

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 manajer 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 pengambilan keputusan organisasi yang lebih humanis dan berpihak pada kesehatan mental karyawan

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh makna yang lebih mendalam tentang apa yang mempengaruhi *psychological well-being* terhadap perspektif karyawan di Biro Smart Solindo Consultama.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman ilmiah mengenai bagaimana karyawan memaknai kesejahteraan dalam konteks kerja. Temuan yang dihasilkan dapat memperluas model atau konsep yang sudah ada serta memberikan sudut pandang baru tentang faktor-faktor yang membentuk kesejahteraan karyawan.

1.3.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi dan praktisi HR dalam merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian dapat membantu memperbaiki kebijakan kerja, pola komunikasi, serta dukungan yang diberikan kepada karyawan agar mereka merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi di lingkungan kerja. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dalam menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif.

1.4. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil
1.	<i>Psychological well-being</i> pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional	Moch. Agung Satryo, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo	2023	Kuantitatif	Hasil analisis terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Psychological well-being. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka

					semakin tinggi pula Psychological well-being Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula Psychological well-being Karyawan
2.	Studi Fenomenologi terkait <i>Psychological Well-Being</i> pada Pelaku Usaha Batik di Kampoeng Batik Kauman Kota Pekalongan	Mochamad Eric Suryakencana Wibowo	2022	Kualitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keenam dimensi utama sangat berperan dan mendominasi atas pembentukan kesejahteraan psikologis dalam diri dan kehidupan dari masing-masing partisipan.
3.	Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Direktorat Operasional	Tsabita Putri Islamy, Lisa Widawati	2023	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseluruhan dimensi <i>psychological well-being</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> .

Perbedaan antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis diantaranya:

1. Penggunaan metode penelitiannya berbeda. Penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan peneliti akan menggunakan metode kualitatif.
2. Tempat penelitiannya berbeda, sehingga hasil yang diperoleh berbeda.
3. Subyek yang digunakan peneliti adalah karyawan yang bekerja di Biro Smart Solindo Consultama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Psychological Well-being*

2.1.1. Pengertian *Psychological Well-being*

Konsep *psychological well being* yang diajukan oleh Ryff(1989) bersifat eudamonis dalam perspektif eudomonis dicapai dengan merealisasikan atau mewujudkan potensi diri sendiri manusia yang sebenarnya. Konsep ini merupakan konsep multidimensional untuk mengukur *psychological well-being* manusia.

Menurut Ryff (1989) *Psychological Well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria keberfungsian psikologis positif. Ryff juga menyebutkan bahwa psikologikal merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu, di mana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, Mandiri, mampu membina hubungan yang positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungan sehingga sesuai dengan kondisi psikisnya, memiliki tujuan dalam hidup dan terus mengembangkan potensi dirinya.

Ryff & Keyes(1995) memandang *psychological well-being* berdasarkan sejauh mana Individu memiliki tujuan dalam hidupnya, Apakah mereka menyadari potensi-potensi yang dimiliki kualitas hubungannya dengan orang lain, dan sejauh mana mereka merasa bertanggung jawab dengan hidupnya sendiri. berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan

bahwa psikologi Global ini adalah kondisi di mana individu menerima diri dan masa lalunya mengatur lingkungan sesuai dengan kebutuhannya, membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengembangkan potensi diri.

2.1.2. Aspek *Psychological Well-being*

Ryff (1989) mengemukakan 6 aspek dari *Psychological Well-being* yaitu:

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri merupakan ciri penting kesehatan mental karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya, serta ciri kematangan dan karakteristik individu yang berfungsi secara optimal. dalam teori perkembangan manusia, penerimaan diri berkaitan dengan penerimaan individu pada masa kini dan masa lalunya (Ryff, 1989). Seseorang yang memiliki nilai penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya baik kualitas yang baik maupun buruk, dan merasa positif terhadap kehidupan masa lalunya. Sedangkan seseorang yang memiliki nilai penerimaan diri yang rendah menunjukkan ketidakpuasan terhadap dirinya, kecewa terhadap kehidupan masa lalunya, memiliki masalah tentang kualitas personal tertentu, dan ingin menjadi orang yang berbeda dari dirinya sendiri (Ryff, 1989).

