LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

ETIKA BISNIS DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM PERPSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING TERHADAP KESEHATAN MENTAL KERJA

Sal Sabillah[1], Perda [2], Alsya Agustiani Mulaki[3], Rosmawati Taherong [4]
[1-4] Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Buton
Email:sabillahsal0@gmail.com[1], perdaperda019@gmail.com[2], alsyaagustianimulaki@gmail.com[3], berkas.umb0925038401@gmail.com[4]

ABSTRAK

Kesehatan mental kerja merupakan aspek krusial dalam organisasi modern karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, keterlibatan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, konflik interpersonal, dan kompleksitas peran kerja menuntut organisasi untuk mengelola lingkungan kerja secara lebih manusiawi dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR) dalam mendukung kesehatan mental kerja dari perspektif bimbingan dan konseling. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif fenomenologis. Informan dipilih melalui teknik purposive sampling yang melibatkan karyawan dan pihak manajemen yang memahami kebijakan etika bisnis, program CSR, serta layanan konseling di tempat kerja. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis yang menekankan keadilan, transparansi, dan penghormatan terhadap martabat karyawan mampu menciptakan rasa aman psikologis dan menurunkan potensi konflik kerja. Program CSR yang berorientasi internal, seperti perhatian pada kesejahteraan karyawan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan psikologis, terbukti berkontribusi positif terhadap kesehatan mental kerja. Temuan ini juga sejalan dengan model Job Demand–Control (JDC) yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan dan kontrol kerja. Integrasi etika bisnis, CSR, serta layanan bimbingan dan konseling menjadi strategi organisasi yang relevan untuk meningkatkan kesehatan mental kerja dan kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial; Bimbingan dan Konseling; Kesehatan Mental Kerja

ABSTRACT

Occupational mental health is a crucial aspect in modern organizations because it directly impacts employee productivity, work engagement, and psychological well-being. High work demands, time pressures, interpersonal conflicts, and the complexity of work roles require organizations to manage the work environment in a more humane and sustainable manner. This study aims to examine the role of business ethics and corporate social responsibility (CSR) in supporting

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

occupational mental health from a guidance and counseling perspective. The study used a qualitative approach with a descriptive phenomenological method. Informants were selected through a purposive sampling technique involving employees and management who understand business ethics policies, CSR programs, and workplace counseling services. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation studies. The results showed that the implementation of business ethics that emphasize fairness, transparency, and respect for employee dignity can create a sense of psychological safety and reduce the potential for workplace conflict. Internally oriented CSR programs, such as attention to employee welfare, work-life balance, and psychological support, have been shown to contribute positively to occupational mental health. These findings are also in line with the Job Demand–Control (JDC) model, which emphasizes the importance of a balance between work demands and control. The integration of business ethics, CSR, and guidance and counseling services is a relevant organizational strategy to improve mental health at work and the quality of human resources.
***Keywords**: Business Ethics and Social Responsibility; Guidance and Counseling; Occupational Mental Health*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern, kesehatan mental di tempat kerja sangat penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis secara signifikan, dan strategi komprehensif diperlukan untuk memperbaikinya, menurut Frontiers in Public Health dalam (Ballard et al., 2025). Hal ini disebabkan oleh peningkatan tekanan kerja, konflik interpersonal, dan tuntutan profesional yang kompleks.

Dua pilar penting dalam praktik organisasi yang bertanggung jawab adalah etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Etika bisnis adalah prinsip-prinsip yang mendorong organisasi untuk bertindak dengan cara yang adil, terbuka, dan menghormati martabat manusia, termasuk kesejahteraan pekerja. CSR memperluas komitmen etika ini dengan memasukkan kepedulian terhadap pemangku kepentingan termasuk karyawan ke dalam strategi organisasi, bukan sekadar mencapai keuntungan ekonomi semata. Studi nasional menunjukkan bahwa penerapan rutin prinsip etika bisnis dapat meningkatkan praktik CSR dan hubungan organisasi dengan pemangku kepentingan, meningkatkan keberlanjutan dan kualitas hidup kerja.

