



Makna Psychological Well-being dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama

Anissa Khumairoh¹, Anniez Rachmawati Musslifah², Faqih Purnomosidi³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial, Humaniora & Seni, Universitas Sahid Surakarta

Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

E-mail: anissakhumairoh4@gmail.com¹, anniez@usahidsolo.ac.id², faqih@usahidsolo.ac.id³

Abstract : *This study aims to uncover the meaning of psychological well-being from the perspective of employees at the Smart Solindo Consultama Psychology Bureau. In a stressful and target-laden work environment, understanding psychological well-being is crucial as a basis for policy-making that supports mental health. A qualitative approach using phenomenology was used to explore the subjective experiences of five participants through in-depth interviews and direct observation. Analysis was conducted using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) techniques to understand the meaning of well-being based on Ryff's six main dimensions: self-acceptance, positive relationships, autonomy, environmental mastery, personal growth, and life purpose. The results show that the majority of employees have a high awareness of the importance of work-life balance, personal growth, and healthy social relationships as key factors in maintaining psychological well-being. Despite challenges such as work pressure, role conflict, and lack of freedom in decision-making, participants were able to develop adaptive strategies and demonstrated strong psychological resilience. These findings emphasize the importance of organizations in creating a supportive work environment that is responsive to employees' psychological needs. This study contributes to the development of more humanistic and well-oriented managerial policies.*

Keywords: *Psychological well-being, Employees.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap makna kesejahteraan psikologis (psychological well-being) dari perspektif karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Dalam lingkungan kerja yang sarat tekanan dan target, pemahaman mengenai kesejahteraan psikologis menjadi krusial sebagai dasar pengambilan kebijakan yang mendukung kesehatan mental. Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi digunakan untuk menggali pengalaman subjektif 5 (lima) partisipan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Analisis dilakukan menggunakan teknik *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) untuk memahami makna kesejahteraan berdasarkan enam dimensi utama dari Ryff, yaitu penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, pertumbuhan diri, dan hubungan sosial yang sehat sebagai faktor utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Meskipun ditemukan tantangan seperti tekanan kerja, konflik peran, dan kurangnya kebebasan dalam pengambilan keputusan, partisipan mampu mengembangkan strategi adaptif serta menunjukkan resiliensi psikologis yang kuat. Temuan ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan manajerial yang lebih humanistik dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Psychological well-being, Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja birokrasi yang dinamis dan penuh tekanan, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Tidak hanya sekedar kondisi tanpa gangguan mental, *psychological well-being* mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola emosi, menjalin relasi positif, memiliki tujuan hidup, serta merasakan pertumbuhan pribadi di tengah tantangan pekerjaan. Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan bukan lagi sekedar wacana, melainkan kebutuhan fundamental yang berdampak pada performa kerja, loyalitas, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* memiliki enam dimensi utama: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Keenam dimensi ini menjadi indikator penting dalam memahami apakah seseorang merasa sejahtera secara psikologis. Dalam praktiknya, dimensi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling mempengaruhi dalam membentuk makna kesejahteraan psikologis yang utuh.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan subjektif yang baik yang digambarkan sebagai kondisi dari fungsi emosi yang positif dan merupakan manifestasi dari kesehatan mental. Kesejahteraan psikologis juga menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif sebagai bentuk dari kebahagiaan dan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh manusia, dimana individu mampu menerima diri, berhubungan baik dengan orang lain, mandiri, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki tujuan hidup dan mampu merealisasikan dirinya secara optimal dan berkelanjutan (Purnomosidi, Widiyono, & Musslifah, 2022). Sementara itu, Warr (1990) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis dalam konteks kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan sosial, serta keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan. Warr menekankan bahwa afek positif di tempat kerja, rasa keterlibatan, serta minimnya stres dan kecemasan menjadi penentu utama kesejahteraan psikologis karyawan.

Di Indonesia, penelitian Prakoso (2020) menjelaskan bahwa makna *psychological well-being* di kalangan karyawan biro bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, nilai personal, serta iklim organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun dua karyawan berada dalam situasi kerja yang sama, mereka bisa memiliki interpretasi yang sangat berbeda terhadap kesejahteraan psikologis. Ini menunjukkan perlunya pendekatan yang kontekstual dan berbasis pengalaman karyawan dalam memahami *psychological well-being*.

