LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

HUBUNGAN POSITIF DENGAN ORANG LAIN PADA KARYAWAN OPERATOR DC CAKUNG

Siti Nurmala[1], Suci Hidayah Kuswardani[2], Muhammad Ridho[3], Netty Merdianty [4]
[1, 2, 3, 4] Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515081@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515078@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515242@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract
Positive relations with others are an important dimension of employees' psychological well-being, particularly in operational work environments with high job demands such as Distribution Centers (DC). This study aims to examine the role of positive interpersonal relationships in supporting the psychological well-being of DC operators at PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express) Cakung. A qualitative approach with a descriptive method was employed, and data were collected through semi-structured interviews with DC operators selected using purposive sampling. The findings indicate that interpersonal relationships among employees, coworkers, and leaders are generally positive, as reflected in open communication, strong teamwork, and the presence of social support in the workplace. These positive relationships contribute to increased work comfort, self-confidence, and employees' psychological well-being, highlighting the important role of interpersonal relationship quality in creating a supportive work environment and enhancing the effectiveness of DC operators' performance.
Keywords: positive relations, psychological well-being, employees, Distribution Center, human resource management

Abstrak
Hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu dimensi penting dalam kesejahteraan psikologis karyawan, terutama pada lingkungan kerja operasional dengan tuntutan kerja tinggi seperti Distribution Center (DC). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran hubungan positif dengan orang lain dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan operator DC Cakung di PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, serta pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap karyawan operator DC yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara karyawan, rekan kerja, dan leader tergolong baik, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, serta adanya dukungan sosial di lingkungan kerja. Hubungan positif tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan kerja, kepercayaan diri, dan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung efektivitas kerja karyawan operator DC.

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

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
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Kata kunci: hubungan positif, kesejahteraan psikologis, karyawan, Distribution Center, MSDM

1. Pendahuluan

Di Era globalisasi sekarang, telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap instansi membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada didalam instansi tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu instansi maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan inilah yang harus dibangun oleh suatu instansi agar pekerja dapat maksimal dalam melakukan tugas. Individu yang bekerja atau pekerja dalam instansi tersebut akan memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan untuk bekerja dalam membangun instansi tersebut. Menurut Robbins dalam (Tasema, 2018) tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkat keluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ryff dalam (Tasema, 2018) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Berger (2010) juga menyatakan kesejahteraan psikologis ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki dorongan atau motivasi, memiliki energi yang positif, terlibat dalam pekerjaannya, menikmati segala kegiatan yang ada di pekerjaan, serta mampu untuk bertahan dengan pekerjaannya.

Menurut Ryff & Singer dalam (Rahama & Izzati, 2021) kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai suatu pemenuhan dari pertumbuhan manusia yang dipengaruhi oleh konteks kehidupan manusia disekitarnya. Dapat diartikan juga kesejahteraan psikologis adalah suatu pencapaian potensi psikologis individu, mempunyai tujuan hidup, dapat membangun relasi yang baik dengan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya, dapat menerima kelebihan juga kekurangan dirinya, serta dapat terus mengembangkan dirinya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan persepsi individu tentang suatu rasa kesejahteraan baik secara fisik maupun mental, serta dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik.

Hubungan positif dengan orang lain semakin terasa pada lingkungan kerja operasional yang memiliki tuntutan kerja tinggi, seperti pada *Distribution Center* (DC). Karyawan operator DC memiliki tanggung jawab dalam menjalankan proses kerja yang saling berkaitan, mulai dari penerimaan barang, *scanning*, penyortiran paket berdasarkan wilayah tujuan, hingga proses bongkar muatan. Seluruh aktivitas tersebut harus dilakukan secara cepat, tepat, dan terkoordinasi untuk memenuhi target waktu pengiriman. Kondisi ini menuntut adanya kerja sama yang solid dan hubungan interpersonal yang baik antar karyawan. Selain itu, hubungan positif antar karyawan juga berkontribusi terhadap munculnya perilaku kerja sukarela yang menguntungkan organisasi, seperti saling membantu, berbagi informasi, dan menjaga keharmonisan tim kerja.

