, Devi Dewi Hajar², Kurnia Sari³ Nayyifatul Fitriyah⁴ Mualimin⁵

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia¹

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia²

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia³

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia⁴

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia⁵

e-mail : wardatutthoyyibah296@gmail.com¹, devidh543@gmail.com², kurniasari6828@gmail.com³,
Naya171203@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstrak

Kesejahteraan karyawan tidak hanya bergantung pada faktor materi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan sosial kerja. Penelitian ini mengkaji strategi manajemen psikologi berbasis pendekatan sosio-emosional untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang sehat, keterbukaan, dan penghargaan terhadap keberagaman. Pemimpin organisasi berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan iklim kerja yang suportif dan menghargai potensi individu. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi efektif, dukungan emosional, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan kesejahteraan psikologis. Temuan ini relevan dalam pengembangan manajemen SDM yang humanistik dan emosional.

Kata Kunci: *Manajemen psikologi, kesejahteraan, karyawan, sosio-emosional, hubungan interpersonal*

Abstract

Employee well-being depends not only on material factors but also on psychological conditions and the social environment at work. This study explores psychological management strategies using a socio-emotional approach, emphasizing healthy interpersonal relationships, openness, and appreciation of diversity. Organizational leaders act as facilitators in creating a supportive work climate. The results show that effective communication and emotional support can enhance employees' motivation, sense of belonging, and psychological well-being.

Keywords: *Psychological management, employee, well-being, socio-emotional, interpersonal relationships.*

Copyright © 2025 by Author. Published by YPI Ulul Albab.

✉ Corresponding author :
Email : wardatutthoyyibah296@gmail.com

ISSN 3046-9031 (Media Cetak)
ISSN 3046-904X (Media Online)

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif, kesejahteraan karyawan menjadi salah satu aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Kesejahteraan tidak lagi sekadar diukur dari segi finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti kesehatan mental, kepuasan kerja, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan, karena mereka adalah pelaksana utama strategi bisnis yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen psikologi yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Cendekia : Jurnal Pendidikan dan Keagamaan
p-ISSN 3046-9031 e-ISSN 3046-904X

secara mental dan emosional.(Rosdewana Panjaitan,2025) Sebagaimana diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan, gaya kepemimpinan situasional terbukti mampu meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan psikologis yang tepat sasaran, seperti penggunaan gaya delegatif pada guru yang memiliki motivasi dan kesiapan tinggi untuk bekerja secara mandiri.(Dela Tri Wulan Ningrum, 2024)

Studi menunjukkan bahwa tekanan kerja, beban berlebih, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran menjadi penyebab utama stres kerja, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut seperti industri pabrik. Untuk mengatasi permasalahan ini, organisasi perlu mengimplementasikan strategi seperti pelatihan manajemen stres, penyesuaian beban kerja, pemberian penghargaan, dan program dukungan kesehatan mental. Pendekatan ini terbukti dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan tingkat burnout karyawan.(Ruswati, 2024)

Psikologi organisasi memiliki peran penting dalam merancang intervensi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Praktik-praktik seperti kepemimpinan yang suportif, komunikasi efektif, dan pengembangan karyawan secara konsisten berkorelasi positif dengan meningkatnya kesejahteraan kerja. Selain itu, pendekatan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan terbukti efektif dalam membangun komitmen emosional terhadap organisasi. Bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 29,5%. Artinya, organisasi yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif dan mendukung aspek psikologis karyawan akan mendapatkan peningkatan dalam kepuasan dan performa kerja. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, penelitian mengenai strategi manajemen psikologi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan menjadi sangat relevan dan penting. Pendekatan ini diharapkan mampu membantu perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada manusia sebagai subjek utama dari proses kerja itu sendiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam strategi manajemen psikologi yang diterapkan dalam perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif-eksploratif, bertujuan untuk memahami fenomena kesejahteraan karyawan dari perspektif manajemen psikologi dalam lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggali pengalaman subjektif karyawan serta kebijakan-kebijakan organisasi yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan suportif. Dengan menggali data dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik manajerial yang efektif dalam menunjang kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Psikologi

Strategi manajemen psikologi merupakan pendekatan yang penting dalam mendukung kesejahteraan mental karyawan, terutama di lingkungan industri. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa strategi manajemen yang efektif telah diidentifikasi, termasuk pelatihan manajemen stres, pengaturan beban kerja yang lebih adil, komunikasi yang efektif, dan pemberian penghargaan kepada karyawan. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental karyawan tetapi juga berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan

Strategi manajemen psikologi dalam pembelajaran sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, humanis, dan bermakna. Salah satu pendekatan yang relevan adalah pendekatan sosio-emosional, yang menekankan pentingnya hubungan sosial dan emosional antara pendidik dan peserta didik. Dalam pendekatan ini, pendidik harus mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat dan saling percaya.