Etika bisnis juga dapat didefinisikan sebagai cabang ilmu yang mencakup cara menjalankan bisnis secara adil dan tidak memihak dengan tujuan menguntungkan industri dan masyarakat secara keseluruhan, serta perusahaan dan individu. yang menetapkan standar moral untuk bisnis, yang mencakup produksi, distribusi, dan bagaimana konsumen berperilaku (Ade Noviola Fadillah, 2023). Konsep etika bisnis sangat populer di dunia bisnis. Banyak orang setuju bahwa prinsip etika yang kuat diperlukan untuk menjalankan bisnis yang sehat (Hasanah et al., 2025).

Model Job Demand–Control (JDC) dapat digunakan untuk menjelaskan kesehatan mental dan stres kerja. Menurut model ini, ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang signifikan tanpa memiliki kontrol dan autonomi yang memadai untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, mereka mengalami tekanan psikologis yang lebih besar. Tenaga kesehatan dalam praktik pelayanan kesehatan sering menghadapi banyak pasien, tekanan waktu, dan banyak tanggung jawab klinis, tetapi mereka memiliki kontrol terbatas terhadap jadwal kerja mereka,

pembagian tugas, dan kebijakan organisasi. Ketidakseimbangan ini menyebabkan stres kerja yang lebih tinggi dan kelelahan emosional yang lebih cepat, yang pada gilirannya berdampak pada kesehatan mental (Hapsari et al., 2023; Karasek & Theorell, 1990) dalam (Analizza Ina Lea, Arini Novita Ati, 2025).

Dari perspektif bimbingan dan konseling, intervensi profesional di tempat kerja sangat penting untuk membantu karyawan mengenali dan mengatasi tekanan yang mereka alami karena pekerjaan mereka. Layanan konseling perusahaan bertujuan untuk membantu karyawan membuat strategi koping yang lebih baik, meningkatkan kesehatan mental mereka, dan membuat hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja mereka. Dengan menggabungkan layanan ini ke dalam strategi etika bisnis dan CSR, organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab moral dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Bisnis

Etika bisnis terdiri dari nilai-nilai dan prinsip moral yang mengatur interaksi dan tindakan perusahaan dengan berbagai pemangku kepentingannya. Ini mencakup pertimbangan seperti keadilan, kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan bagaimana keputusan dan tindakan bisnis berdampak pada masyarakat. Etika bisnis mencakup perlakuan terhadap karyawan, konsumen, lingkungan, persaingan yang adil, transparansi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Ana Salsabila, 2023) dalam (Wibowo et al., 2024).

Cara untuk menjalankan operasi bisnis secara adil dalam semua aspek yang berkaitan dengan perusahaan, individu, industri, dan masyarakat dikenal sebagai etika bisnis (Suryana 2016). Selain itu, Wartoyo (2018) menyatakan bahwa etika bisnis juga dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang mengatur standar moral pelaku bisnis dalam hal produksi, distribusi, dan konsumsi. Etika bisnis yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, menjamin kegiatan bisnis bertahan dalam jangka panjang, dan memberikan peluang bagi perusahaan untuk berkembang ke pasar global (Asril 2019). Menurut Keraf (1998) dalam (Ali, 2020), prinsip-prinsip etika bisnis termasuk integritas moral, otonomi, kejujuran, keadilan, dan saling menguntungkan (Roida Purba, Tri Nanda Rayani Sinuhaji, Nabila Annisa Rahmadhani Siregar, 2023).

Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) adalah komitmen terus-menerus perusahaan untuk berperilaku secara etis dan meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dan keluarganya, serta kemajuan ekonomi dan masyarakat secara keseluruhan (Nurlela 2019) dalam (Roida Purba, Tri Nanda Rayani Sinuhaji, Nabila Annisa Rahmadhani Siregar, 2023). Di sisi lain, pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk berkontribusi pada pengemban.

CSR adalah kewajiban yang harus dimasukkan ke dalam kebijakan bisnis selain merupakan tanggung jawab perusahaan (Nayenggita, G. B., Raharjo, S. T., & Resnawaty 2019). Perusahaan harus mematuhi "Guidance Standard on Social Responsibility" ISO 26000, yang terdiri dari 7 prinsip: akuntabilitas; transparansi; perilaku etis; menghormati kepentingan pemangku kepentingan; mematuhi aturan hukum; mematuhi norma perilaku internasional; dan menghormati hak asasi manusia (Aminurosyah, J., Saleh, H., 2020) dalam (Roida Purba, Tri Nanda Rayani Sinuhaji, Nabila Annisa Rahmadhani Siregar, 2023).

