



**PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS KARYAWAN DI LINGKUNGAN KERJA**

Hawwa Nasywa Aqillah,¹, Suryani², Fahrurrozi³, Agus Sukirno⁴, Asep Furqonuddin⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

211340030.hawwa@uinbanten.ac.id, suryani@uinbanten.ac.id, fahrurrozi@uinbanten.ac.id,
agus.sukirno@uinbanten.ac.id, asep.furqonuddin@uinbanten.ac.id

Corresponding email: suryani@uinbanten.ac.id

History Article

Submission:

16 Agustus 2024

Revised:

3 September 2024

Accepted:

27 September 2024

Published:

30 November 2024

E-ISSN:

2797-7668

P-ISSN:

2807-405X

DOI:

<https://doi.org/10.55062/2021/IJPI>

Publisher:

Institut Agama Islam
Sumatera Barat Pariaman

Abstract

High work pressure, excessive workload, and work imbalance are the main factors causing stress, anxiety, and even depression in employees. In this case, the purpose of the research is to assess the urgency of the role of counselors in addressing psychological well-being problems in the workplace, as well as preventive measures, interventions to build an inclusive workplace culture and maintain psychological well-being. The literature review research method is used to explore a variety of relevant literatur. This research shows that actively engaging counselors to address psychological well-being issues in the workplace has a positive impact, improving job satisfaction, productivity, and employee retention.

Keywords: Psychological Well-being, Work Environment, Counselor

Abstrak

Beban kerja yang tinggi menjadi faktor utama penyebab stres, kecemasan bahkan depresi karyawan. Kesadaran akan pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja dipandang sebagai isu mendesak sehingga memerlukan pengembangan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Tujuan penelitian adalah untuk menilai peran konselor dalam menjaga kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Metode penelitian dilakukan melalui tinjauan pustaka dengan menggali berbagai literatur yang relevan dengan topik pembahasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan konselor secara positif dapat membantu mengatasi kesejahteraan psikologis di

tempat kerja yang ditandai adanya peningkatan kepuasan kerja, produktivitas dan retensi karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja, Konselor

PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan yang mencakup keseimbangan emosional, psikologis dan sosial seseorang, termasuk rasa sejahtera, kepuasan hidup, dan kemampuan mengatasi stres dan tantangan sehari-hari (Pangestu & Tohari, 2024). Kesejahteraan psikologis juga mencakup kemampuan berinteraksi positif dengan orang lain, membentuk hubungan yang sehat dan menemukan makna hidup (Pedhu, 2022). Kesejahteraan psikologis tidak hanya berarti bebas dari penyakit psikologis, tetapi mengacu pada keadaan psikologis optimal yang memungkinkan seseorang mengatasi kesulitan, mengekspresikan emosi dengan cara yang sehat dan mencapai potensi maksimalnya (Saputra et al., 2024), hal ini termasuk kepercayaan diri, otonomi, rasa pencapaian dan makna hidup.

Kesejahteraan psikologis juga mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, memiliki persepsi realistis terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar, serta belajar dan tumbuh dari pengalaman hidup (Fatkhul Mubin et al., 2024). Pentingnya kesejahteraan psikologis diakui secara luas sebagai komponen kunci kesehatan dan kualitas hidup secara keseluruhan (Khasanah & Kalifia, 2024). Kesejahteraan psikologis yang baik berdampak positif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada hubungan interpersonal, produktivitas tempat kerja dan masyarakat secara keseluruhan (Wahdiniawati et al., 2024).

Konselor adalah seseorang yang profesional di bidang kesehatan psikologis yang memiliki pelatihan khusus untuk membimbing, menasihati dan mendukung individu atau kelompok dengan masalah emosional, psikologis atau sosial (Sumendap & Tumuju, 2023). Peran utama konselor adalah membantu klien mengidentifikasi permasalahannya, mengeksplorasi perasaan dan pikirannya, serta mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan tersebut (Trisnowati, 2024).