PT Nusantara Ekspres Kilat atau Shopee Express (SPX Express) sebagai perusahaan jasa pengiriman memiliki sistem kerja yang sangat bergantung pada kinerja tim, khususnya di bagian *Distribution Center*. Karyawan operator DC Cakung dituntut untuk mampu bekerja dalam tim dengan ritme kerja yang cepat dan tekanan target yang tinggi. Apabila hubungan kerja antar

karyawan tidak terjalin dengan baik, maka proses kerja dapat terganggu, meningkatkan risiko kesalahan operasional, serta menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Menurut Brayfield & Rothe dalam (Tasema, 2018) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Dalam konteks perusahaan jasa pengiriman seperti Shopee Express, kinerja karyawan operator DC sangat berpengaruh terhadap kelancaran distribusi barang dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, menciptakan hubungan positif antar karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hubungan yang harmonis dapat mendorong munculnya perilaku saling membantu (*organizational citizenship behavior*), meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta memperkuat kerja tim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya hubungan positif dengan orang lain dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya pada karyawan operator Distribution Center (DC) di Cakung. Fokus utama penelitian diarahkan pada pemahaman konsep hubungan positif sebagai salah satu dimensi kesejahteraan psikologis karyawan, serta perannya dalam mendukung kerja sama tim dan kelancaran proses kerja di lingkungan operasional dengan tuntutan kerja yang tinggi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami keterkaitan antara kualitas hubungan interpersonal antar karyawan dengan kesejahteraan psikologis dan kenyamanan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika hubungan sosial di tempat kerja.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai hubungan positif dengan orang lain sebagai bagian dari kesejahteraan psikologis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya terkait hubungan interpersonal di lingkungan kerja operasional. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, khususnya PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express), sebagai dasar dalam merancang pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Pemahaman mengenai pentingnya hubungan positif antar karyawan diharapkan mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama tim, meminimalkan konflik kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan operator Distribution Center.

2. Latar Belakang Perusahaan

Nusantara Ekspres Kilat atau yang dikenal sebagai Shopee Express (SPX Express) merupakan perusahaan jasa pengiriman yang berada di bawah naungan Shopee dan terhubung dengan Sea Group. Perusahaan ini mulai beroperasi sekitar tahun 2018 dengan tujuan mendukung proses pengiriman barang dari penjual ke pembeli di platform Shopee. Kehadiran SPX Express membantu Shopee dalam mengelola pengiriman secara lebih teratur dan efisien. Bidang usaha utama PT Nusantara Ekspres Kilat adalah layanan pengiriman dan distribusi paket. Perusahaan ini melayani pengiriman barang ke berbagai daerah di Indonesia dengan beberapa jenis layanan pengiriman. Untuk mendukung hal tersebut, SPX Express memiliki jaringan gudang, hub, dan kurir yang tersebar di berbagai wilayah sehingga proses pengiriman dapat berjalan dengan lancar.

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

Sistem kerja di SPX Express, khususnya di Distribution Center (DC), melibatkan beberapa tahapan kerja yang dilakukan secara tim. Karyawan operator bertugas menerima paket, melakukan scanning, mengelompokkan paket berdasarkan wilayah tujuan, serta melakukan bongkar muatan. Pekerjaan tersebut menuntut kerja sama antar karyawan karena setiap proses saling berkaitan dan harus diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan. Dalam kegiatan operasionalnya, SPX Express memiliki beberapa bagian kerja, seperti operator gudang, petugas sortir, admin operasional, kurir, serta koordinator atau supervisor. Meskipun data jumlah karyawan secara resmi belum dipublikasikan, SPX Express diketahui memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan tersebar di berbagai lokasi operasional. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan kerja sama sumber daya manusia yang baik untuk mendukung kelancaran proses pengiriman.