Karyawan dilingkungan biro, seperti halnya institusi pemerintah atau lembaga swasta berbasis administratif, sering kali menghadapi rutinitas kerja yang repetitif, target yang ketat, dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi. Tekanan ini tidak jarang menyebabkan kejenuhan kerja (*burnout*), stres, serta ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan *psychological well-being*. Namun demikian sebagian karyawan tetap menunjuk sikap positif, motivasi tinggi, dan perasaan bermakna terhadap pekerjaannya. Ryff dan Singer (1996) menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa makna *psychological well-being* bersifat sangat personal, kompleks, dan tidak bisa dipukul rata.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bahwa makna kesejahteraan psikologis masih sering dianggap sebagai konsep abstrak dan sulit diukur secara objektif. Padahal, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana karyawan memaknai *psychological well-being* dapat

memberi dasar yang kuat untuk merancang intervensi yang tepat, baik dalam bentuk kebijakan manajerial, lingkungan kerja yang mendukung, maupun program kesehatan mental di tempat kerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang berfokus pada makna *psychological well-being* dari perspektif karyawan itu sendiri, terutama dalam konteks kerja biro atau institusi administratif seperti Biro Smart Solindo Consultama.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada minggu kedua, tepatnya tanggal 14 April 2025, terhadap karyawan tetap di Smart Solindo Consultama, ditemukan indikasi adanya penurunan kesejahteraan psikologis. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi tersebut antara lain adalah beban pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang saling berdekatan, serta keterbatasan jumlah staf. Hal ini membuat sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur dan menyeimbangkan beban kerja mereka. Ketegangan yang terus-menerus, serta kurangnya waktu untuk rehat dan refleksi diri, menjadi faktor yang memperburuk kondisi psikologis karyawan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya isu personal, namun juga tanggung jawab organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menggali pengalaman subjektif karyawan, memahami persepsi mereka tentang kesejahteraan psikologis, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau justru menghambat kesejahteraan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambil keputusan organisasi yang lebih humanis dan berpihak pada kesehatan mental karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode kualitatif dianggap sesuai untuk penelitian ini karena mampu menggali informasi mendalam dan menemukan fakta-fakta baru yang kontekstual. Metode ini merupakan bagian dari pendekatan interpretatif yang sering digunakan dalam ilmu sosial untuk memahami realitas dari sudut pandang subjek penelitian. Menurut Satori dan Komariah (2017), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik melalui pengumpulan data mendalam, interpretatif, dan kontekstual. Pendekatan ini menjawab pertanyaan apa, di mana, kapan, bagaimana, dan mengapa suatu masalah terjadi dan berkembang. Metodologi kualitatif bersifat sistematis dan subjektif, dengan penekanan pada eksplorasi pengalaman pribadi dan makna yang dikonstruksikan oleh individu (Moleong, 2017). Salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif adalah fenomenologi, yaitu metode yang memusatkan perhatian pada pengalaman hidup seseorang dalam merespons dunia sekitarnya (Prastowo, 2018). Pengumpulan data umumnya dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam secara real-time, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Analisis ini dilakukan secara bertahap dengan berfokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif individu, agar makna dari hasil interpretasi tidak bias atau salah tafsir (Rahmat, 2020).

Teknik Sampling dan Populasi

Penentuan sampel penelitian menggunakan kerangka *non probability* karena dalam penentuannya tidak berdasarkan penerapan kemungkinan yang sama kepada seluruh partisipan

untuk dipilih. Selain itu, metode yang digunakan dalam kerangka tersebut berjenis *purposive sampling method*, ini merupakan Teknik penilaian secara langsung kepada partisipan dan tidak memerlukan teori atau set yang mendasari jumlah partisipan. Klasifikasi penentuan sampel juga memperhatikan kriteria penentuan partisipan yang dicetuskan oleh Ryff (2006). Pemilihan partisipan juga memperhatikan latar belakang usia dan pengalaman kerja sebagai aspek pendukung untuk mendapatkan ragam perspektif. Dalam hal ini, partisipan terdiri dari karyawan tetap yang aktif bekerja di lingkungan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Proses pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, dimulai 21 april 2025 hingga 10 juli 2025. Selama periode tersebut, peneliti melakukan serangkaian wawancara mendalam kepada partisipan yang bersedia terlibat secara sukarela. Peneliti memastikan bahwa setiap partisipan memahami tujuan penelitian dan memberikan persetujuan sebelum data dikumpulkan. Lokasi penelitian berada di lingkungan kerja Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa suasana kerja yang kompleks dan interaktif akan memperkuat temuan-temuan yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis ditempat kerja. Sebagai bentuk etika penelitian kualitatif, identitas asli partisipan serta informasi sensitif lainnya telah diubah menggunakan *pseudonym*. Pengguna nama samaran merupakan langkah penting yang diambil peneliti untuk menjaga privasi, kerahasiaan, dan integritas data personal yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Berikut ini adalah 5 profil para partisipan yang telah bersedia diwawancarai beserta keterangan lainnya:

