

HUBUNGAN PSIKOLOGI, MANAJEMEN SDM, KESEJAHTERAAN KARYAWAN (*EMPLOYEE WELLBEING*) DAN PRODUKTIVITASBenita Azlia Fauziyah¹, Mutiara Salsabila Haryani², Mutiara Salsadila³, Putri Oktaviani⁴,
Arfian⁵

Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210515068@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515041@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515059@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515067@mhs.ubharajaya.ac.id,
arfian@dsn.ubharajaya.ac.id**Abstract**

This study aims to examine the relationship between psychology, human resource management (HRM), employee well-being, and work productivity in organizational settings. The research adopts a qualitative approach using a literature review method by analyzing various academic sources, including books, national and international journal articles, and relevant research reports. The findings indicate that the integration of psychological perspectives into HRM practices plays a crucial role in enhancing employee well-being, encompassing physical, psychological, social, and financial aspects. Employees with higher levels of well-being tend to demonstrate greater motivation, job satisfaction, engagement, and productivity. Conversely, work stress and job dissatisfaction negatively affect performance and increase the risk of burnout and turnover. Therefore, HRM policies that prioritize employee well-being represent an effective and sustainable strategy for improving organizational productivity.

Keywords: *Organizational Psychology, Human Resource Management, Employee Well-Being, Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara psikologi, manajemen sumber daya manusia (MSDM), kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), dan produktivitas kerja dalam konteks organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur, melalui analisis berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta laporan penelitian yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi pendekatan psikologis dalam praktik MSDM berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik dari aspek fisik, psikologis, sosial, maupun finansial. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi cenderung menunjukkan motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan,

Article history

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, stres kerja dan ketidakpuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja dan meningkatkan risiko burnout serta turnover. Dengan demikian, penerapan kebijakan MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan merupakan strategi yang efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Psikologi Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling krusial dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional dan strategis (Aula et al., 2022). SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perancang, pengelola, dan pengembang sistem organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas, kompetensi, serta kemampuan adaptasi SDM yang dimilikinya. Tanpa SDM yang kompeten, keberadaan sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sistem kerja tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, SDM dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Perkembangan dunia kerja modern menghadirkan berbagai tantangan yang semakin kompleks dan dinamis (Sedyowidodo, 2024). Kemajuan teknologi, globalisasi, serta perubahan pola kerja menuntut organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan. Di sisi lain, tuntutan kerja yang semakin tinggi, tekanan kinerja, serta perubahan lingkungan kerja yang cepat berpotensi meningkatkan beban psikologis karyawan. Kondisi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada efisiensi dan hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi manusia sebagai pelaku utama dalam proses kerja agar produktivitas dan komitmen karyawan tetap terjaga.

Kesejahteraan karyawan menjadi isu strategis dalam pengelolaan organisasi modern. Kesejahteraan tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, sosial, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan emosional. Karyawan yang merasa dihargai, aman, dan didukung cenderung memiliki tingkat motivasi, keterlibatan kerja, dan loyalitas yang lebih tinggi (Guest, 2017). Sebaliknya, pengabaian terhadap kesejahteraan karyawan dapat memicu stres kerja, burnout, serta meningkatnya tingkat turnover yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi.

Psikologi, manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan produktivitas memiliki hubungan yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Psikologi memberikan pemahaman mendalam mengenai perilaku, motivasi, kepuasan kerja, serta kondisi emosional karyawan. Sementara itu, MSDM berperan sebagai kerangka strategis dalam menerjemahkan pemahaman psikologis tersebut ke dalam kebijakan dan praktik organisasi, seperti sistem penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Integrasi antara pendekatan psikologis dan kebijakan MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja individu,

memperkuat komitmen kerja, serta mendorong produktivitas organisasi secara berkelanjutan (Boxall & Purcell, 2022).

2. Tinjauan Pustaka

Psikologi Dalam Konteks Organisasi Dan Kerja

Psikologi industri dan organisasi berdasarkan Izzati dan Mulyana (2019) merupakan cabang ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks dunia kerja, di mana individu berperan sebagai tenaga kerja, baik secara perorangan maupun dalam kelompok. Sedangkan menurut *American Psychological Association* (2008) psikologi industri organisasi merupakan bidang yang menelaah perilaku manusia secara ilmiah dalam lingkungan kerja dan organisasi. Bidang ini berfokus pada pengembangan prinsip-prinsip mengenai perilaku individu, kelompok serta suatu organisasi, lalu menerapkannya untuk menyelesaikan berbagai permasalahan di tempat kerja.