Lingkungan kerja di PT Nusantara Ekspres Kilat, khususnya di Distribution Center (DC), menuntut karyawan untuk bekerja secara tim dengan target waktu yang ketat. Pekerjaan seperti scanning, sortir, dan bongkar muatan tidak dapat dilakukan secara individual sehingga membutuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan. Dalam kondisi kerja yang cukup padat dan menuntut fisik, kualitas hubungan sosial menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dipercaya cenderung lebih terbuka dalam berkomunikasi serta lebih berani menyampaikan pendapat terkait pekerjaan. Sebaliknya, hubungan yang kurang baik dapat menimbulkan rasa ragu, minder, dan potensi konflik yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, dilakukan wawancara mengenai kesejahteraan psikologis karyawan dengan fokus pada aspek hubungan positif dengan orang lain, karena aspek ini berkaitan langsung dengan kerja sama tim, kepercayaan, dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3. Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff bukan sekadar kondisi ketika seseorang tidak mengalami stres atau gangguan mental. Lebih dari itu, kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana individu mampu memanfaatkan potensi dirinya secara optimal, memiliki tujuan serta makna hidup, dan dapat berfungsi secara produktif dan adaptif dalam kehidupan sosial maupun lingkungannya. Konsep ini tidak hanya menekankan pada perasaan bahagia secara subjektif (hedonik), tetapi berfokus pada fungsi manusia yang bersifat eudaimonik, yaitu pencapaian aktualisasi diri dan berfungsinya individu secara optimal sebagai manusia seutuhnya. Hal ini membedakan model Ryff dari pendekatan tradisional yang cenderung hanya menilai kesejahteraan dari kepuasan hidup dan emosi positif semata (Kusomo, 2025).

Dalam teorinya, Ryff mengembangkan enam aspek utama sebagai indikator kesejahteraan psikologis, yaitu: (1) penerimaan diri, (2) hubungan positif dengan orang lain, (3) otonomi, (4) penguasaan lingkungan, (5) tujuan hidup, dan (6) perkembangan pribadi. Keenam aspek tersebut menggambarkan bagaimana individu dapat berfungsi secara optimal dalam berbagai area kehidupan, hingga mencapai keadaan mental yang seimbang dan mandiri. Model ini telah banyak digunakan dalam penelitian lintas budaya sebagai alat ukur komprehensif untuk menilai kesejahteraan psikologis (Purnama et al., 2022).

Penelitian ini secara khusus berfokus pada salah satu dimensi dari model Ryff, yaitu hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations with Others*). Aspek ini menjadi penting karena kualitas relasi interpersonal merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari kesejahteraan psikologis. Individu dengan tingkat hubungan positif yang baik cenderung mampu menjalin relasi yang hangat, penuh kepercayaan, empati, serta mampu memberi dan menerima dukungan dalam interaksi sosial. Kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang sehat menandakan fungsi psikologis yang matang, dimana individu mampu mencintai, menerima kasih

sayang, membangun ikatan emosional, dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain (Purnama et al., 2022).

Selain itu, hubungan sosial yang positif tidak hanya meningkatkan kualitas relasi dengan keluarga maupun teman terdekat, namun juga mencerminkan kemampuan individu dalam membentuk interaksi sosial yang menyenangkan, suportif, serta bermanfaat dalam ruang sosial yang lebih luas (Cortés-Rodríguez et al., 2023). Dengan demikian, aspek hubungan positif dengan orang lain menjadi fokus penting dalam penelitian ini karena berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis dan perkembangan interpersonal individu.

4. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam pengalaman, pandangan, serta makna yang dirasakan oleh karyawan terkait hubungan positif dengan orang lain di lingkungan kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena sosial secara komprehensif berdasarkan perspektif subjek penelitian. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis kondisi hubungan interpersonal yang terjadi pada karyawan operator Distribution Center (DC) di Cakung tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan ini dinilai relevan karena lingkungan kerja DC Cakung bersifat dinamis dan kompleks, di mana interaksi sosial, kerja sama tim, serta dukungan antar karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada situasi, individu, dan konteks pekerjaan, sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman holistik mengenai hubungan interpersonal di tempat kerja.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur. Metode ini mengombinasikan kebebasan komunikasi terbuka dengan pedoman pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, sehingga memungkinkan peneliti menggali informasi secara mendalam sekaligus tetap menjaga fokus penelitian. Wawancara semi-terstruktur dipandang sesuai karena fenomena yang diteliti tidak hanya berupa perilaku yang dapat diamati, tetapi juga mencakup persepsi, perasaan, dan pengalaman karyawan. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan panduan wawancara yang mencakup beberapa aspek utama, yaitu kualitas hubungan sosial, kenyamanan dan kemampuan berkomunikasi, tingkat kepercayaan pada orang lain, serta kepercayaan diri dalam interaksi sosial.

Subjek penelitian ini adalah karyawan operator Distribution Center (DC) di Cakung yang merupakan bagian dari PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express). Pemilihan subjek difokuskan pada karyawan operator karena mereka terlibat langsung dalam proses operasional pengiriman barang, seperti penerimaan paket, scanning, sortir, dan bongkar muat, yang menuntut kerja sama tim, koordinasi, dan komunikasi yang baik. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria meliputi posisi sebagai operator DC, pengalaman kerja minimal enam bulan, serta kesediaan menjadi informan secara sukarela. Pemilihan subjek dengan kriteria tersebut bertujuan agar data yang diperoleh relevan dan representatif, sehingga mampu memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan interpersonal sehari-hari, termasuk komunikasi, kerja sama tim, dukungan sosial, dan strategi dalam menghadapi konflik.

5. Hasil dan Pembahasan

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber selaku karyawan operator di DC Cakung, diketahui bahwa hubungan positif dengan orang lain di lingkungan kerja tergolong baik. Narasumber menyatakan bahwa *"hubungan saya dengan orang-orang di sekitar cukup baik… kalau dengan teman dan rekan kerja di DC, hubungannya cukup dekat karena sering bekerja dalam satu tim, terus biasanya kita juga saling bantu supaya pekerjaan cepat selesai"*, pernyataan tersebut menunjukkan adanya interaksi sosial yang harmonis serta kerja sama yang solid antar anggota tim. Komunikasi juga berlangsung nyaman, terlihat dari ungkapan narasumber *"cukup nyaman berkomunikasi, apalagi sama leader tim dan teman satu tim sendiri karena sudah sering kerja bareng. Kami juga sering makan bareng satu tim dengan leader, jadi makin akrab."*, hubungan positif ini tidak hanya terjadi sesama rekan kerja, tetapi juga dengan atasan, di mana leader bersikap ramah dan tidak berjarak. Sikap tersebut menumbuhkan rasa diterima, aman, dan dihargai oleh karyawan sehingga memperkuat relasi interpersonal.

Secara teori, dinamika tersebut sejalan dengan konsep *Positive Relations with Others* dalam *psychological well-being* menurut Ryff dalam (Rahama & Izzati, 2021), yang menekankan pentingnya hubungan hangat, rasa percaya, serta dukungan sosial dalam membentuk kesejahteraan psikologis individu. Kehadiran leader yang mudah diajak berkomunikasi dapat berfungsi sebagai dukungan sosial di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh Fridayanti dkk. (2019) yang menyatakan bahwa *workplace wellbeing* meningkat ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kedekatan interpersonal dengan rekan kerja maupun atasan. Begitu pula Dewi & Wardhani (2023) menegaskan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan *engagement* dan kenyamanan psikologis karyawan. Kondisi tersebut tercermin pada narasumber yang mengaku lebih percaya diri setelah hampir satu tahun bekerja karena merasa terbiasa, diterima, dan didukung oleh lingkungan kerjanya, seperti disampaikan dalam pernyataannya *"pengalaman kerja hampir satu tahun bikin saya lebih percaya diri karena sudah tahu alur kerja dan makin berani berkomunikasi."*

Selain itu, keberadaan leader yang hangat turut memperkuat dukungan sosial, kualitas hubungan tim, serta kesejahteraan psikologis karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dkk. (2024) menyebut bahwa pemimpin yang mampu membangun komunikasi efektif, memberi arahan yang jelas, serta bersikap membina dapat menciptakan kesejahteraan psikologis bagi karyawan. Dengan demikian, karakter pemimpin yang ramah menjadi faktor pendukung terciptanya hubungan kerja yang positif dan lingkungan interpersonal yang sehat.