No.	Nama	Instansi	Usia	Jenis Kelamin	Status
1.	Tasya	Biro Psikologi SSC	26 Tahun	Perempuan	Belum menikah
2.	Siti	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah
3.	Imah	Biro Psikologi SSC	31 Tahun	Perempuan	Sudah menikah
4.	Nissa	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah
5.	Hana	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah

Sumber: Data Pengamatan (2025)

Identifikasi Data Deskriptif

Selama kurun waktu 1 bulan, peneliti telah berhasil mendapatkan data primer berupa informasi yang dikemas berupa rekaman suara dan pencatatan hal-hal atau kejadian penting yang menggelitik rasa penasaran peneliti untuk dapat diolah secara lebih lanjut. Peneliti telah mewawancarai sebanyak 5 orang partisipan. Para partisipan menyebut bahwa mereka adalah karyawan dari Biro Psikologi Smart Solindo Consultama yang telah bersedia berbagi pengalaman kisah hidupnya. Penelitian dimulai saat bulan kedua dari kegiatan magang yang dilakukan di Biro Psikologi tersebut. Pada tahap awal, peneliti harus meminta izin terlebih dahulu dan menjelaskan akan melakukan pengamatan lingkungan serta kemudian dilanjutkan

dengan proses wawancara. Sebut saja Ibu R, selaku pihak yang berwenang memberikan izinnya terkait penelitian yang sedang peneliti lakukan.

Peneliti mulai mengambil data pada partisipan ke-1, yaitu kak tasya. Dalam wawancara ini, Kak tasya menggambarkan dirinya sebagai seorang psikolog yang masih dalam proses belajar baik secara profesional maupun pribadi. Ia merasa bahwa menjadi psikolog bukan hanya soal pekerjaan, tapi juga tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari karena pandangan orang terhadap profesi tersebut. Salah satu pencapaian yang membuatnya bangga adalah saat berhasil menangani ratusan kandidat rekrutmen dalam waktu singkat sesuai dengan target klien. Meski sudah punya pengalaman di biro lain, peran barunya di sini cukup menantang karena ia harus mengawasi seluruh proses asesmen, bukan hanya sebagai pewawancara. Kak tasya juga sempat merasa kurang maksimal dalam pekerjaan administratif karena merasa kurang teliti. Namun, ia mencoba menerima kekurangan itu dan belajar dari SOP, rekan kerja, serta mengevaluasi pekerjaannya sendiri. Di awal kerja, ia juga mengalami kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sampai akhirnya belajar mengatur waktu dan menetapkan prioritas agar tidak kelelahan. Dalam hal hubungan sosial di kantor, ia merasa cukup nyaman. Meski tidak punya satu orang sahabat dekat, ia merasa banyak rekan yang siap membantu dan mendengarkan. Ia juga pernah mengalami konflik karena jabatannya yang lebih tinggi meski baru masuk, tapi berhasil diselesaikan lewat diskusi terbuka bersama HR dan direktur. Menurutnya, hubungan baik dengan rekan kerja sangat penting untuk menjaga kenyamanan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif. Ia merasa cukup dihargai oleh atasan melalui apresiasi, bonus lembur, hingga dukungan kegiatan di luar kerja. Meski pekerjaannya sekarang bukan impian utama (karena ia lebih tertarik pada dunia pendidikan), ia tetap berusaha mengambil pembelajaran dari pekerjaan ini. Kak tasya mengaku sempat merasa kehilangan arah, tapi mencoba fokus pada hal-hal baik yang ia dapat dari pekerjaannya sekarang. Ia juga banyak belajar tentang cara komunikasi yang baik, mengontrol emosi, serta lebih percaya diri. Tantangan terbesar yang dihadapinya adalah saat harus menggantikan rekan kerja yang resign, sehingga seluruh beban kerja harus ia tangani sendiri. Jika melihat ke depan, ia berharap bisa memberi kontribusi lebih besar, tak hanya untuk timnya tapi juga untuk biro secara keseluruhan. Ia juga berharap manajemen bisa lebih realistis dalam menerima proyek, agar tidak membebani karyawan melebihi kapasitas yang ada.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke-2 yaitu kak ismi, dalam wawancara ini Kak ismi mulai bekerja di biro psikologi sejak Februari 2024 setelah sebelumnya menjalani masa magang dan ikut proyek. Ia menggambarkan dirinya sebagai orang yang tenang dan suka belajar. Pekerjaan ini sangat berarti bagi Kak ismi karena sesuai dengan minatnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Ia merasa senang bisa membantu orang lain, terutama saat terlibat dalam proses rekrutmen dan melihat peserta yang ia dampingi berhasil lolos dan diterima kerja. Selama bekerja, Kak ismi merasa banyak berkembang. Ia belajar menggunakan alat-alat tes psikologi, meningkatkan kemampuan komunikasi, dan belajar mengatur waktu dengan lebih baik. Meskipun pernah merasa bingung saat pindah divisi, ia tetap berusaha mempelajari hal-hal baru dan menjadikannya sebagai peluang untuk berkembang. Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan dan saling bantu menjadi salah satu hal yang membuatnya nyaman. Saat kelelahan atau burnout, Kak ismi merasa didukung oleh atasan dan teman-