Relasi ini menjadi landasan utama agar peserta didik merasa aman secara emosional dan mampu mengekspresikan diri secara bebas dalam lingkungan belajar yang suportif. Pendekatan ini juga membantu pendidik dalam menangani masalah siswa dengan cara yang lebih empatik dan solutif, bukan dengan pendekatan hukuman yang kaku. (Arif Shaifudin, 2020)

Selanjutnya, pendekatan sosio-emosional mendorong terciptanya iklim kelas yang positif, di mana pendidik dan peserta didik saling menghargai dan memahami. Hubungan ini ditandai oleh adanya keterbukaan, sikap responsif, saling ketergantungan, dan penghargaan atas keberagaman dalam diri setiap peserta didik. Suasana seperti ini memungkinkan terjadinya pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Lebih dari itu, pendekatan ini juga selaras dengan prinsip psikologi klinis yang melihat siswa sebagai pribadi yang unik dengan dinamika emosional yang kompleks. Dalam kerangka ini, guru tidak serta merta memberikan hukuman saat siswa melakukan kesalahan, melainkan mencoba memahami kondisi psikologis siswa untuk mencari solusi terbaik. (Arif Shaifudin, 2020)

Pendidikan seharusnya menjadi bagian dari pertumbuhan dan kehidupan itu sendiri, bukan sekadar upaya mencapai tujuan luar. Oleh karena itu, strategi psikologis dalam pembelajaran harus mampu menghubungkan siswa dengan makna personal dari apa yang mereka pelajari⁴. Bila pembelajaran dilakukan dengan cara yang menyenangkan, menghargai emosi dan potensi siswa, maka hasilnya bukan hanya akademik yang baik, tetapi juga keseimbangan psikologis yang sehat.

Salah satu elemen kunci dari strategi manajemen psikologi adalah komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Melalui forum diskusi dan pertemuan berkala, karyawan dapat menyampaikan tantangan yang mereka hadapi, sehingga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Dukungan sosial juga sangat penting; perusahaan dapat menyediakan layanan konseling atau program kesehatan mental untuk membantu karyawan mengatasi stres. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas individu. Kebijakan seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan target produksi yang realistis dapat membantu mencegah risiko burnout. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan pendekatan individual dan organisasional dalam manajemen psikologi, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental karyawan tetapi juga mendukung keberlanjutan operasional jangka panjang. Oleh karena itu, strategi manajemen psikologi harus menjadi bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia di berbagai sektor industri.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi perhatian utama bagi organisasi modern karena dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi stres, meningkatkan keterlibatan, dan mengurangi biaya terkait ketidakhadiran. Di Indonesia, perubahan pola kerja akibat pertumbuhan ekonomi yang pesat telah meningkatkan risiko stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi efektif untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesejahteraan pekerja adalah pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani yang dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. (Wasilatur Robihah, 2024) Tantangan utama yang dihadapi karyawan di berbagai industri. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, hal ini dapat menyebabkan konsekuensi negatif seperti kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental karyawan, meningkatkan tingkat turnover, serta menurunkan kepuasan kerja. Di Indonesia, sektor manufaktur dan jasa menjadi contoh di mana stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Konseling stres kerja merupakan intervensi penting untuk membantu karyawan mengatasi tekanan di tempat kerja. Melalui pendekatan seperti terapi perilaku kognitif (CBT), konseling ini memberikan dukungan emosional dan strategi koping yang efektif. Studi menunjukkan bahwa konseling stres kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Di Indonesia, meskipun implementasi program konseling masih terbatas, penelitian awal menunjukkan potensi besar dalam membantu karyawan menghadapi tantangan kesehatan mental di tempat kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, kesehatan mental yang lebih baik, dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Di Indonesia, nilai-nilai budaya yang menekankan pentingnya keluarga membuat keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek krusial dalam kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mempromosikan kebijakan fleksibel dan mendukung keseimbangan ini terbukti memiliki karyawan yang lebih produktif dan puas.