Hubungan positif juga memengaruhi kepuasan serta kenyamanan kerja. Hayatul dkk. (2025) menyebut bahwa hubungan interpersonal yang baik mendorong meningkatnya kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional. Sebaliknya, penelitian Sari & Yuniasanti (2023) menemukan bahwa workplace incivility dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Dalam wawancara ini, narasumber justru merasakan suasana kerja yang suportif sehingga kondisi tersebut menjadi faktor pendukung dalam menjaga iklim kerja tetap positif.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan positif yang terjalin antara karyawan, rekan kerja, dan leader di DC Cakung menjadi aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung kesejahteraan psikologis. Relasi yang akrab, komunikasi yang terbuka, dan adanya dukungan sosial membuat karyawan merasa diterima serta termotivasi dalam bekerja. Temuan ini memperkuat pandangan teori dan penelitian sebelumnya bahwa kualitas hubungan interpersonal merupakan fondasi penting bagi terbentuknya *psychological well-being* di lingkungan kerja.

6. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan aspek penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya pada lingkungan kerja operasional seperti Distribution Center (DC) Cakung di PT Nusantara Ekspres Kilat (Shopee Express). Hubungan interpersonal yang harmonis mampu meningkatkan kenyamanan kerja, memperkuat kerja sama tim, mengurangi potensi konflik, serta berdampak pada peningkatan produktivitas. Dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan sebagai faktor protektif terhadap stres dan tingginya beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif, merasa dihargai, dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan.

Sejalan dengan temuan tersebut, diperlukan tindak lanjut yang berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Perusahaan disarankan menyediakan ruang komunikasi yang lebih terbuka serta program yang memperkuat kerja sama tim, sementara karyawan diharapkan mampu menjaga sikap saling menghargai, membangun komunikasi yang efektif, dan bekerja sama secara positif agar lingkungan kerja tetap kondusif. Selain itu, pengembangan jangka panjang dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi, kegiatan team building atau bonding rutin, penyediaan layanan konseling atau dukungan psikologis, serta evaluasi rutin terhadap dinamika hubungan kerja. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi potensi masalah sejak dini, meminimalkan konflik, dan mendukung peningkatan kesejahteraan serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

Berger, A. (2010). *Review: Happiness at Work*. Basil & Spice.

Cortés-Rodríguez, M., Galindo-Villardón, P., Sánchez-Barba, M., Jarauta-Bragulat, E., & Urchaga-Litago, J. D. (2023). Analysis of Psychological Well-Being from a Compositional Data Analysis Perspective: A New Approach. *Behavioral Sciences*, *13*(11). https://doi.org/10.3390/bs13110926

Dewi, R. P., & Wardhani, N. K. (2023). Workplace wellbeing dan employee engagement pada karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, *12*(1), 19–33. https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.8574

Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, *6*(2), 191–200. https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754

Hayatul, H., Afuan, M., & Silvia, E. D. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 236–246. https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1640

Kusomo, A. A. N. (2025). A Systematic Evaluation of Ryff's Psychological Well-Being and The Implications fpr Cross-Cultural Validity as Well as Spiritual Values. *Jurnal Empati*, *14*(6), 518–530.

Purnama, D. S., Farozin, M., & Astuti, B. (2022). The Ryff's Psychological Well-Being Scale for Indonesian Higher Education Students: A RASCH Model Analysis. *IRJE |Indonesian Research Journal in Education| |Vol*, *6*(2), 222–231. https://doi.org/10.22437/irje.v6i2.20086

Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan*. *8*(7).

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

Sari, J., & Yuniasanti, R. (2023). The correlation between experienced workplace incivility with the psychological well-being of employees. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *18*(1), 2023.

Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Zahra, N. M., Khasanah, A., Ardiningrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Karyawan di Tempat Kerja: Literatur Review. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, *2*(3). https://doi.org/10.38035/jgsp.v2i3

Tasema, J. K. (2018). Hubungan Antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, *7*(1).