temannya, misalnya dengan diberi waktu istirahat dan dibantu menyelesaikan pekerjaan. Ia juga diberi ruang untuk menyampaikan ide-ide baru, dan merasa senang saat idenya diterima karena bisa membantu mempercepat pekerjaan. Untuk mengatasi tekanan kerja, Kak ismi membuat daftar tugas harian dan menciptakan suasana kerja yang tenang. Ia juga tidak terlalu memikirkan komentar orang luar yang tidak memahami pekerjaannya. Menurut Kak ismi, aspek yang paling penting dalam kesejahteraan psikologisnya adalah pertumbuhan pribadi. Di tempat kerja ini, ia merasa terus belajar, bertemu orang baru, dan bisa berkembang jadi pribadi yang lebih baik. Jika bisa menyampaikan satu hal kepada manajemen, ia berharap atasan bisa lebih memberikan dukungan emosional dan perhatian, bukan hanya fokus pada target kerja saja.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke 3 yaitu kak imah, dari hasil wawancara ini bahwa pekerjaan memiliki peran penting dalam kehidupan Kak imah, tidak hanya sebagai rutinitas, tapi juga sebagai sumber makna dan pembentukan jati diri. Awalnya pekerjaan dijalani untuk mengisi waktu luang, namun seiring waktu memberi dampak positif bagi kondisi psikologis dan perkembangan dirinya. Kak imah merasa lebih tenang dan mampu menerima diri, meskipun sebelumnya memiliki kecenderungan perfeksionis dan idealis yang memicu stres. Kini, ia belajar untuk membiarkan segala sesuatunya mengalir sesuai kapasitas, dan hal ini berdampak pada kondisi fisik dan emosinya yang lebih stabil. Hubungan sosial di tempat kerja juga sangat mendukung. Ia merasa didengar, dihargai, dan memiliki ruang untuk menyampaikan ide. Lingkungan kerja yang fleksibel, kekeluargaan, dan suportif membuatnya nyaman, meskipun tantangan seperti beban kerja ganda pernah membuatnya kewalahan. Namun, ia mampu menyiasati situasi dengan menyusun prioritas kerja dan berkomunikasi secara terbuka. Dalam hal otonomi, Kak imah diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan sendiri, khususnya saat menjabat sebagai section head. Ia juga memiliki arah hidup yang jelas, salah satunya adalah membuka praktik mandiri sebagai psikolog klinis dalam lima tahun ke depan. Secara keseluruhan, Kak imah merasa pekerjaannya saat ini membantu dirinya untuk terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Aspek penerimaan diri menjadi bagian paling penting dalam kesejahteraan psikologisnya karena berpengaruh langsung pada cara ia menyikapi tekanan hidup dan pekerjaan.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke 4 yaitu kak nissa dimana ia adalah partisipan yang durasinya paling lama saat proses wawancara, dari hasil wawancara ini dalam menjalani pekerjaannya, Kak nissa merasa cukup diberi ruang untuk menyampaikan ide di tempat kerja, namun belum sepenuhnya bebas dalam mengambil keputusan besar karena tetap memerlukan validasi atasan. Meskipun ruang eksplorasi tersedia, ia merasa belum memiliki bekal dan kepercayaan diri yang cukup untuk sepenuhnya mengeksekusi ide-ide secara mandiri. Ia juga belum merasa bisa menjadi dirinya sendiri dalam pekerjaan saat ini. Hal ini karena pekerjaan yang dijalani belum berasal dari dorongan internal, melainkan lebih karena kebutuhan. Tekanan sosial dari luar lingkungan kerja pun kadang muncul, terutama karena kurangnya pemahaman orang lain terhadap apa yang sebenarnya ia kerjakan. Dalam hal *work-life balance*, Kak nissa mengakui pernah mengalami masa kerja yang berlebihan hingga larut malam. Kini, ia mulai menetapkan batasan dengan lebih tegas, terutama dalam menjaga waktu pribadi setelah jam kerja berakhir. Strateginya dalam menghadapi beban kerja adalah dengan