b. Hubungan positif dengan orang lain

hubungan yang hangat, hubungan yang penuh kepercayaan dengan orang lain, kemampuan untuk mencintai dilihat sebagai komponen utama

dari kesehatan mental. individu yang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik dideskripsikan memiliki kemampuan berempati dan afeksi sesama manusia, mampu mencintai, memiliki kedekatan dengan orang lain, dan identifikasi yang lebih baik dengan orang lain Ryff (1989). individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan mampu membina hubungan yang hangat, kepuasan, percaya pada orang lain, memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, dan keintiman, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi. Sebaliknya, individu yang memiliki nilai rendah menunjukkan tingkah laku yang tertutup dalam hubungan dengan orang lain, sulit untuk bersikap hangat, terbuka, peduli dengan orang lain, terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain Ryff 1989.

c. Otonomi

Dimensi ini diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur tingkah laku, kemandirian, dan kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri yang dianggap sebagai ciri yang penting dalam *Psychological Well-being*. individu yang berfungsi penuh juga digambarkan sebagai individu yang dapat menilai diri sendiri dengan menggunakan standar personal dan tidak memandang orang lain untuk mendapatkan persetujuan (Ryff, 1989) Individu yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa orang tersebut dapat menentukan segala sesuatu seorang diri dan mandiri,

dapat menolak tekanan sosial untuk bertindak dan berlaku dalam cara-cara tertentu, dapat mengatur tingkah laku dari dalam diri, serta dapat mengevaluasi diri dengan standar personal. sedangkan nilai rendah menunjukkan bahwa orang tersebut biasanya akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi orang lain berpegang pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, serta mampu menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu (Ryff, 1989).

d. Pengusaan Lingkungan

Kemampuan seseorang untuk memilih atau membuat lingkungan sesuai dengan kondisi psikologisnya merupakan ciri kesehatan mental. Untuk mencapai tingkat kematangan, seseorang individu perlu memiliki aktivitas-aktivitas yang berarti bagi dirinya. kemampuannya Untuk memanipulasi dan mengontrol lingkungan yang kompleks, kemampuan untuk mengembangkan dan mengubah diri sendiri secara kreatif melalui kegiatan-kegiatan fisik dan mental, serta mengambil keuntungan dari kesempatan yang ada dalam lingkungan merupakan hal yang penting dalam *Psychological Well-being* seseorang (Ryff,1989). Seseorang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi ini memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungan yang termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memiliki dan menciptakan lingkungan yang

sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi. sedangkan seseorang yang memiliki nilai rendah menunjukkan ia mengalami kesulitan dalam mengatur urusan sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya, kurang peka terhadap kesempatan yang ada di lingkungannya dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungannya (Ryff, 1989).

e. Tujuan Hidup

Individu yang sehat mental dianggap memiliki kepercayaan yang dapat memberikan arti dan tujuan hidup. Seseorang individu perlu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan hidupnya, misalnya menjadi produktif dan kreatif atau mendapatkan integrasi emosional di masa selanjutnya. Jadi, seseorang dengan *Psychological Well-being* yang baik memiliki arah dan tujuan yang membuat hidupnya berarti (Ryff, 1989). Seseorang yang memiliki nilai yang tinggi pada dimensi ini memiliki tujuan dan arah dalam hidup, mampu merasakan arti dari masa lalu dan masa kini, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup, serta memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai dalam hidup. Sedangkan nilai rendah menunjukkan bahwa seseorang tersebut kurang memiliki arti hidup, memiliki sedikit tujuan, arah dan cita-cita, tidak melihat tujuan dari kehidupan yang dijalani, dan tidak memiliki harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan (Ryff, 1989).

f. Pertumbuhan Pribadi

Untuk dapat mencapai *Psychological Well-being* optimal, seseorang

tidak hanya dituntut untuk mencapai karakteristik-karakteristik sebelumnya, namun juga berkembang sebagai individu. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi-potensi yang dimiliki merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan pribadi. keterbukaan terhadap pengalaman, misalnya, merupakan karakteristik penting dari individu yang berfungsi penuh. terus bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan dan tidak berhenti pada suatu keadaan statis. individu akan selalu menghadapi tantangan-tantangan baru dan tugas-tugas pada periode kehidupan yang berbeda. jadi pertumbuhan yang berkelanjutan dan realisasi diri merupakan hal yang penting bagi *Psychological Well-being* (Ryff, 1989). Seseorang yang memiliki nilai tinggi pada dimensi yang terakhir ini menunjukkan bahwa individu memiliki perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya. memandang sendiri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi diri, melihat kemajuan diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu, berubah dalam cara efektif dan lebih mencerminkan pengetahuan akan diri. sedangkan nilai rendah menunjukkan bahwa individu merasa dirinya mengalami stagnasi tidak melihat peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang lebih baik (Ryff, 1989).