Penelitian tentang konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan wawasan penting bagi perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian mendorong organisasi untuk memprioritaskan program manajemen stres dan kebijakan fleksibel sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas serta retensi tenaga kerja. Kesejahteraan Psikologis yaitu guru yang sejahtera secara emosional akan lebih mampu memahami karakteristik peserta didik, menciptakan pembelajaran yang penuh empati, serta menghadirkan lingkungan kelas yang positif. Dalam artikel disebutkan bahwa guru perlu mempelajari karakteristik siswa serta terbuka terhadap refleksi dan masukan, yang merupakan ciri guru dengan stabilitas mental yang baik. (Devi Damayanti, 2024)

Dari perspektif kepemimpinan, kesejahteraan karyawan erat kaitannya dengan gaya dan pendekatan pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis bawahannya. Kepemimpinan yang demokratis dan situasional memungkinkan pemimpin menyesuaikan strategi dalam membimbing dan memotivasi karyawan sesuai kebutuhan dan kondisi masing-masing individu. (Rahmatullaillia Sari, 2024).

SIMPULAN

Strategi manajemen psikologi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat, baik di dunia kerja maupun dalam konteks pembelajaran. Dalam dunia industri, tekanan kerja, beban kerja yang tidak seimbang, serta minimnya dukungan sosial menjadi faktor utama penyebab stres kerja. Untuk mengatasinya, berbagai strategi seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi terbuka, penghargaan karyawan, dan penyesuaian beban kerja terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Pendekatan ini juga mendorong terciptanya budaya kerja yang suportif, meningkatkan keterikatan emosional, serta mendukung keberlanjutan operasional jangka panjang.

Sementara itu, dalam konteks pendidikan, pendekatan psikologis melalui strategi sosio-emosional memainkan peran kunci dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, humanis, dan bermakna. Hubungan interpersonal yang sehat antara guru dan siswa menjadi fondasi utama untuk pembelajaran yang efektif. Pendekatan ini tidak hanya menghargai keberagaman dan kondisi emosional siswa, tetapi juga sejalan dengan prinsip pendidikan yang holistik, seperti yang dikemukakan oleh John Dewey, bahwa pendidikan adalah bagian dari proses kehidupan itu sendiri.

Secara keseluruhan, baik dalam lingkungan kerja maupun pendidikan, strategi manajemen psikologi tidak hanya meningkatkan performa dan kesejahteraan individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi dan proses pembelajaran secara menyeluruh. Oleh karena itu, penerapan strategi ini perlu menjadi bagian integral dari kebijakan organisasi dan institusi pendidikan di berbagai sektor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan tulus, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan artikel berjudul "Strategi Manajemen Psikologi dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Artikel ini tidak akan terwujud tanpa dukungan berbagai pihak-pihak yang telah memberikan masukan dan data yang sangat berarti. Kami juga menyampaikan apresiasi kepada para ahli di bidang manajemen dan psikologi yang telah menjadi referensi dan sumber inspirasi dalam penulisan ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat, membuka wawasan baru, dan menjadi kontribusi positif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan psikologis yang strategis dan humanis. Terima kasih atas perhatian dan dukungan Anda..

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Saiful Ulum dkk., "Integrasi Psikologi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Melakukan Pembelajaran," *Dinamika Kreatif: Manajemen Strategis*, Vol. 6, No. 2, hlm. 229.
- Arif Shaifudin, Pendekatan Sosio-Emosional dalam Pembelajaran, *El-Wahdah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 1 (Juni 2020), hlm. 17.
- Arif Shaifudin, Pendekatan Sosio-Emosional dalam Pembelajaran, *El-Wahdah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 1 (Juni 2020), hlm. 21-22
- Arif Shaifudin, Pendekatan Sosio-Emosional dalam Pembelajaran, *El-Wahdah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 1, No. 1 (Juni 2020), hlm. 19
- Dela Tri Wulan Ningrum, Wustari L. Mangundjaya. Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* Vol.3, No.3, Maret 2024
- Devi Damayanti, Lailatul Usriyah, Mu'alimin. Perkembangan Psikologi Anak dalam Pendidikan Karakter Peserta Didik di Sekolah Dasar, *AKSELERASI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, Vol. 5 No. 2 (2024), hlm. 106.
- Rahmatullaillia Sari, dkk., Psikologi Kepemimpinan, *Jurnal Psikologi Revolusioner* Vol. 8 No. 5, 2024, hlm. 22-23.
- Rosdewana Panjaitan, Nida Silvia Lestari. Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* e-ISSN: 3048-4251 Volume 1, No. 8, Tahun 2025

Ruswati, Adi Soeprapto, Ade Suhara, Nanny Mayasari, Siti Rohmah. Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional. Jurnal Psikologi dan Konseling West Science Vol. 2, No. 04, Desember 2024, pp. 282-292

Wasilatur Robihah, dkk., Integrasi Psikologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan, Jurnal ARIMA Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 15.