memfokuskan diri pada satu tugas dalam satu waktu dan mengomunikasikan prioritas tersebut kepada atasan. Lingkungan kerja dinilai cukup mendukung, terutama dalam hal kolaborasi dan belajar bersama. Namun, ia menyoroti perlunya evaluasi kinerja yang lebih jelas sebelum diberikan tanggung jawab baru. Tanpa hal itu, beban kerja terasa tidak seimbang. Pekerjaan saat ini belum memberikan makna yang dalam, namun ia tetap berusaha menemukan arti dari hal-hal kecil, seperti saat bisa menjadi tempat cerita bagi orang lain. Penerimaan diri menjadi aspek yang paling penting bagi Kak nissa dalam menjaga kesejahteraan psikologis, karena menjadi pondasi untuk aspek lainnya seperti hubungan sosial atau makna hidup. Jika bisa menyampaikan pesan pada atasan, Kak nissa berharap adanya perhatian lebih terhadap kenyamanan psikologis karyawan, terutama melalui komunikasi yang lebih terbuka dan evaluasi kerja yang seimbang dengan ekspektasi yang diberikan.

Beralih dengan partisipan yang ke 5 yaitu kak hana, dari hasil wawancara dapat disimpulkan Kak hana merupakan staf di Smart Solindo Consultama (SSC) yang memulai kariernya dari freelance hingga menjadi pegawai tetap. Ia merasa kesejahteraan psikologisnya cukup baik selama bekerja di SSC karena lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan didominasi oleh rekan-rekan muda yang mudah diajak berdiskusi. Dalam pekerjaan, Kak hana merasa cukup bebas menyampaikan ide, terutama saat diskusi atau rapat. Namun, ia tidak merasa sepenuhnya bebas dalam mengambil keputusan, karena tetap harus mengikuti arahan atasan. Ia juga menyebut belum sepenuhnya bisa menjadi diri sendiri karena sering menahan ekspresi atau opini agar tetap terlihat profesional. Hubungan sosial dengan rekan kerja sangat penting baginya. Ia mudah membuat orang lain nyaman dan memiliki satu rekan dekat yang sudah seperti keluarga. Baginya, hubungan kerja yang sehat adalah ketika saling mendukung dan tidak menjatuhkan. Dukungan kecil seperti ucapan terima kasih dan maaf memiliki arti besar karena membuatnya merasa dihargai. Tantangan terbesar Kak hana adalah rasa malas dan kebiasaan menunda. Namun, karena ia menyukai pekerjaannya, ia berusaha memberikan usaha lebih. Strateginya untuk menghadapi tekanan biasanya dengan berbicara, baik kepada orang terdekat maupun diri sendiri. Ia juga mencoba menyeimbangkan pekerjaan dan kuliah dengan membagi waktu dan memahami kapasitas dirinya. Pekerjaan ini sangat berpengaruh dalam hidupnya, terutama dalam hal komunikasi, pemikiran, dan keterampilan sosial. Ia merasa banyak belajar dari pengalaman di kantor dan pekerjaan ini membawanya lebih dekat pada mimpi pribadi, yaitu menjadi pribadi yang tetap bisa berdaya sambil menjaga peran keluarga di masa depan. Meskipun belum memiliki rencana pasti untuk lima tahun ke depan, Kak hana berharap bisa terus berkembang, terutama dalam keberanian tampil di depan umum dan menghadapi tantangan baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terdiri dari enam dimensi utama yang menjadi fondasi penting dalam kesejahteraan mental: penerimaan diri, hubungan yang positif, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup (Aini & Aisyah, 2013; Tenggara dkk., 2008). Pendekatan eudaimonik menekankan makna dan pertumbuhan personal individu dalam menghadapi tantangan hidup, yang menciptakan ketangguhan psikologis dan identitas diri yang kuat (Triwahyuningsih, 2017). Dalam konteks ini, karakter dan ciri khas pribadi menjadi faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat kesejahteraan mental seseorang (Di Fabio & Palazzeschi, 2015). Ini akan mengarahkan pada cara-cara setiap individu untuk berperilaku, merespons dan bersikap (Kasser et al., 2014). Selain itu, dalam studi fenomenologi yang dilakukan oleh Wibowo (2022) terhadap pelaku usaha batik di Pekalongan, keenam dimensi kesejahteraan psikologis terbukti sangat dominan dalam membentuk kondisi mental yang tangguh dan bermakna (*eudaimonic resilience*). Temuan diperkuat melalui hasil observasi serta wawancara mendalam yang telah dianalisis secara komprehensif terkait Makna *Psychological Well-being* dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama, maka dapat diuraikan hasil sebagai berikut:

1. Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Penerimaan diri (*self-acceptance*) merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu mampu mengakui, menghargai, dan berdamai dengan dirinya sendiri, termasuk segala kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki. Dalam konteks ini, penerimaan terhadap kondisi pribadi serta berbagai pengalaman hidup menjadi tolok ukur penting untuk menilai kesejahteraan mental seseorang secara menyeluruh. Pendekatan yang digunakan dalam mengamati aspek ini mencakup refleksi atas tiga fase kehidupan: masa lalu, masa kini, dan masa depan. Dengan menelusuri bagaimana individu memaknai pengalaman hidupnya dari waktu ke waktu, kita dapat memperoleh gambaran utuh tentang proses penerimaan diri yang dijalani.

Berdasarkan hasil analisis observasi dan wawancara di Biro Smart Solindo Consultama, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menerima diri dan kondisi kehidupannya saat ini. Mereka mampu menjalani hidup dengan ikhlas, mensyukuri setiap perjalanan yang dilalui, dan tetap mengedepankan kesabaran dalam menghadapi tantangan. Namun demikian, tidak semua individu berada pada tahap penerimaan diri yang ideal. Masih terdapat beberapa partisipan yang mengakui adanya ketidakpuasan terhadap aspek tertentu dalam hidup mereka. Meski begitu, hal ini tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk terus berproses. Justru, mereka tetap berupaya untuk membangun penerimaan diri secara perlahan, menunjukkan adanya kesadaran dan niat untuk memperbaiki diri dari waktu ke waktu. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* dalam dimensi penerimaan diri bukan hanya tentang mencapai titik penerimaan yang sempurna, melainkan juga tentang keberanian untuk terus mencoba, tumbuh, dan berkembang dalam menjalani kehidupan.

2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu elemen penting dalam *psychological well-being*, karena dari sanalah seseorang mendapatkan rasa dukungan, rasa dihargai, dan kelekatan emosional yang sehat. Dimensi ini mencerminkan kemampuan individu dalam membangun dan menjaga ikatan yang hangat, minim konflik, serta adanya kerja sama dan saling pengertian. Hubungan yang berkualitas tidak hanya menciptakan lingkungan yang nyaman, tetapi juga berkontribusi besar terhadap rasa bahagia, sikap kooperatif, rasa damai, serta peningkatan harga diri seseorang. Dalam konteks karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, sebagian besar partisipan menunjukkan bahwa mereka mampu menjalin hubungan yang positif, baik dengan rekan kerja di lingkungan profesional maupun dengan orang-orang di luar pekerjaan. Keharmonisan, keterbukaan, dan dukungan emosional antar kolega menjadi bagian penting yang memperkuat kesejahteraan psikologis mereka. Bahkan, salah satu partisipan menyatakan bahwa membangun hubungan yang baik dengan orang lain adalah hal yang sangat esensial bagi kesehatan mental dan emosionalnya, bahkan lebih penting daripada aspek lainnya.

Namun, tidak semua partisipan berada dalam kondisi hubungan sosial yang ideal. Beberapa di antaranya mengakui masih mengalami kesulitan dalam menjalin relasi dengan orang lain, baik karena faktor kepribadian, pengalaman masa lalu, atau situasi tertentu yang menghambat interaksi. Meski demikian, adanya kesadaran untuk memperbaiki diri dan membangun koneksi sosial tetap menjadi langkah awal yang positif dalam proses peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, dimensi *positive relations with others* tidak hanya mencerminkan kualitas hubungan interpersonal, tetapi juga menggambarkan seberapa besar individu merasa terhubung dan didukung oleh lingkungannya, yang pada akhirnya berperan besar dalam meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.

3. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) tidak hanya menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap individu. Dimensi ini mencerminkan kesadaran seseorang untuk terus berkembang, menggunakan potensi yang dimiliki, serta meyakini bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai situasi baru dan menantang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, sebagian besar partisipan menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pertumbuhan pribadi. Mereka merasa terdorong untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan diri, dan membuka diri terhadap pengalaman baru. Namun, terdapat satu partisipan yang tampak masih ragu akan pencapaiannya dalam aspek ini. Ia merasa belum sepenuhnya yakin apakah dirinya sudah berkembang dengan baik, karena masih ada banyak hal yang ingin ia coba dan pelajari. Meski demikian, keraguan tersebut justru menunjukkan adanya dorongan internal untuk terus maju, yang pada dasarnya menjadi inti dari pertumbuhan pribadi itu sendiri.

4. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Tujuan hidup merupakan salah satu dimensi penting dalam *psychological well-being* yang berperan besar dalam memberikan arah, makna, dan motivasi dalam kehidupan seseorang. Dimensi ini tidak hanya mencakup keinginan untuk mencapai target tertentu, tetapi juga menyangkut harapan jangka panjang yang melibatkan aspek personal, sosial, dan spiritual. Tujuan hidup yang kuat dan jelas mendorong individu untuk hidup lebih terarah, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta lebih bermakna dalam menjalani hari-harinya. Dalam konteks karyawan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh partisipan memiliki tujuan hidup, meskipun bentuk dan arah tujuannya berbeda-beda. Ada yang fokus pada pencapaian karier, pengembangan diri, kesejahteraan keluarga, hingga nilai-nilai keagamaan sebagai dasar pijakan hidup. Meski demikian, secara umum mereka memiliki kesamaan dalam hal orientasi ke masa depan—yaitu keinginan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik, stabil, dan bermakna.

Beberapa partisipan menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap tujuan hidup mereka, disertai langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Namun, ada pula yang masih dalam proses pencarian dan perenungan, mencoba memahami apa yang benar-benar ingin mereka wujudkan di masa depan. Proses ini tidak lantas menunjukkan kelemahan, justru menjadi bagian alami dari pertumbuhan psikologis seseorang. Dengan memiliki semangat untuk terus bergerak maju, para karyawan menunjukkan bahwa dimensi *purpose in life* mereka berada dalam jalur perkembangan yang positif dan menjadi fondasi penting bagi kesejahteraan psikologis secara menyeluruh.

5. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) adalah dimensi penting dalam *psychological well-being* yang menunjukkan sejauh mana individu mampu mengelola, menyesuaikan diri, dan menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi serta kesejahteraan psikologisnya. Dimensi ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam memahami dinamika lingkungan, mengambil keputusan yang tepat, dan merasa nyaman serta berdaya dalam ruang hidup maupun ruang kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, seluruh partisipan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menempatkan diri dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Mereka merasa bahwa lingkungan kerja saat ini telah terbentuk dengan suasana yang positif, terbuka, dan saling mendukung, baik antarindividu maupun antardivisi. Keharmonisan tersebut memungkinkan terciptanya komunikasi yang efektif, saling pengertian, serta adanya batasan profesional yang tetap dihormati.

Seluruh partisipan juga mengungkapkan kesadaran mereka akan pentingnya peran lingkungan dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja. Mereka merasa mampu menjalani tanggung jawab masing-masing tanpa tekanan yang berlebihan, karena adanya iklim kerja yang sehat dan rasa saling menghargai. Keakraban yang

terjalin tidak menghilangkan profesionalisme, justru menumbuhkan rasa percaya satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *environmental mastery* telah berjalan secara optimal, karena para karyawan tidak hanya mampu menyesuaikan diri, tetapi juga merasa menjadi bagian dari lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan psikologis mereka secara menyeluruh.

6. Kemandirian (*autonomy*)

Kemandirian atau *autonomy* merupakan salah satu pilar penting dalam *psychological well-being*, yang mencerminkan sejauh mana individu mampu mengelola kehidupannya sendiri, membuat keputusan secara mandiri, dan menghadapi tantangan tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain. Dimensi ini menunjukkan adanya otonomi dalam berpikir, bertindak, serta keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan persoalan hidup secara mandiri. Dalam konteks karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, seluruh partisipan menunjukkan tingkat kemandirian yang cukup baik. Mereka mampu menjalankan aktivitas sehari-hari, mengatur waktu, serta menyelesaikan masalah pribadi maupun pekerjaan secara mandiri. Tata kelola diri ini menjadi bukti bahwa mereka memiliki kepercayaan diri serta kapasitas untuk menghadapi tanggung jawabnya masing-masing.

Namun demikian, meskipun mandiri, lingkungan kerja di biro ini juga menunjukkan nilai-nilai kolektivitas yang kuat. Dalam menghadapi permasalahan yang lebih kompleks, para karyawan tidak segan untuk saling membantu, berdiskusi, dan bekerja sama demi menjaga keharmonisan dan kelancaran pekerjaan. Sikap saling mendukung ini tidak mengurangi kemandirian, justru memperkuat rasa tanggung jawab bersama. Selain itu, para pemimpin di biro juga dikenal responsif dan peduli terhadap kondisi bawahannya. Ketika muncul masalah, mereka mendorong agar segera dilakukan diskusi terbuka agar persoalan tidak berlarut dan tidak mengganggu produktivitas kerja. Pendekatan kepemimpinan yang terbuka ini turut menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung pertumbuhan otonomi setiap individu. Dengan demikian, dimensi *autonomy* dalam kesejahteraan psikologis para karyawan tidak hanya terlihat dari kemampuan mengelola diri sendiri, tetapi juga dari adanya keseimbangan antara independensi pribadi dan kerja sama dalam tim yang solid.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai makna kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara, mereka menilai bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor utama dalam menciptakan kebahagiaan. Kebahagiaan tidak hanya dilihat dari pencapaian pribadi, tetapi juga dari kemampuan menjalin hubungan yang hangat, saling mendukung, dan harmonis. Selain itu, partisipan juga menunjukkan kesadaran akan pentingnya menerima diri sendiri, terus berkembang, dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Meskipun tidak semuanya merasa telah optimal, mereka tetap berusaha memperbaiki diri dan tumbuh secara bertahap.

Dalam hal penguasaan lingkungan, para karyawan merasa mampu menyesuaikan diri dan merasa nyaman di lingkungan kerja yang mendukung. Mereka juga cukup mandiri dalam menyelesaikan tugas, namun tetap mengedepankan kerja sama demi menjaga keharmonisan tim. Para pemimpin biro pun dinilai responsif dalam menangani masalah, sehingga suasana kerja tetap kondusif. Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis karyawan terlihat cukup terjaga melalui hubungan sosial yang sehat, semangat untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang suportif. Fokus pada hubungan antarindividu menjadi fondasi utama dalam menciptakan kebahagiaan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

a. Saran untuk Instansi Biro Psikologi SSC

Saran yang dapat dipertimbangkan pada perusahaan adalah dengan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang program dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan survei rutin untuk mengukur tingkat kebahagiaan karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Implementasi pelatihan pengembangan diri dan program keseimbangan kerja-hidup juga dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

b. Saran Untuk Peneliti

Saran untuk peneliti setelah mengetahui gambaran kebahagiaan karyawan, diharapkan adanya pendorong penelitian lanjutan, pengembangan ilmu psikologi, dan menghasilkan model baru dalam melihat makna kesejahteraan psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, D., & Aisyah, S. (2013). *Psychological well-being: Konsep dan dimensi kesejahteraan psikologis individu*. Universitas Raden Fatah Palembang.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015) "Hedonic and eudaimonic well-being: The role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits". *Frontiers in Psychology*, 6(9), 1–7.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prakoso, A. Y. (2020). Makna kesejahteraan psikologis pada karyawan sektor pemerintahan: Studi fenomenologis. *Jurnal Psikologi*, 17(1).
- Prastowo, A. (2018). Pendekatan Fenomenologi dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 19(2), 123–134.
- Purnomosidi, F., Pi, M., Widiyono, S. K., Musslifah, A. R., & Psikolog, M. P. (2022). *Buku referensi kesejahteraan psikologis dengan sholat dhuha*. Lembaga Chakra Brahmana Lentera.
- Rahmat, J. (2020). Interpretative Phenomenological Analysis (IPA): Strategi Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 4(1), 45–58.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D dan Singer, B. H. (1996). *Psychological well-Being: Meaning, Measurement and Implications For Psychotherapy Research*. *Journal Of Psychotherapy Psychosomatics*, 65, 14-23
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006) "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being". *Journal of Happiness Studies*, 13–39.
- Satori, D., & Komariah, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Triwahyuningsih, E. (2017). Kebahagiaan eudaimonik: Tinjauan konsep dan relevansi dalam kesejahteraan psikologis. *Jurnal Edukasi dan Psikologi*, 5(2), 45–54.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3).
- Wibowo, M. E. S. (2022). Studi fenomenologi terkait psychological well-being pada pelaku usaha batik di Kampoeng Batik Kauman Kota Pekalongan. *INOVIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 489–504.