Ruang lingkup psikologi organisasi menurut Muchinsky (2006) terbagi menjadi 6 bagian yaitu:

- a. *Selection and placement* yaitu bidang yang berfokus pada penyusunan prosedur asesmen untuk seleksi, penempatan, dan promosi karyawan guna memastikan kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan.
- b. *Training and development* mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi serta perancangan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan efektivitas kinerja karyawan
- c. *Performance appraisal* melibatkan penetapan evaluatif dan pengukuran tingkat pencapaian kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi
- d. *Organization development* menitikberatkan pada analisis dan intervensi terhadap struktur serta dinamika organisasi untuk meningkatkan efektivitas, adaptabilitas dan kepuasan kerja.
- e. *Quality of worklife* mengkaji faktor-faktor yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang sehat, produktif dan bermakna bagi pekerja.
- f. *Ergonomics* berorientasi pada perancangan sistem kerja, peralatan, dan lingkungan yang selaras dengan kemampuan dan keterbatasan manusia agar mendukung performa optimal.

Adapun faktor-faktor psikologis yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi berasal dari istilah *motif*, yaitu kekuatan pendorong dalam diri individu yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat dipahami sebagai kondisi internal yang mempersiapkan seseorang untuk bertindak. McDonald menjelaskan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri manusia yang disertai munculnya emosi dan dipicu oleh adanya tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan pandangan tersebut, motivasi mencakup tiga komponen utama, yaitu adanya perubahan energi, keterlibatan emosi, serta dorongan yang berorientasi pada tujuan. Secara keseluruhan, motivasi merupakan keadaan psikologis yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas (Zulkifli, 2022).

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaannya serta kondisi lingkungan kerja yang menyertainya. Konsep ini menggambarkan tingkat rasa puas, nyaman, dan bahagia yang dialami individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Beragam aspek dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, di antaranya karakteristik pekerjaan itu sendiri, imbalan dan kompensasi yang diterima, peluang untuk berkembang dan memperoleh promosi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Usman et al., 2023).

c. Kinerja

Suatu perusahaan dapat dikatakan berkualitas apabila mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta menghasilkan tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, modal psikologis juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Individu yang memiliki modal psikologis kuat seperti optimisme, harapan, keyakinan diri (*self-efficacy*), dan resiliensi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Modal psikologis yang positif mendorong pegawai untuk mencapai target, menghadapi hambatan, dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dalam lingkungan kerja (Retnowati et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan dan pengakhiran hubungan kerja, sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku guna mencapai tujuan organisasi (Sherli, 2022).

Adapun fungsi utama dalam manajemen SDM menurut Marnis dan Priyono (2008) yaitu:

- a. Perencanaan kebutuhan SDM meliputi perumusan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun panjang serta analisis jabatan untuk menentukan tugas, kompetensi dan persyaratan yang dibutuhkan organisasi
- b. Stafing sesuai kebutuhan organisasi mencakup proses pengisian posisi melalui rekrutmen dan seleksi kandidat, baik dari sumber internal maupun eksternal, untuk memastikan organisasi memperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi kriteria.
- c. Penilaian dilakukan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan, sekaligus memberikan umpan balik dan penghargaan. Proses ini juga mencakup analisis penyebab penurunan kinerja dan pemberian motivasi untuk perbaikan.
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan pekerja berfokus pada perencanaan dan pelaksanaan pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar produktivitas dan keselamatan terjaga.
- e. Pencapaian efektivitas hubungan kerja melibatkan pembentukan hubungan industrial yang baik melalui penghormatan terhadap hak pekerja, mekanisme negosiasi dan penanganan keluhan, serta penelitian berkelanjutan mengenai praktik MSDM agar hubungan kerja tetap harmonis dan efektif.

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilakukan melalui berbagai langkah strategis, di antaranya menurut Budimansyah dan Axel (2024) yaitu:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan agar operasional perusahaan berjalan optimal, sehingga diperlukan profesionalisme kerja dan pelatihan yang mendukung pencapaian kinerja maksimal.
- b. Menyelenggarakan pelatihan berkala guna membangun tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing di bidangnya, karena tim yang terlatih akan mendorong kemajuan perusahaan.
- c. Memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar memahami karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi, sehingga proses adaptasi berlangsung lebih cepat dan efektif.
- d. Melaksanakan rekrutmen melalui seleksi yang terstruktur untuk mendapatkan calon karyawan yang unggul dan sesuai kebutuhan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik sejak awal.
- e. Menyediakan jenjang karir dan pemberian promosi sebagai upaya memotivasi pengembangan kompetensi karyawan serta mempertahankan mereka dalam perusahaan.
- f. Membangun hubungan kerja yang harmonis untuk mencegah konflik dan menyatukan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan demi peningkatan kinerja.
- g. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasan agar mereka berkontribusi dalam pengembangan perusahaan sekaligus menyadari potensi diri.
- h. Memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan mendorong produktivitas.
- i. Menerapkan prinsip pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM untuk memastikan peningkatan kemampuan secara berkelanjutan.
- j. Mendorong karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan positif melalui program Hasana Point yang mencerminkan nilai kebaikan dalam pekerjaan dan pelayanan, sehingga berdampak baik bagi diri sendiri dan perusahaan.