Konselor memiliki berbagai keterampilan dan pengetahuan di bidang psikologi, konseling dan intervensi kesehatan psikologis (Utami & Radjah, 2023). Konselor biasanya memiliki pelatihan mendalam di bidang psikologi atau konseling dan telah menyelesaikan pelatihan khusus dalam teknik konseling yang efektif (Mudhar et al., 2024). Konselor juga memahami prinsip etika dan standar profesional dalam memberikan layanan konseling yang aman, beretika dan berfokus pada klien (Ridlwani Hambali et al., 2021), sebagai agen perubahan dan pertumbuhan pribadi, konselor memainkan peran penting dalam membantu individu mencapai potensi maksimalnya, mereka menyediakan lingkungan yang aman dan mendukung di mana klien dapat dengan bebas mengungkapkan masalah mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan.

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial dan psikologis di mana individu bekerja untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Krisnawida et al., 2023), mencakup tempat kerja fisik, budaya organisasi, dinamika tim dan interaksi antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif tercipta ketika faktor-faktor ini

seimbang, menyediakan tempat yang aman, inklusif dan produktif bagi individu untuk tumbuh dan berkontribusi (Priadi et al., 2023), selain itu aspek sosial lingkungan kerja meliputi budaya perusahaan, nilai-nilai, norma dan hubungan antar rekan kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka dan keadilan dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan kerja karyawan. Aspek psikologis lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti stres, motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja (S. Amelia, 2020). Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis memberikan dukungan dan sumber daya untuk mengelola stres dan mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan tingkat tinggi (Wahdiniawati et al., 2024), untuk menciptakan tempat kerja yang produktif, inklusif dan mengutamakan kesejahteraan dan kinerja karyawan, penting untuk memahami dan memperhatikan berbagai aspek lingkungan kerja, kesehatan psikologis juga perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana yang mendukung dan inklusif bagi semua.

Di era yang semakin kompetitif dan dinamis, kesehatan psikologis di tempat kerja telah menjadi fokus utama bagi perusahaan yang menghargai karyawannya, lingkungan kerja yang sehat secara psikologis tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan, namun juga menciptakan budaya perusahaan yang inklusif dan peduli (Wahdiniawati et al., 2024), mengingat tekanan dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja modern, peran konselor dalam mendukung kesehatan psikologis karyawan menjadi semakin penting.

Peran konselor tidak hanya sebatas memberikan dukungan psikologis kepada orang-orang dengan masalah kesehatan psikologis di tempat kerja, namun juga sebagai cara proaktif bagi perusahaan untuk meningkatkan kesehatan psikologis karyawannya secara keseluruhan (Oktarizal & Sarbiah, 2023). Konselor memiliki pengetahuan mendalam tentang psikologi individu dan dinamika kelompok serta dapat merancang dan mengimplementasikan program yang memenuhi kebutuhan spesifik berbagai jenis karyawan (Adi Prasetyo & Wulandari, 2023). Dengan cara ini, konselor bertindak sebagai agen perubahan, membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, konselor juga dapat berperan sebagai fasilitator dan dialog antara manajemen dan karyawan, meningkatkan pemahaman mengenai masalah kesehatan psikologis di tempat kerja dan membantu mengurangi stigma terkait masalah kesehatan psikologis, dengan menciptakan ruang yang aman dan terbuka untuk mendiskusikan kesehatan psikologis, konselor dapat membantu mengurangi hambatan dalam mencari bantuan dan memperkuat ikatan antarpribadi di tempat kerja (Mu'min & Wyhardes, 2024). Melalui pendekatan holistik dan berbasis bukti, konselor tidak hanya membantu individu mengelola masalah kesehatan psikologisnya, namun juga mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang sehat psikologis dan inklusif (Muhtar & Setia Lengkana, 2021).

Dengan menelaah beberapa hasil penelitian terdahulu, maka artikel ini bertujuan untuk memberikan pembaca wawasan berharga mengenai kontribusi konselor dalam konteks kesehatan psikologis di tempat kerja.