Bimbingan dan Konseling

Bimbingan konseling berasal dari kata "konseling" dan "bimbingan". Bimbingan adalah terjemahan literal dari kata bahasa Inggris "guidance", yang memiliki banyak arti. Menurut Sertzer dan Stone (dalam Salaahudin: 2010), "arahan" berasal dari akar kata "arahan", yang berarti mengarahkan (to direct), memandu (to pilot), mengelola (to manage), dan menyetir (to steer). Namun, menurut WS. Winkel (dalam Masdudi: 2012), istilah "guidance" terkait dengan "gunding", yang berarti menunjukkan jalan (menunjukkan jalan), memimpin (memimpin), mengikuti

(menuntun), memberi petunjuk (memberi petunjuk), dan memberi nasehat dalam (Aryani et al., 2023).

Tujuan Bimbingan dan Konseling, menurut Bimo Walgito (2004: 33) adalah membantu mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran serta membantu individu mencapai kesejahteraan. Tujuan bimbingan adalah untuk membantu siswa mengatasi masalah atau kesulitan dan mengarahkan mereka pada kebaikan. Menurut Dewa Ketut Sukardi (2008: 28), tujuan pendidikan lainnya adalah untuk membuat manusia Indonesia cerdas, beriman, bertaqwa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, dan memiliki rasa tanggung jawab sosial dan kebangsaan dalam (Nasution et al., n.d.).

Kesehatan Mental Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia kontemporer semakin memprioritaskan kesehatan mental karyawan. Seringkali, stres, kelelahan, dan gangguan psikologis lainnya disebabkan oleh lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan produktivitas yang tinggi, dan ketidakpastian pekerjaan. Kondisi tersebut bukan hanya menyebabkan produktivitas pekerja menurun, tetapi juga berdampak pada kualitas hidup karyawan (Waruwu et al., 2025).

Kesehatan mental pekerja tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Sebagian besar jurnal menemukan bahwa faktor stres utama yang menyebabkan tingkat kesejahteraan pekerja rendah adalah beban kerja tinggi, tuntutan target, dan konflik peran. Menurut analisis ini, organisasi harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kerja, alokasi tugas, dan budaya organisasi untuk mengurangi tekanan (Waruwu et al., 2025).

Selain itu, dukungan organisasi merupakan komponen penting yang memiliki kemampuan untuk mengurangi tekanan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut banyak penelitian, intervensi seperti konseling, pelatihan pengelolaan stres, dan ruang kerja yang lebih fleksibel secara signifikan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Menurut temuan ini, kesehatan mental bukan tidak hanya kewajiban pribadi tetapi juga kebijakan strategis organisasi (Waruwu et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif fenomenologis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengalaman subjektif karyawan tentang kesehatan mental kerja ketika mereka menerapkan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Untuk melakukan penelitian ini, metode purposive sampling digunakan untuk memilih informan. Para informan termasuk anggota staf dan manajemen yang memahami kebijakan organisasi serta layanan bimbingan dan konseling yang tersedia di tempat kerja mereka. Untuk program etika bisnis, CSR, dan layanan konseling perusahaan, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan memengaruhi kesehatan mental pekerja. Informasi menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis yang menekankan keadilan, keterbukaan, dan penghormatan terhadap martabat karyawan menyebabkan rasa aman psikologis (psychological safety) di tempat kerja. Selain itu, diyakini bahwa program CSR yang berorientasi internal, seperti fokus pada kesejahteraan karyawan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan psikologis, dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia dan lebih nyaman dengan pekerjaan mereka. Konseling dan bimbingan di tempat kerja dianggap sebagai sarana penting bagi karyawan untuk membahas masalah pekerjaan mereka, mengelola stres, dan mengembangkan strategi koping yang sesuai, khususnya bagi karyawan yang memiliki banyak tanggung jawab dan sedikit kontrol.