Kesejahteraan Karyawan (*Employee Wellbeing*)

Kesejahteraan karyawan, menurut Dong dan Yan (2022), adalah kondisi multidimensi yang mencakup keseimbangan antara elemen fisik, psikologis, sosial, dan finansial dalam lingkungan kerja.

- a. Fisik berkaitan dengan kesehatan tubuh, kekuatan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan tanpa masalah kesehatan.
- b. Psikologis termasuk kebahagiaan hidup, rasa aman, kestabilan emosi, dan keseimbangan mental saat bekerja.
- c. Sosial termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, dukungan sosial, dan perasaan dimiliki di tempat kerja.
- d. Finansial berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang adil dan kemampuan finansial mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Bhoir dan Sinha (2024) menjelaskan beberapa elemen internal dan eksternal organisasi memengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu:

- a. Beban kerja dan tuntutan pekerjaan: Beban kerja dan tuntutan pekerjaan meningkatkan risiko stres yang dapat mengganggu kesejahteraan.
- b. Dukungan sosial dan budaya organisasi: Lingkungan kerja yang positif, berkolaborasi, dan didukung oleh manajemen yang empatik meningkatkan kesehatan mental.

Kebijakan sumber daya manusia: Meliputi program keseimbangan kerja, pelatihan pengembangan diri, dan fleksibilitas kerja yang terbukti mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis deskriptif. Metode studi literatur merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data pustaka melalui proses membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Yulia et al., 2022 dalam Jamaludin et al., 2023). Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, serta menyintesis berbagai sumber informasi yang relevan dan telah dipublikasikan sebelumnya, seperti buku, artikel ilmiah, dan laporan penelitian, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang diteliti.

Adapun tahapan studi literatur dalam penelitian ini diawali dengan pengumpulan data melalui proses identifikasi masalah. Selanjutnya, dilakukan penyaringan terhadap data dan sumber pustaka yang relevan dengan fokus penelitian. Artikel dan literatur yang telah diseleksi kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh landasan teori dan kerangka konseptual yang mendukung pembahasan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Hubungan Psikologi, Manajemen SDM, Dan Kesejahteraan Karyawan

Setiap organisasi memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas organisasinya melalui penerapan berbagai program yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan. Individu sebagai penggerak utama organisasi merupakan komponen yang sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi karyawannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019).

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, motivasi karyawan memegang peranan yang sangat penting. Motivasi yang kuat menjadi salah satu metode utama untuk mendorong karyawan agar mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi merupakan elemen krusial yang memengaruhi tindakan individu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana motivasi terbentuk pada diri karyawan menjadi dasar penting dalam penerapan kebijakan SDM yang efektif (Syaputra & Kusuma, 2021).

Motivasi juga berperan sebagai sumber inspirasi yang mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tercermin dari perilaku kerja yang positif dan berdampak langsung pada keberlangsungan organisasi. Motivasi dapat muncul dari dalam diri individu maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal, baik yang bersifat materi maupun non-materi. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi karyawan (Esisuarni et al., 2024).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan menjalankan tugasnya. Di tengah persaingan kerja yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang positif, seperti pencahayaan yang memadai, kebersihan,

dan kenyamanan fisik, terbukti dapat meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan (Sahara & Kuswinarno, 2024).

Hulu et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang positif cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang tidak menyenangkan. Dalam konteks ini, peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin berfungsi sebagai panutan bagi karyawan dan memiliki pengaruh besar terhadap iklim kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan transformasional untuk mendorong kreativitas dan motivasi, kepemimpinan transaksional untuk menjaga kedisiplinan, serta kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan Keputusan (Fadila et al., 2025).

Budaya organisasi merupakan pedoman yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya ini mencakup norma, aturan, asumsi, serta pola pikir yang disepakati bersama untuk mengarahkan perilaku dan tindakan anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menghadapi berbagai permasalahan baik yang bersumber dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi (Sumartik et al., 2022).

Dalam organisasi dengan budaya yang positif, karyawan cenderung terdorong untuk bekerja melampaui tuntutan formal pekerjaan. Mereka juga lebih siap mendukung tujuan organisasi ketika merasakan perlakuan yang adil, perhatian dari atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang kuat terbukti berkontribusi terhadap peningkatan psychological well-being karyawan, sedangkan budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan kesejahteraan psikologis tersebut (Sari & Monalisa, 2021).

Kesejahteraan psikologis karyawan juga tercermin dalam pemenuhan kebutuhan rohaniyah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 tentang Ketenagakerjaan. Pemenuhan kesejahteraan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif (Rochma & Prameswari, 2023). Budaya organisasi yang solid dan positif didukung oleh kepemimpinan visioner, komunikasi yang efektif, serta keterlibatan karyawan yang tinggi, sehingga mampu menciptakan organisasi yang berkelanjutan (Oktavia et al., 2024).

Dampak Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas

Kesejahteraan karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena terbukti mampu meningkatkan performa kerja baik secara individu maupun tim. Karyawan yang merasa sejahtera secara fisik, mental, dan sosial cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang kuat, serta keterlibatan kerja yang lebih mendalam. Kondisi ini memungkinkan karyawan bekerja secara lebih produktif, kreatif, dan efisien (Esty et al., 2025).

Penelitian Rufeng et al. (2023) menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang berada dalam kondisi sejahtera dinilai lebih mampu mengelola tekanan kerja serta memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, employee well-being juga berperan sebagai variabel mediasi antara work-life balance, work engagement, dan produktivitas, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Alamudi (2025).

Organisasi yang berhasil mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan secara efektif umumnya menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Penelitian Arevin et al.

(2024) menunjukkan bahwa program workplace wellness seperti dukungan kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan program kebugaran berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan produktivitas karyawan. Selain itu, Santoso (2024) juga menemukan bahwa program kesejahteraan yang menyeluruh berkorelasi positif dengan produktivitas dan keterlibatan kerja.

Keberhasilan program kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh pelaksanaannya di lapangan, termasuk dukungan pimpinan dan budaya kerja yang mendorong kolaborasi. Hal ini membuktikan bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan merupakan strategi bisnis yang efektif dan berkelanjutan.

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas dan motivasi karyawan. Beban kerja berlebihan, tekanan waktu, serta tuntutan kerja yang tinggi sering kali menyebabkan karyawan kehilangan fokus dan mengalami kelelahan. Nurhasan dan Nugroho (2023) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selain stres, ketidakpuasan kerja juga berdampak buruk terhadap kinerja dan meningkatkan potensi turnover. Ketidakpuasan dapat muncul akibat kurangnya penghargaan, ketidakadilan sistem, maupun hubungan kerja yang tidak harmonis. Iskanto (2021) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja menurunkan loyalitas dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas organisasi.

Strategi Peningkatan Kesejahteraan Dan Produktivitas

Penerapan program kesehatan mental dan kebijakan work-life balance menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Fakhri et al., 2025). Dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, dan menurunkan tingkat turnover (Haar et al., 2014).

Pelatihan dan pengembangan berbasis psikologi positif berfokus pada pengembangan holistik karyawan, termasuk pengelolaan stres, peningkatan resiliensi, dan kesejahteraan emosional. Pendekatan ini terbukti meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, meskipun masih menghadapi tantangan dalam implementasinya di Indonesia (Nuriyah et al., 2024).

Sistem penghargaan yang adil dan konsisten berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi (Kevin, 2024).

Budaya kerja yang suportif dan inklusif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diterima. Budaya ini mendorong kolaborasi, inovasi, serta meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan. Pembangunan budaya inklusif memerlukan kepemimpinan yang kuat, komunikasi terbuka, serta pelatihan berkelanjutan (Mariamy, 2025).

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam makalah ini, dapat disimpulkan bahwa psikologi, manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan kesejahteraan karyawan merupakan tiga aspek yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Psikologi memberikan landasan pemahaman mengenai perilaku, motivasi, kepuasan, serta kondisi emosional karyawan, sementara MSDM berperan dalam

merumuskan kebijakan dan strategi untuk mengelola potensi tersebut secara optimal. Kesejahteraan karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja, motivasi, dan loyalitas, di mana pemenuhan aspek fisik, mental, sosial, dan finansial mendorong peningkatan keterlibatan serta efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, dan budaya organisasi yang positif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan psychological well-being sekaligus menekan tingkat stres kerja. Selain itu, penerapan program kesejahteraan, pelatihan berbasis psikologi positif, serta sistem penghargaan yang adil mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan. Sebaliknya, stres kerja dan ketidakpuasan akibat beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan, dan ketidakadilan organisasi terbukti menurunkan produktivitas serta meningkatkan burnout dan turnover intention. Dengan demikian, organisasi akan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan apabila mampu mengintegrasikan pendekatan psikologi dan MSDM dengan fokus utama pada kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alamudi, A. K. (2025). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK ENGAGEMENT AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY THROUGH EMPLOYEE WELL-BEING IN THE SERVICE INDUSTRY WITH A HYBRID WORK ENVIRONMENT. *Management Analysis Journal*, 14(3), 371-386.
- [2] Arevin, A. T., Rustam, A., Widaningsih, W., Saryanti, E., & Wulandari, H. P. (2024). Fostering Workplace Wellness: Strategies for Improving Employee Engagement and Productivity. *The Journal of Academic Science*, 1(5), 605-613.
- [3] Association, A. P. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION.
- [4] Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*, 11(1), 2337-3520.
- [5] Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 1-18.
- [6] Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management*.
- [7] Budimansyah, B., & Axel, L. (2024). PENERAPAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 48-55.
- [8] Dong, J., & Yan, S. (2022). A Multicriteria Approach for Measuring Employee Well-Being. *School of Economics and Management*, 13, 1-12.
- [9] Esiuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- [10] Esty, A. W., Halima, N., & Winarko, R. (2025). WORKPLACE WELLBEING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR THROUGH WORK MOTIVATION. *Journal of Economics Management Accounting*, 10(1), 55-65.
- [11] Fadila, A. E., Iskandar, R., & Siahaan, L. H. (2025). PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN

KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN BATUTIS AL-ILMI BEKASI. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 5(3), 619-628.

[12] Fakhri, N., Sokku, A. S. F. R., Ikhsan, A. Z. R., & Zulfa, A. S. (2025). Work-Life Balance: Menjaga Harmoni Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 134-138.

[13] Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>

[14] Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.

[15] Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480-1496.

[16] Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)*, 02(03), 142-148.

[17] Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*.

[18] Jamaludin, U., Pribadi, R. A., & Sarni, S. (2023). IMPLEMENTASI MODEL PROBLEM BASED LEARNING PADA PEMBELAJARAN IPA UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09(02), 3247-3256.

[19] Kevin, K. (2024). *Pentingnya Pengakuan dan Penghargaan bagi Karyawan*. BenefitHub.

[20] Mariamy. (2025). *Membangun Budaya Kerja yang Inklusif dan Positif*. Radio Republik Indonesia.

[21] Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZIFATAMA PUBLISHER.

[22] Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology Applied to Work, Eighth Edition*.

[23] Nurhasan, A. M., & Nugroho, M. A. S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PADA KPP PRATAMA YOGYAKARTA). *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 473-505.

[24] Nuriyah, K., Putri, D. M. S., Anisa, Z., & R, A. H. A. (2024). Penerapan Prinsip Psikologi Positif dalam Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Educatio*, 10(2), 687-694.

[25] Oktavia, N., Amalia, M., Zahroh, A., Octavianti, Zahra, N. A., & Saridawati. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 421-429.

[26] Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.

- [27] Rochma, I., & Prameswari, Y. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN OUTSOURCING. *Jurnal Ilmiah ZONA PSIKOLOGI*, 6(1), 34-48.
- [28] Rufeng, L., Nan, Z., & Jianqiang, Z. (2023). Impact of Employee Well-Being on Organizational Performance in Workplace. *International Journal of Management and Human Science*, 7(2), 87-95.
- [29] Sahara, L. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(4), 136-142.
- [30] Santoso, J. B. (2024). Employee Well-being Programs: Assessing the Impact on Engagement, Productivity, and Retention. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 472-484.
- [31] Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN STUDI LITERATUR. *Syntax Idea*, 3(1), 161-170.
- [32] Sedyowidodo, U. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Berbasis Teknologi, Menuju Ekosistem Hijau dan SDGsJumlah*. Universitas Bakrie Press.
- [33] Sherli, N. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MIS PILADANG. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 10-15.
- [34] Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. UMSIDA Press.
- [35] Syaputra, N., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- [36] Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & B, A. M. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- [37] Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- [38] Zulkifli, Z. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM). *JMPIS JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 414-423.