Dari pemaparan dimensi-dimensi tersebut psikologikal ditandai kemampuan individu untuk menerima diri apa adanya membentuk

hubungan yang hangat dengan orang lain memiliki kemandirian dalam menghadapi lingkungan sosial mengontrol lingkungan menetapkan tujuan hidupnya dan merealisasikan potensi dirinya secara berkelanjutan.

2.1.3. Faktor-faktor *Psychological Well-being*

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being* seseorang antara lain, yaitu;

a. Jenis Kelamin

Menurut (Ryff, 1989), dimensi yang menunjukkan perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan adalah dimensi hubungan positif dengan orang lain. wanita memiliki nilai signifikan yang lebih tinggi dibandingkan pria karena kemampuan wanita dalam berinteraksi dengan lingkungan lebih baik dibanding pria. Sejak kecil, stereotype gender telah tertanam dalam diri anak laki-laki digambarkan sebagai sosok agresif dan mandiri, sementara itu perempuan digambarkan sebagai sosok yang pasif dan tergantung, serta sensitif terhadap perasaan orang lain dan hal ini akan terbawa sampai anak beranjak dewasa.

b. Usia

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989), ditemukan adanya perbedaan tingkat *Psychological Well-being* pada orang dari berbagai kelompok usia. Pada dimensi penguasaan lingkungan terlihat profil meningkat seiring dengan penambahan usia. semakin bertambah usia seseorang maka ia semakin mengetahui kondisi yang terbaik bagi dirinya. oleh karenanya, individu tersebut semakin dapat pula mengatur lingkungan

menjadi yang terbaik sesuai dengan keadaan dirinya. Individu yang berada dalam usia dewasa awal memiliki skor tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, dan tujuan hidup sementara pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, dan otonomi memiliki skor rendah (Ryff dalam Ryan & Deci, 2001).

c. Budaya

Ryff (1989), mengatakan bahwa sistem individualisme atau kolektivisme memberi dampak terhadap *Psychological Well-being* yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, Sedangkan budaya Timur yang menjunjung tinggi nilai kolektivis memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

d. Status Sosial Ekonomi

Ryff (dalam Ryan & Deci, 2001) Mengemukakan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri. Beberapa penelitian juga mendukung pendapat ini Ryan & Deci (2001), di mana individu-individu yang memfokuskan pada kebutuhan materi dan finansial sebagai tujuannya menunjukkan tingkat kesejahteraan yang rendah. Hasil ini sejalan dengan status sosial atau kelas sosial yang dimiliki individu akan memberikan pengaruh berbeda pada *Psychological Well-being* seseorang. Individu yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah cenderung membandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki status ekonomi yang lebih baik

darinya. Individu dengan tingkat penghasilan tinggi, status menikah, dan mempunyai dukungan sosial tinggi akan memiliki psikologikal webbing yang lebih tinggi.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological Well-being* berdasarkan beberapa hasil penelitian, antara lain;

a. Kepribdian

Schumutte dan Ryff (dalam Ryan & Deci, 2001) telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara 5 tipe kepribadian (*The Big Five Traits*) dengan aspek-aspek *Psychological Well-being*. Hasilnya menunjukkan bahwa individu yang termasuk dalam kategori ekstroversion, conscieentiousness dan, low neuroticism mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan penghargaan hidup. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* mempunyai skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi. individu yang termasuk dalam kategori agreebleness dan ekstraversion mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

b. Syukur

Hasil penelitian Sativa, Alisa, & Avin (2013) menyatakan bahwa syukur secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *Psychological Well-being*. didukung oleh penelitian Wood, Josep, dan Maltby (2009) syukur secara signifikan berkorelasi dengan *Psychological Well-being*. Syukur berkaitan dengan positive coping, fungsi sosial dan memiliki efek unik dan sebab-sebab akibat pada *positive well-being* dan hubungan sosial. Syukur

sangat efektif dalam meningkatkan well-being seperti membangun sumber daya psikologis, sosial, dan spiritual (Emmons & McCullough, 2003). Semakin bersyukur seseorang, maka *well-beingnya* akan semakin tinggi, ia akan memiliki evaluasi kognitif dan efektif yang positif tentang hidupnya, begitu pula dengan sebaliknya. Hasil penelitian Sativa, Alisa & Avin (2013) juga menjelaskan bahwa syukur secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *Psychological Well-being*.

c. Harga Diri

Berdasarkan hasil penelitian Lesmana & Meita (2013) menyatakan bahwa harga diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Psychological Well-being*. Hasil penelitian kemudian diperkuat oleh penelitian Sativa, Alisa, dan Afin (2013) bahwa harga diri memiliki korelasi yang kuat dengan *Psychological Well-being*. Individu dengan harga diri yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki harga diri yang rendah. Hal ini dikarenakan harga diri menolong individu untuk menanggulangi stres dan kesulitan yang dihadapi. Harga diri tinggi dapat menjadi persistensi atau ketahanan individu ketika menghadapi potensi kegagalan sebagai bentuk strategi adaptif, individu akan lebih responsif terhadap isyarat situasi yang dihadapi sehingga akan lebih mudah bagi individu untuk menyesuaikan diri dan meningkatnya tingkat kebahagiaan individu.