Ada bukti bahwa menerapkan etika bisnis di tempat kerja dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih sehat secara mental. Menurut informan, prinsip keadilan, transparansi, dan penghormatan terhadap martabat karyawan menyebabkan rasa aman, kepercayaan, dan kenyamanan di tempat kerja. Ketika etika bisnis diterapkan secara teratur, konflik dan persepsi perlakuan tidak adil di tempat kerja dikurangi. Hasil ini mendukung gagasan bahwa etika bisnis adalah alat strategis untuk menjaga kesehatan mental karyawan selain sebagai standar.

Studi ini mendukung model Job Demand–Control (JDC), yang mengatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kontrol kerja menyebabkan stres dan gangguan kesehatan mental. Terbukti bahwa etika bisnis dan CSR dapat membantu melindungi pekerja dengan membuat kebijakan yang lebih manusiawi dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Dari perspektif bimbingan dan konseling, konseling adalah cara perusahaan memenuhi kewajiban moral mereka untuk membantu karyawannya mendapatkan kesehatan psikologis. Selain berfungsi sebagai kuratif, bimbingan dan konseling membantu individu mencapai kesejahteraan dan kemandirian. Oleh karena itu, integrasi etika bisnis, CSR, dan layanan bimbingan dan konseling merupakan strategi organisasi yang relevan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kesehatan mental kerja sekaligus mendukung produktivitas dan kualitas sumber daya manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Karena produktivitas, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan berkorelasi langsung dengan kesehatan mental kerja, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental kerja sangat penting bagi organisasi modern. Kondisi mental pekerja dipengaruhi oleh beberapa hal, termasuk beban kerja yang tinggi, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan. Membangun etika bisnis yang menekankan keadilan, transparansi, dan penghormatan terhadap martabat manusia dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan rasa aman psikologis (psikologis). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan mental kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu; sistem dan nilai yang dianut organisasi juga sangat memengaruhinya.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), khususnya yang berorientasi internal, dapat membantu kesehatan mental karyawan secara strategis. Program CSR yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, serta dukungan psikologis terbukti dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan. Integrasi etika bisnis dan CSR sesuai dengan model Job Demand–Control (JDC), di mana kebijakan organisasi yang lebih manusiawi dapat mengurangi efek negatif tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan kontrol kerja terhadap kesehatan mental.

Sebuah organisasi harus menerapkan etika bisnis secara teratur dan menggunakannya sebagai landasan untuk pengambilan keputusan manajer. Selain itu, perusahaan harus membuat program CSR yang berfokus pada kepentingan eksternal sambil mengutamakan kesehatan mental karyawan sebagai pemangku kepentingan utama. Selain itu, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang sehat secara mental, produktif, dan berdaya saing, layanan bimbingan dan konseling di tempat kerja harus diperkuat sebagai bagian dari strategi organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Analizza Ina Lea, Arini Novita Ati, L. P. R. (2025). *LITERATUR REVIEW : HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KESEHATAN MENTAL TENAGA KESEHATAN*. *9*, 10490–10497.

Aryani, W. D., Salsabila, I., Suparmika, Y., Syammach, H. K., & Azizah, N. (2023). *Pendekatan bimbingan konseling 1*. *3*(5), 234–241. https://doi.org/10.59818/jpi.v2i4.234

Ballard, D. W., Lodge, G. C., Pike, K. M., & Hege, A. (2025). *Mental health at work : a practical framework for employers*. *April*, 1–14. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981

Hasanah, U., Sura, M. A., & Rambe, R. (2025). *Peran Etika Bisnis dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. *3*.

Nasution, H. S., Ag, S., & Pd, M. (n.d.). *Dr. Henni Syafriana Nasution, MA Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd*.

Roida Purba, Tri Nanda Rayani Sinuhaji, Nabila Annisa Rahmadhani Siregar, S. (2023). *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 1*. *09*.

Waruwu, Y., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Peran Strategis Kesehatan Mental Dalam Kesejahteraan Karyawan*. *01*(03), 71–76.

Wibowo, D. P., Afriadi, H., Mayu, A., Sakti, P., & Hukum, F. (2024). *Pentingnya Penerapan Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Bisnis*. *2023*, 1–19. https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx