LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN

Bunga Chantiqa[1], Fadillah Nurul Fitriani[2], Nabilah Hasna Mumtazah[3], Zainnita Alfi Alfadhilah[4], Arfian[5]
[1, 2, 3, 4, 5] Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
bungachantiqa99@gmail.com, 202210515054@mhs.ubharajaya.ac.id, nabilah6167@gmail.com, alfizainnita21@gmail.com, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Changes in the dynamics of the world of work in the modern era have been marked by technological developments, increased work demands, and changes in work patterns that require organizations to pay greater attention to the psychological well-being of employees. Human resource management (HRD) has a strategic role in creating a work environment that supports psychological well-being through employee management policies and practices that are oriented to the physical and mental needs of individuals. This study aims to examine and analyze the role of human resource management in improving the psychological well-being of employees through the findings of previous research. The method used in this study is a literature review. The results of the study show that the integration of psychological well-being aspects in HR policies and practices can be an important strategy for organizations to create a healthy, productive, and human resource development-oriented work environment.
***Keyword**: Psychological Well-Being, Human Resource Management*

Abstrak

Perubahan dinamika dunia kerja di era modern telah ditandai dengan adanya perkembangan teknologi, peningkatan tuntutan pekerjaan, serta perubahan pola kerja yang menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis melalui kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan yang berorientasi pada kebutuhan fisik dan mental individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui temuan – temuan penelitian terdahulu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka atau literature review. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi aspek kesejahteraan psikologis dalam kebijakan dan praktik MSDM dapat menjadi strategi penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.
Kata kunci: Kesejahteraan Psikologis, Manajemen Sumber Daya Manusia

Article History
Received: Mei 2025
Reviewed: Mei 2025
Published: Mei 2025

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

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

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

1. Pendahuluan

Perubahan dinamika dunia kerja di era modern telah mendorong perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian produktivitas karyawan, tetapi juga memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap kondisi internal karyawan (Panjaitan & Lestari, 2025). Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan pola kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Kondisi tersebut berpotensi untuk menimbulkan adanya tekanan psikologis pada karyawan seperti stres kerja, dan kelelahan secara mental. Menurut Dewi dan Indrawati (2025), kesejahteraan psikologis karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam perusahaan karena berkaitan dengan kepuasan kerja dan keberlanjutan kinerja individu dalam jangka panjang, sehingga kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat berperan penting dalam mendukung kebutuhan fisik dan mental karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmayati (2021), menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kinerja karyawan, sehingga individu dengan kondisi kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu menunjukkan sikap kerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi. Pada konteks organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Mangundjaya (2024), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada lingkup kerja karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar mampu mencapai aktivitas organisasi, sehingga hal ini membutuhkan perhatian secara mendalam terkait kebijakan dan praktik dari MSDM agar tercipta keharmonisan di dalam sebuah organisasi. Pendekatan terbaru dalam MSDM yaitu menggunakan integrasi strategi melalui perspektif psikologis individu, hal ini menekankan pentingnya memahami faktor – faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan yang menjadi bagian integral dari strategi MSDM sehingga organisasi dapat merancang program dan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan (Risman, 2024). Pemahaman yang mendalam terhadap faktor – faktor psikologis tersebut juga dapat membantu organisasi menjaga kesejahteraan psikologis karyawan dalam jangka panjang.

Praktik MSDM yang efektif dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yaitu seperti perencanaan kerja yang terstruktur, sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, adanya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, penilaian kinerja yang adil, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang layak bagi karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya penerapan kebijakan dan program MSDM yang efektif, sehingga organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, suportif, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Panjaitan & Lestari, 2025). Hasil penelitian Dewi dan Indrawati (2025), menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting sebagai mediasi antara *work-life balance* dan niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan

MSDM yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan intensi *turnover* karyawan.

Pada praktik MSDM, sebagian besar organisasi cenderung lebih menekankan pada pencapaian target dan hasil kerja karyawan dibandingkan dengan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan. Wati dan Budiono (2023), menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kebijakan MSDM dengan kinerja karyawan, sehingga hal ini dapat membantu MSDM untuk memandang kesejahteraan psikologis sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi. Menurut Ainiyah et al (2025), kesejahteraan yang baik dapat berperan dalam menciptakan karyawan yang puas, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam melalui penelitian – penelitian terdahulu terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman secara konseptual yang lebih komprehensif dan menjadi acuan bagi pengembangan praktik MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola produktivitas organisasi sehingga terjadinya peningkatan. Hal ini memungkinkan untuk mengalami peningkatan karena MSDM merupakan suatu proses yang strategis dalam sebuah organisasi untuk merencanakan, mengelola, serta mengembangkan sumber daya manusia (SDM), sehingga tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Daya (dalam Triansyah, 2024), menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah proses dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam berbagai kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia sehingga dapat tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Hasibuan (dalam Fachrurazi et al., 2021), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah peranan dan hubungan antara tenaga kerja, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan untuk memastikan bahwa kepentingan perusahaan atau karyawan dapat dikelola dengan baik melalui tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan tujuan dari MSDM yaitu tujuan utamanya guna memperbaiki tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah terpenuhinya aspek – aspek legal, sedangkan tujuan umumnya yaitu MSDM memastikan bahwa

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

organisasi dapat mencapai keberhasilan melalui kinerja sumber daya manusia (Fachrurazi et al., 2021).

Kesejahteraan Psikologis

Organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan, tetapi organisasi juga harus memperhatikan kondisi kesejahteraan psikologis karyawannya selama menjalankan perannya, sehingga dapat tercapai keberhasilan sebuah organisasi melalui kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi ketika individu dapat bersikap mandiri, memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya sendiri, serta berkembang, dan mampu mencapai tujuan hidupnya. Individu dengan pandangan positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, maka memiliki tujuan hidup yang jelas, dapat mengambil keputusan, serta mampu mengendalikan dirinya, sehingga kondisi ini disebut sebagai individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik.

Kesejahteraan psikologis dipahami dalam dua pandangan, yaitu hedonis dan eudaimonik. Pada konteks kesejahteraan psikologis karyawan, pendekatan hedonis menekanan pada kesenangan, pencapaian, dan menghindari penderitaan, sedangkan pendekatan eudaimonik menekankan pada pencapaian makna hidup, pengembangan potensi diri, dan pertumbuhan pada diri (Sati & Izzati, 2025).

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa memberikan perhatian secara mendalam pada kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, hal ini berpengaruh terhadap dedikasi, loyalitas, dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Kesejahteraan psikologis juga dapat membantu karyawan untuk mengoptimalkan diri sebaik mungkin dalam organisasi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang efektif, kreatif, serta inovatif (Satryo et al., 2023).

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kajian pustaka atau *literature review*. Secara umum, kajian pustaka merupakan suatu ringkasan yang dihasilkan dari sumber bacaan dan berkaitan dengan topik dalam penelitian (Ridwan et al., 2021). Menurut Sugiyono (2023), kajian pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan pada topik penelitian guna memperoleh pemahaman yang komprehensif. Creswell (2009), menyatakan bahwa *literature review* berfungsi untuk merangkum hasil temuan dari penelitian sebelumnya, mengidentifikasi pola dan kesenjangan penelitian, serta membangun dasar konseptual yang kuat bagi pembahasan penelitian. Kajian pustaka dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep, isu, serta temuan – temuan ilmiah dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui penelusuran dan pengumpulan artikel jurnal ilmiah nasional yang relevan dengan topik pembahasan. Artikel yang terpilih dibaca secara mendalam dan dilakukan analisis secara deskriptif dengan menitikberatkan pada temuan utama, metode yang digunakan, serta kesimpulan dari penelitian terdahulu. Analisis dilakukan dengan tujuan menyusun sintesis hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan gambaran utuh yang mendukung pembahasan dalam penelitian ini.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 1 Tahun 2025.

4. Hasil dan Pembahasan

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting yang berperan dalam menunjang keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Kesejahteraan psikologis mencakup kondisi mental yang positif, seperti perasaan aman, kepuasan kerja, keseimbangan emosional, serta kemampuan individu dalam mengelola stres dan tekanan kerja. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki suasana hati yang positif, motivasi kerja yang tinggi, keterlibatan kerja yang kuat, serta mampu mempertahankan kinerja secara optimal dalam berbagai situasi kerja. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dapat berdampak pada munculnya kelelahan emosional, stres kerja, penurunan produktivitas, hingga meningkatnya intensi keluar dari organisasi (Kundi et al., 2025).

Pada konteks organisasi modern yang dihadapkan dalam dinamika perubahan dan ketidakpastian lingkungan, maka peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi semakin strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh, mengelola, dan mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset paling berharga organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan operasional, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara fisik dan psikologis. Praktik MSDM yang efektif dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui kebijakan yang mendukung, sistem kerja yang adil, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan psikologis karyawan (Katkar et al., 2024).

Faktor – faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan antara lain dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, peluang pengembangan diri, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta rasa aman dalam bekerja. Faktor tersebut saling berkaitan dan dapat dikelola secara sistematis melalui praktik manajemen sumber daya manusia (Aula et al., 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran penting sebagai penghubung antara kepentingan organisasi dan kebutuhan psikologis karyawan guna menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif.

Berikut adapun beberapa hasil penelitian terdahulu terkait peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan kinerja organisasi:

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan *Resiliensi* Organisasi: Sebuah Studi Literatur

Hasil studi yang dilakukan oleh Aula et al (2022), menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan resiliensi organisasi, terutama dalam menghadapi kondisi krisis dan ketidakpastian lingkungan. Penelitian ini juga menemukan bahwa praktik MSDM yang berfokus pada pengelolaan kesejahteraan karyawan, pengembangan kompetensi, serta penerapan kepemimpinan yang konstruktif mampu memperkuat kemampuan organisasi untuk bertahan, beradaptasi dan bangkit dari situasi yang

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

tidak diharapkan. MSDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara fisik dan psikologis, meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, serta menjaga kesehatan mental dan emosional karyawan agar tetap produktif di tengah tekanan. Kepemimpinan yang otentik, karismatik dan peduli terhadap karyawan terbukti dapat mendukung stabilitas emosional dan motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang terbuka, jujur, dan menenangkan selama madsa krisis. Praktik MSDM lainnya yang turut berkontribusi besar terhadap resiliensi organisasi adalah penyediaan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, khususnya dalam meningkatkan kreativitas, inovasi, kemampuan adaptasi dan penguasaan teknologi sehingga karyawan mampu menemukan solusi baru dan prosedur kerja yang relevan dengan kondisi yang berubah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam membangun resiliensi organisasi melalui kebijakan, sistem dan praktik yang terintegrasi guna memastikan keberlangsungan dan daya saing organisasi di tengah krisis dan ketidakpastian.

Employee Well-Being And Performance: The Role Of HR Practices

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Katkar et al (2024), menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikam terhadap kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner elektronik terhadap 111 responden, serta dianalisis menggunakan uji statistik, regresi, dan ANOVA. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik HR, seperti pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, komunikasi yang efektif, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta dukungan organisasi, berkontribusi positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan fisik, psikologis, dan emosional dari organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja, keterikatan, serta ketahanan psikologis (resiliensi) yang lebih baik. Praktik HR juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi, meskipun variabel konten pekerjaan menunjukkan hubungan yang lebih lemah dan tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja, terutama dalam konteks perubahan lingkungan kerja pasca pandemi COVID-19 yang menuntut fleksibilitas, ketahanan mental, dan dukungan organisasi yang lebih kuat. Praktik HR yang berorientasi pada kesejahteraan dan resiliensi karyawan dapat menjadi salah satu strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Allegrindo Nusantara Tigarunggu Kabupaten Simalunun

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al (2022), menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Allegrindo Nusantara Tigarunggu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik triangulasi data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pihak manajemen SDM, atasan langsung, serta karyawan tetap dan outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran MSDM yang meliputi

perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, penempatan kerja, pengembangan karyawan, pengawasan, penegakan disiplin, serta pemberian kompensasi dan insentif yang adil mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penerapan aturan kerja yang jelas, sistem absensi, pengawasan lapangan, serta pemberian sanksi dan penghargaan terbukti mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan, baik karyawan tetap maupun outsourcing. Pemberian aturan tugas yang jelas dan evaluasi kinerja secara berkala membantu karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Temuan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di PT Allegrindo Nusantara berperan strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang disiplin, termotivasi, dan berkinerja baik sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Kajian Literatur tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Marthalia (2025), menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di berbagai organisasi. Penerapan manajemen SDM yang efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik, mental, emosional, dan finansial karyawan. Strategi yang paling dominan ditemukan dalam literatur meliputi manajemen talenta, peningkatan keterlibatan karyawan, kebijakan kesejahteraan yang komprehensif, serta pengembangan budaya organisasi yang positif. Manajemen talenta yang mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, perencanaan karier, dan retensi karyawan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Kebijakan kesejahteraan seperti fleksibilitas kerja, program kesehatan, dan dukungan psikologis terbukti meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi yang inklusif, kepemimpinan yang mendukung, serta penerapan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan juga ditemukan memperkuat kesejahteraan karyawan sekaligus berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambunan dan Pandiangan (2024), menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan kualitatif dengan model analisis interaktif Miles dan Huberman, penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas serta kinerja tim kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. MSDM dipandang sebagai aset strategis organisasi karena karyawan berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional, sehingga kualitas dan kompetensi sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perencanaan SDM, rekrutman persaingan dan perubahan lingkungan bisnis. Praktik MSDM yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan karyawan, sistem kompensasi, serte