KAJIAN LITERATURE

Berdasarkan hasil penelusuran artikel nasional dari Google Scholar dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengenai kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja, hal ini belum diterapkan sepenuhnya oleh peneliti terdahulu. Namun, peneliti menemukan sedikit penelitian yang mengulas mengenai peran konselor dalam kesejahteraan psikologis. Hal ini termasuk diantaranya, Pertama, penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan" yang dilakukan oleh (S. Amelia, 2020) dari Universitas Medan Area. Penelitian memberikan kesimpulan bahwa perusahaan yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawannya, tidak hanya mendapatkan keuntungan dalam hal produktivitas dan loyalitas, namun juga ikut serta mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Sarah & Ayu, 2021) dari STAIN Mandailing Natal, yang berjudul: “Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan *Quality of Work Life* dan *Coping Stress* Pada Karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kegiatan konseling yang diberikan kepada karyawan dengan menggunakan model *creative art* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan memungkinkan karyawan mengelola emosinya dengan lebih baik.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Mona et al., 2022) Universitas Jambi dengan judul penelitian “Peranan Konseling dalam Pemberian Bantuan pada Ranah Kepolisian”. Dari hasil penelitian terlihat jelas bahwa kegiatan konseling sangat penting tidak hanya di bidang pendidikan, urusan masyarakat, dan bidang lainnya, tetapi juga di semua bidang masyarakat, tetapi juga di kepolisian. Konselor berperan penting dalam kepolisian dalam membantu petugas yang melakukan pelanggaran etika untuk mengambil tindakan yang tepat terhadap pelaku dan mereka juga berperan penting dalam membantu petugas polisi yang melakukan pelanggaran etika untuk mengambil tindakan yang tepat terhadap pelaku dalam menghadapi petugas polisi.

Penelitian keempat dilakukan oleh (N. Amelia & Rusmen, 2023) dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Universitas Persada Indonesia Y.A.I., diberi judul "Efektivitas Konseling Kelompok dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Elang Perkasa Motor". Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa kegiatan konseling kelompok yang ditujukan pada pegawai dengan motivasi kerja rendah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai setelah dilaksanakan konseling kelompok. Hasil dari pelaksanaan kegiatan konseling kelompok, motivasi kerja karyawan meningkat dan mampu menyelesaikan permasalahan.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka penelitiannya sama-sama terkait dengan peran konselor dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja, namun memiliki perbedaan dari segi bentuk kerjasama, pemberian dukungan yang dilakukan dan lokasi penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian tinjauan pustaka. Pendekatan penelitian literatur melibatkan analisis dan sintesis literatur dan dokumen yang berkaitan dengan topik yang diteliti, langkah pertama dalam metode ini adalah mengidentifikasi sumber literatur dan informasi yang relevan dari berbagai sumber seperti jurnal akademik, buku, laporan penelitian dan dokumen resmi, setelah mengumpulkan literatur yang relevan, peneliti melakukan analisis materi secara rinci, serta melibatkan membaca teks secara kritis, mengidentifikasi wawasan utama dan mencari pola dan tren yang muncul dari literatur yang diteliti (Riswanto et al., 2023). Proses analisis ini membantu peneliti memahami lanskap penelitian yang ada dan memperoleh wawasan komprehensif mengenai topik penelitian.

Selanjutnya, peneliti melakukan sintesis literatur dengan mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber dan merangkainya menjadi kerangka konseptual yang komprehensif (Sentosa, 2023), memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap topik yang diteliti dan mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan atau topik yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Artikel ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur untuk memberikan gambaran komprehensif tentang peran konselor dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konselor

Menurut Setyawan (2018), mendefinisikan bahwasanya konseling adalah sebuah bantuan yang diberikan oleh konselor kepada klien yang bertujuan untuk mengengentaskan masalah yang sedang dihadapinya dengan menggunakan teknik dan pendekatan yang sesuai dengan problematika yang ada pada klien. Konselor memainkan peran penting dalam meningkatkan kesehatan psikologis di lingkungan kerja melalui pendekatan holistik dan berpusat pada individu. Sebagaimana lazim disebut dengan konseling industri, dalam hal ini Zulamri (2015) menyatakan bahwa konseling industri merupakan sebuah usaha yang direncanakan bertujuan untuk mewujudkan serta merawat lingkungan kerja agar dapat memberdayakan karyawan, membantu atau menjadi konsultan bagi karyawan yang sedang menghadapi masalah (Azra & Kurniawan, 2021). Konselor adalah tenaga profesional dengan pelatihan khusus untuk memberikan dukungan psikologis, emosional dan sosial kepada orang-orang yang mengalami kesulitan dan masalah dalam hidupnya (Haryanto, 2024). Peran seorang konselor tidak terbatas pada pemberian *advice* saja, namun juga mencakup kepekaan, pengertian dan dukungan yang berpusat pada orang. Mereka menggunakan berbagai teknik dan pendekatan konseling untuk membantu individu memahami diri mereka sendiri, mengatasi masalah dan mencapai potensi penuh mereka.

Setidaknya terdapat tiga metode konseling yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan karyawan di lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Boharudin (2015). Pertama, *directive counseling* adalah pendekatan di mana konselor secara aktif mendengarkan segala ekspresi emosional yang disampaikan oleh karyawan untuk membantu mereka membuat keputusan terkait dengan masalah yang dihadapi, sambil memberikan informasi dan motivasi yang diperlukan. Kedua, *non-directive counseling* adalah metode di mana konselor

menciptakan lingkungan yang memperbolehkan karyawan untuk mengungkapkan perasaan mereka secara bebas. Meskipun konselor menjelaskan bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya menyelesaikan masalah karyawan, mereka tetap membantu karyawan dalam menjelaskan dan memahami perasaan mereka. Ketiga, *cooperative counseling* melibatkan kerja sama antara konselor dan karyawan dalam mengeksplorasi perbedaan penilaian, pengetahuan dan pandangan terhadap masalah yang dihadapi oleh karyawan. Metode ini tidak hanya mengadopsi prinsip-prinsip konseling berpusat pada klien, tetapi juga menerapkan empat fungsi konseling, yaitu memberikan jaminan, komunikasi, pelepasan emosional dan membantu menjernihkan pemikiran (Azra & Kurniawan, 2021).

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan dimana seseorang merasa bahagia, puas, seimbang secara emosional, mental dan sosial, mencakup berbagai aspek seperti kesejahteraan subjektif, kesehatan mental yang baik serta kemampuan mengatasi tantangan kehidupan sehari-hari, kesejahteraan subjektif merupakan komponen penting dari kesejahteraan psikologis (Sipayung et al., 2023), termasuk emosi positif seperti kepuasan hidup, optimisme dan rasa syukur. Ketika orang merasa bahagia secara keseluruhan, kesejahteraan psikologisnya cenderung tinggi (Marcheline & Adiati, 2021). Kesehatan mental juga mencakup kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial yang positif, hubungan yang suportif dan konstruktif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang dengan memberikan dukungan emosional, meningkatkan harga diri dan memperluas jaringan sosial, interaksi sosial yang positif memungkinkan orang terhubung dengan orang lain dan merasa diterima (Rahama & Izzati, 2021). Kesejahteraan psikologis mencakup pencapaian makna dan tujuan hidup seseorang jika merasa bahwa dirinya memiliki tujuan yang jelas dan memiliki makna hidup yang dalam maka dapat memberikan arahan dan motivasi yang mereka perlukan untuk merasa puas dan bahagia, ketika seseorang merasa telah mencapai potensi penuhnya dan menjalani kehidupan yang bermakna, kesejahteraan psikologisnya secara keseluruhan akan meningkat (Rahama & Izzati, 2021). Oleh karena itu, kesehatan psikologis merupakan hasil keseimbangan antara berbagai faktor emosi, mental, dan sosial yang saling berhubungan dan mendukung.

Kesejahteraan psikologis mengacu pada keadaan seseorang yang tidak hanya bebas dari stres dan masalah psikologis, tetapi juga memiliki keadaan psikologis yang sehat dan berfungsi secara maksimal. Menurut Ryff & Keyes (1995), kesejahteraan psikologis merupakan ekspresi yang menggambarkan terpenuhinya standar positif fungsi psikologis. Dalam hal ini Ryff & Keyes (1995) mengkategorikan kesejahteraan psikologis menjadi enam dimensi utama, yang berarti sejauh mana individu memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemampuan menerima diri sendiri, menemukan makna dalam hidup, kemampuan diri, bertumbuh secara pribadi dan mengelola lingkungan secara efektif serta menjadi manusia yang kompeten dan mandiri .

Mengenai dimensi penerimaan diri, orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap dirinya, mengenali dan menerima berbagai aspek positif dan negatif, serta merasa positif terhadap kehidupan masa lalunya. Banyak teori yang menekankan pentingnya hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain dan

kemampuan mencintai dianggap sebagai bagian penting dari kesehatan psikologis. Berarti, jika seseorang bersikap hangat dan percaya diri ketika berinteraksi dengan orang lain, memiliki rasa empati, cinta dan kedekatan yang kuat, serta memahami anugerah dan penerimaan suatu hubungan, maka orang tersebut akan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hal ini merujuk pada sisi positifnya. Hubungan dengan orang lain. Selain itu, Riff dan Keyes menunjukkan bahwa orang dengan otonomi yang lebih besar juga memiliki kinerja psikologis yang lebih baik (Noviyana et al., 2023). Mereka menunjukkan sikap mandiri dan mampu menahan tekanan sosial yang berlebihan. Orang dengan otonomi tinggi mampu mengambil keputusan sendiri (self-determination) tanpa tekanan atau campur tangan orang lain. Selain itu, individu dapat secara fleksibel menghadapi tekanan sosial, mengatur perilakunya dari dalam dan melakukan evaluasi diri. Mengenai aspek pengelolaan lingkungan hidup, aspek ini meliputi pengelolaan lingkungan secara profesional, membangun sarana yang kompleks untuk mengendalikan aktivitas eksternal, memanfaatkan peluang lingkungan secara efektif, memilih dan menciptakan situasi, serta mengelola situasi (Frihatini, 2024). Hal ini ditandai dengan kemampuan individu untuk mengetahui, nilai-nilai yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito mengatakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja, seperti ada tidaknya pendingin ruangan (AC), penerangan listrik, ruangan yang cukup, kebersihannya dan lain-lain yang mempengaruhi kinerja pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja tersebut. Lebih lanjut seperti dikutip dalam Khoiri (2013), lingkungan kerja diartikan sebagai bagian dari organisasi yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan, kinerja karyawan, perusahaan dan lingkungan kerja bersifat sosial. Sebuah sistem yang mempunyai dampak besar baik bagi karyawan maupun perusahaan (Noviyana et al., 2023). Sedangkan menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik yang tidak dapat dipisahkan dalam diri karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi (Assa, 2022). Menurut pengertian beberapa ahli di atas, lingkungan kerja diartikan sebagai segala bentuk fisik dan non fisik yang ada disekitar karyawan dan sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan serta kemajuan baik pekerja karyawan atau pemilik perusahaan.

Menurut Nitisemito, terdapat tiga indikator penting dalam mengevaluasi lingkungan kerja. Pertama, suasana kerja mencerminkan kondisi internal karyawan ketika melaksanakan tugasnya. Kondisi ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana kerja yang kondusif dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas, sementara suasana yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja. Kedua, hubungan dengan rekan kerja menjadi aspek penting dalam lingkungan kerja yang sehat. Hubungan yang baik antara rekan kerja, yang ditandai oleh saling menghormati, dukungan dan kolaborasi, dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Ketiga, ketersediaan peralatan yang lengkap dan memadai juga menjadi indikator penting dalam menilai lingkungan kerja. Peralatan yang lengkap dan fungsional memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien dan efektif (Assa, 2022).

Menurut Sedarmayanti, terdapat dua jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan. Pertama, lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik yang memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Ada dua subkategori dalam lingkungan kerja fisik ini, yang pertama adalah lingkungan yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan, seperti perabotan kantor, peralatan kerja dan fasilitas yang langsung digunakan oleh karyawan. Sedangkan yang kedua adalah lingkungan yang bersifat lebih umum, seperti kondisi udara, pencahayaan, kebersihan, keamanan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan fisik karyawan secara keseluruhan. Kedua, lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek yang terjadi di luar domain fisik, tetapi memiliki relevansi yang kuat dengan pengalaman dan kinerja karyawan. Contohnya adalah hubungan interpersonal antara karyawan dengan rekan kerja, baik atasan maupun bawahan, yang memengaruhi suasana kerja dan kesejahteraan psikologis mereka. (Riswanto et al., 2023).

Tinjauan literatur yang dilakukan peneliti menemukan bahwa kehadiran konselor di lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kami menawarkan layanan konseling individu untuk membantu karyawan mengatasi stres, kecemasan dan masalah kesehatan psikologis terkait pekerjaan lainnya. Selain itu, konselor juga berperan sebagai mediator dan moderator dialog antara karyawan dan manajemen. Hal ini dapat membantu memperjelas kebutuhan karyawan, meningkatkan kesejahteraan psikologis dan memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya program pelatihan yang dirancang oleh konselor untuk meningkatkan kesadaran akan kesehatan psikologis di tempat kerja. Pendekatan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis untuk membantu karyawan mengelola stres, mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan mengembangkan strategi penanggulangan yang sehat. Temuan ini menyoroti pentingnya konselor, manajemen dan departemen sumber daya manusia bekerja sama ketika merancang kebijakan dan program komprehensif untuk mendukung kesehatan psikologis karyawan. Kolaborasi ini diperlukan untuk mengembangkan solusi komprehensif dan efektif untuk meningkatkan kesehatan psikologis di tempat kerja. Selain itu juga menyoroti peran konselor dalam mengurangi stigma terkait masalah kesehatan psikologis di tempat kerja dengan mendorong dialog terbuka, memberikan pendidikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran konselor dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis lingkungan kerja dan memberikan dasar untuk mengembangkan praktik yang mendukung seluruh angkatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Konselor memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat psikologis. Konselor membantu karyawan mengelola stres, mengembangkan strategi penanggulangan yang sehat dan meningkatkan kesadaran kesehatan psikologis dengan memberikan layanan konseling individu, memfasilitasi kelompok pendukung dan melakukan program pelatihan. Kolaborasi antara konselor, manajemen dan departemen sumber daya manusia juga dinilai penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan

psikologis karyawan. Melalui kolaborasi ini, kita dapat mengembangkan solusi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan ketenagakerjaan.

Pentingnya program pelatihan yang diselenggarakan oleh konselor dapat meningkatkan kesadaran akan kesehatan psikologis di tempat kerja. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada bagaimana mengelola kesehatan psikologis mereka sendiri. Sehingga penting untuk ditekankan bahwa peran konselor tidak hanya mendukung individu secara langsung, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesehatan psikologis karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Prasetyo, F., & Wulandari, K. (2023). *Buku Ajar Metode Intervensi Pekerjaan Sosial dengan Kelompok*. Zifatama Jawa.
- Amelia, N., & Rusmen. (2023). Efektivitas Konseling Kelompok dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Elang Perkasa Motor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25285–25289. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10631>
- Amelia, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Tugas Mahasiswa Psikologi*, 1(1).
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454>
- Azra, M. Z., & Kurniawan, D. (2021). Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo. *Konseling Edukasi "Journal of Guidance and Counseling"*, 5(2), 232. https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Konseling_Edukasi/article/view/12067
- Fatkul Mubin, M., Hasanah, U., Mawaddah, N., Sulfiyan, W., & Adawiyah, Q. (2024). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa I*. Mahakarya Citra Utama.
- Frihatini, F. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen* (Nurhaeni (ed.)). CV. Mega Press Nusantara.
- Haryanto, S. (2024). Bimbingan Konseling in N. S. PutroAdi (Ed.), *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. TAHTA MEDIA GROUP.
- Khasanah, P., & Kalifia, A. D. (2024). Hubungan Antara Kesehatan Mental Bagi Aktivitas Sehari-Hari. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 333–335. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/255>
- Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dewantara*, 7(3), 62–79. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/manajemendewantara/article/view/14885/5886>
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *BRPKM Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1319–1330. <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/28616>
- Mona, Tri Agusti, M., Aliza, N., Juwita, Y., Ade. K, D., & Yusra, A. (2022). Peranan Konseling dalam Pemberian Bantuan pada Ranah Kepolisian. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*,

1(02), 127–131.

- Mu'min, H., & Wyhardes. (2024). *Penerapan Konseling Individu Menggunakan Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) Dengan teknik ABCD (Studi Kasus Rasa Kurang Percaya Diri Pada Siswa) The Implementation of Individual Counseling Using the Rational Emotive Behavior Therapy* (127-131). <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/236>
- Mudhar, Muwakhidah, Mufidah, E. F., & Moesarofah. (2024). Pelatihan Praksis Konseling Adiktif untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogi dan Profesional Guru Bimbingan dan Konseling. *SOROT: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 7–11. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/sorot/article/view/6085>
- Muhtar, T., & Setia Lengkana, A. (2021). *KESEHATAN DALAM PENDIDIKAN JASMANI* (N. Intan Indriyani (ed.)). CV. SALAM INSAN MULIA.
- Noviyana, D. A., Panduwinata, V., & Asbari, M. (2023). Berpikir Mindfulness: Seni Mengelola Kesehatan Mental? *Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(01), 63–64. <https://literaksi.ayasophia.org/index.php/jmp/article/view/24>
- Oktarizal, H., & Sarbiah, A. (2023). *Kesehatan mental di industri : Strategi untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Pangestu, P., & Tohari, A. (2024). Strategi Mengatasi Stres Dan Mempertahankan Kesejahteraan Keluarga Pada Orang Tua Tunggal : Studi Kasus Pamulang Barat. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2). <https://journal.appisi.or.id/index.php/risoma/article/view/63>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65. <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/article/view/622>
- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745–763. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/112>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41818>
- Ridlwan Hambali, M., Da'i, M., Ilmiyah, N., Kurniawati, N., Dwi Cahyaningrum, V., Fatoni, M., Yuanita Kartini, A., Widya Lestari, I., & Rohmah, R. (2021). *Etika Profesi* (M. Ivan Ariful Fathoni (ed.)). CV. Agrapana Media.
- Riswanto, A., Joko, Boari, Y., Zaki Taufik, M., Kabanga', T., Irianto, Farid, A., Yusuf, A., Hina Hermyn, B., Kurniati, Y., Karuru, P., Sa'dianoor, Ayunda, N., Irmawati, & Ifadah, E. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmiah (Panduan Praktis Untuk Penelitian Berkualitas)* (Sepriano & Efitra (eds.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Saputra, R., E.P Korohama, K., Suarja, S., Nurjanah, Foera-era Lose, J., Suryadi, H., Nurrahmi, H., & Nihaya, M. (2024). *Buku Ajar Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ayu, A. (2021). Model Creative Art dalam Konseling untuk Meningkatkan Quality of Work Life dan Coping Stress Pada Karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan, (J-P3K)*, 2(1), 28-38.

<https://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/article/view/85/pdf>

- Sentosa, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Sosial* (M. Nasrudin (ed.)). PT Nasya Expanding Management.
- Sipayung, I., Mintawati, H., & Albert, J. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *BUDGETING: Journal of Management, Accounting and Resources*, 1(1), 21–27. <https://jurnal.akademisinusantara.id/index.php/budgeting/article/view/29>
- Sumendap, R. F., & Tumuju, T. (2023). Pastoral Konseling Bagi Kesehatan Mental “Studi Kasus Pastoral Konseling Preventif Pada Fenomena Bunuh Diri.” *POIMEN: Jurnal Pastoral Konseling*, 4(1), 96–112. <https://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/poimen/article/view/1445>
- Trisnowati, E. (2024). *Implementasi Teori Konseling Individual* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Utami, N. W., & Radjah, C. L. (2023). Peningkatan Kemampuan Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Memahami Kesehatan Mental Siswa. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 81–87. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/540>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 729. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>