2.2. Pengertian Karyawan

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian

buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Memiliki artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

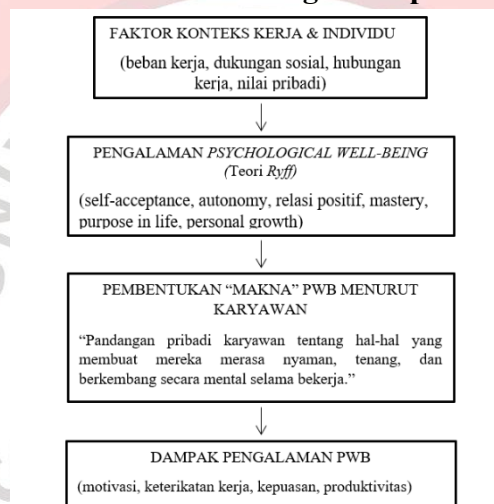
Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Hasibuan (2013) mendefinisikan karyawan honorer sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Di konteks penelitian ini, karyawan dimaksud adalah tenaga kerja yang dipekerjakan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, yaitu tenaga kerja yang masuk dalam struktur perusahaan yang menunjukkan hubungan, tugas, tanggung jawab dan

wewenang yang dimiliki disetiap posisi atau jabatan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

2.3. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.4. Dinamika Psikologi *Psychological Well-Being* dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama

Karyawan yang bekerja di biro psikologi smart olindo consultama menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks. Mereka berinteraksi dengan berbagai klien, mengelola asesmen, menyusun laporan, dan memberikan layanan profesional yang menuntut ketelitian, stabilitas emosi, serta kemampuan menjaga etika. Tekanan waktu, beban administratif, dan ekspektasi klien dapat menimbulkan kelelahan psikologis jika tidak diimbangi dengan pengelolaan diri yang baik. Situasi tersebut membentuk dasar

munculnya kebutuhan akan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, *psychological well-being* (PWB) karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan yang mereka hadapi, tetapi juga oleh cara mereka memaknai pengalaman tersebut. PWB muncul sebagai hasil interaksi antara tuntutan kerja, dukungan sosial di lingkungan biro, nilai pribadi, serta pengalaman profesional yang mereka jalani. Menurut teori Ryff, terdapat enam aspek utama yang menggambarkan dinamika PWB. Pertama, penerimaan diri, yaitu kemampuan karyawan menerima kekuatan dan keterbatasannya saat menjalankan tugas profesional. Kedua, hubungan positif, yang tercermin dalam kerja sama antarkaryawan, hubungan suportif dengan atasan, serta interaksi profesional dengan klien. Ketiga, otonomi, yaitu kebebasan dalam mengambil keputusan profesional dan mengatur ritme kerja sesuai tanggung jawabnya. Keempat, penguasaan lingkungan, terlihat dari kemampuan karyawan menavigasi tekanan kerja, mengelola permintaan klien, serta memenuhi standar biro. Kelima, tujuan hidup, yang berkaitan dengan pemahaman bahwa pekerjaannya memiliki nilai manfaat bagi individu dan organisasi. Keenam, pertumbuhan pribadi, yang tampak dari proses refleksi, evaluasi diri, serta peningkatan kompetensi sebagai bagian dari pengembangan profesional. Dari keseluruhan dinamika tersebut, *psychological well-being* karyawan di biro smart olindo consultama psikologi terbentuk melalui hubungan antara tuntutan pekerjaan, dukungan lingkungan, serta makna personal yang mereka berikan terhadap peran pekerjaannya. Ketika keenam aspek tersebut terpenuhi,

karyawan lebih mampu mempertahankan kesehatan psikologis, bekerja secara optimal, dan menemukan kebermaknaan dalam profesinya.

2.5. Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada uraian di atas, maka pertanyaan penelitian yang akan penulis kembangkan adalah sebagai berikut: bagaimana Makna *Psychological Well-Being* terhadap Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama?