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

pengelolaan kinerja berbasis hasil terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang mendukung serta pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi faktor pendukung yang memperkuat kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai strategi utama organisasi untuk meningkatkan daya saing, menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Praktik MSDM yang berorientasi pada dukungan psikologis, pengembangan kompetensi, kepemimpinan yang suportif, serta kebijakan kerja yang adil dan fleksibel terbukti mampu menciptakan karyawan yang lebih sejahtera secara mental, resilien, dan produktif. Peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui MSDM menjadi strategi penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan jangka panjang.

5. Simpulan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dan krusial dalam mendukung terciptanya kesejahteraan psikologis karyawan di organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan dan peningkatan produktivitas kerja, tetapi juga berperan dalam mengatur hubungan kerja, iklim organisasi, serta pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan. Lingkungan kerja dengan kebijakan MSDM yang tepat dapat membantu karyawan merasa dihargai, aman secara psikologis, serta memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas diri individu. Praktik MSDM yang efektif, seperti pengelolaan kerja yang adil, kepemimpinan yang suportif, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta perhatian terhadap kebutuhan psikologis karyawan, terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis individu dalam organisasi. Karyawan yang merasa didukung secara psikologis maka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan sikap kerja yang positif.

Kesejahteraan psikologis karyawan yang terjaga dengan baik dapat berkontribusi pada meningkatnya loyalitas, dedikasi, dan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Integrasi aspek kesejahteraan psikologis dalam kebijakan dan praktik MSDM menjadi hal yang penting untuk mewujudkan organisasi yang produktif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara holistik. MSDM diharapkan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan organisasi yang sehat, produktif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Daftar Referensi

Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, *5*(3).

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*, *11*(1),

2337–3520.

Creswell, J. W. (2009). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publication.

Dewi, N. M. I. P., & Indrawati, A. D. (2025). Peran Kesejahteraan Psikologis Memediasi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Niat untuk tetap Bekerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *14*(6), 445–462.

Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Gunawan, B., & Marthalia, L. (2025). Kajian Literatur Tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Educational Journal of Islamic Management*, *5*(1), 7–17.

Katkar, P., Waghe, A., & Mundhe, S. D. (2024). Employee Well-Being And Performance : The Role Of HR Practices. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *26*(11), 39–46. https://doi.org/10.9790/487X-2611123946

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. ., & Shahid, S. (2025). *Employee psychological well-being and job performance : exploring mediating and moderating mechanisms*. *December*, 736–754. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204

Mangundjaya, W. L. (2024). Identifikasi Implementasi Kebijakan Manajemen SDM Sebagai Salah Satu Intervensi Pengembangan Organisasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(4), 1877–1884.

Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan di Industri Pabrik. *JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN BANGSA*, *1*(8), 1111–1120.

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, *4*(2), 129–141.

Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, *2*(1), 42. https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427

Risman. (2024). Integrasi Psikologis dalam Strategi MSDM: Dampaknya terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, *5*(2), 782–797.

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), 1069–1081.

Sati, P. L., & Izzati, U. A. (2025). Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja. *MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *4*(2), 70–81. https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4290

Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological Well-Being pada Karyawan : Menguji Peranan Kepemimpinan Transformasional. *NNER: Journal of Psychological Research*, *3*(1), 88–99.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, *4*(2), 650–658.

Tarigan, H. M., Setiawan, B., & Panjaitan, H. (2022). No Title. *Jurnal Aktual*, *20*(2), 1–7.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

Triansyah, A. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 11–20.

Wati, D. A. I., & Budiono. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance melalui Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(4), 915–928.