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

MAKNA HUBUNGAN POSITIF KERJA ANTAR KARYAWAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI USAHA JAHITIND.COM

Nurli Septiani[1], Widaderevi Tryanthamie Najla Ufairah[2], Ananda Septia Azahra[3], Hanifah Susilo[4], Netty Merdiaty[5]
Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515183@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515085@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515181@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515189@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This research examines how good working relationships among employees at JahitInd.com affect their psychological well-being. It is estimated that positive relationships in the workplace help create a comfortable environment that supports individual mental health, especially in small businesses where interactions between workers are very intensive. The research uses qualitative methods, which means that information is collected through structured interviews with employees who are actively involved in daily tasks. The interview questions were based on the "Positive Relations with Others" section of Ryff's (1989) theory of psychological well-being. The results of the study show that working relationships at JahitInd.com are described as family-like, with a sense of closeness, open communication, teamwork, and support from coworkers and business owners. These positive relationships provide employees with a sense of security, comfort, and appreciation, which helps improve their mental health. Therefore, the research concludes that having good working relationships is a key factor in supporting the psychological well-being of employees in small businesses.

***Keyword**: Positive Relationships, Psychological Well-being, Employees*

Abstrak

Penelitian ini meneliti bagaimana hubungan kerja yang baik di antara karyawan di JahitInd.com memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Diperkirakan bahwa hubungan positif di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung kesehatan mental individu, terutama di usaha kecil di mana interaksi antar pekerja sangat intensif. Studi ini menggunakan metode kualitatif, yang berarti informasi dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan karyawan yang aktif terlibat dalam tugas sehari-hari. Pertanyaan wawancara didasarkan pada bagian "*Positive Relations with Others*" dari teori kesejahteraan psikologis Ryff (1989). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja di JahitInd.com digambarkan ibarat keluarga, dengan rasa kedekatan, komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan dukungan dari rekan kerja maupun pemilik usaha. Hubungan positif ini memberikan karyawan rasa aman, nyaman, dan dihargai, yang membantu meningkatkan kesehatan

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

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

mental mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa memiliki hubungan kerja yang baik merupakan faktor kunci dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan di usaha kecil.

***Kata kunci**: Hubungan Positif, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan*

1. Pendahuluan

Kualitas hubungan antar individu dalam lingkungan kerja menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia di era modern. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga membutuhkan kondisi psikologis yang sehat agar mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara psikologis dapat membantu karyawan merasa tenang, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman tersebut agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Tasema, 2018). Kondisi kerja yang mendukung secara psikologis juga berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola relasi kerja dan iklim sosial di dalamnya (Merdiaty et al., 2024). Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek psikologis karyawan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia.

Kesejahteraan psikologis karyawan perlu diperhatikan karena berkaitan erat dengan kondisi stres kerja. Stres kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kecemasan, penurunan konsentrasi, kesulitan dalam mengambil keputusan, serta ketidakpuasan dalam bekerja (Todaga & Wijono, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat membantu karyawan terhindar dari gangguan kesehatan fisik dan mental, bahkan berkontribusi pada kualitas hidup yang lebih baik (Kuo et al., 2023). Pernyataan Ryff (1989) mengenai kesejahteraan psikologis merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan dalam mengembangkan potensi dirinya. Karyawan dengan kondisi psikologis yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih positif bagi perusahaan. Hal ini menjadikan kesejahteraan psikologis sebagai aspek yang menguntungkan bagi individu maupun organisasi.

Bagi karyawan, kesejahteraan psikologis akan meningkat ketika mereka merasa dihargai, memiliki tujuan dalam pekerjaan, serta berada dalam lingkungan kerja yang positif (Jaiswal et al., 2023). Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Kesejahteraan psikologis tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah dukungan sosial yang diterima karyawan. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian, penghargaan, bantuan, maupun dorongan emosional yang membuat karyawan memiliki pandangan positif terhadap diri dan hubungan kerjanya (Diadara, 2017). Dengan adanya dukungan sosial, karyawan lebih mampu menghadapi tuntutan kerja yang ada.

Hubungan kerja antar karyawan menjadi bentuk nyata dari interaksi sosial yang terjadi setiap hari di tempat kerja. Hubungan ini mencakup proses komunikasi, kerja sama, serta cara individu saling merespons satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Apabila hubungan kerja dijalankan secara positif, lingkungan kerja yang sehat dan dinamis dapat tercipta. Interaksi interpersonal yang baik juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang positif berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Bakker et al. (2016) menjelaskan bahwa dukungan sosial di tempat kerja mampu membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan

kesejahteraan psikologis. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Chyad (2023) yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal positif di tempat kerja berdampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian lain juga menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Sylvania dan Widyastuti (2025) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kondisi psikologis karyawan. Kedua penelitian mengenai hubungan kerja yang positif rupanya memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja yang bermakna. Dalam konteks ini, hubungan antar karyawan tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga dengan kondisi emosional individu. Kualitas hubungan kerja menjadi salah satu penentu apakah karyawan merasa nyaman dan aman secara psikologis sehingga pemahaman mengenai hubungan kerja perlu dikaji secara lebih mendalam.

Penelitian ini dilakukan di Usaha JahitInd.com dengan responden karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemilihan responden didasarkan pada intensitas interaksi antar karyawan yang cukup tinggi dalam proses kerja, sehingga mereka mampu memberikan gambaran pengalaman kerja secara mendalam. Melalui pengalaman tersebut, karyawan diharapkan dapat memaknai hubungan positif kerja antar karyawan serta perannya terhadap kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Hubungan kerja di lingkungan usaha kecil memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi besar, terutama karena sifatnya yang lebih dekat dan informal. Kondisi ini menjadikan JahitInd.com sebagai konteks yang relevan untuk diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami makna hubungan positif kerja antar karyawan terhadap kesejahteraan psikologis melalui pendekatan kualitatif.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep hubungan positif dalam psikologi banyak dibahas dalam teori kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Dalam teorinya, hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) dipahami sebagai kemampuan individu untuk menjalin relasi yang hangat, saling percaya, penuh empati, dan bermakna. Kualitas hubungan interpersonal ini dipandang sebagai salah satu indikator penting dari kesejahteraan psikologis individu. Hubungan yang sehat memungkinkan individu merasa diterima dan memiliki keterikatan sosial yang bermakna. Rahama dan Izzati (2021) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal yang suportif mencerminkan adanya perhatian, penghargaan, serta bantuan emosional dari orang lain. Kondisi tersebut membantu individu merasa aman dan dihargai, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks lingkungan kerja.

Hubungan positif dengan orang lain juga mencakup beberapa komponen penting yang menggambarkan kualitas relasi interpersonal individu. Ryff (1989) menjelaskan bahwa individu dengan hubungan positif mampu menjalin kedekatan emosional yang hangat dan penuh empati dengan orang lain. Hubungan tersebut ditandai oleh adanya dukungan sosial, baik dalam bentuk emosional maupun praktis, yang menciptakan rasa aman dan kebersamaan. Rasa percaya dan sikap saling menghargai menjadi dasar terbentuknya hubungan yang sehat dan stabil antarindividu. Komunikasi yang terbuka dan efektif membantu individu mempertahankan hubungan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Selain itu, kemampuan bekerja sama serta mengelola konflik secara konstruktif menunjukkan bahwa individu mampu menjaga hubungan interpersonal tanpa merusak relasi yang telah terjalin.

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

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai makna hubungan positif kerja antar karyawan terhadap kesejahteraan psikologis. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara terstruktur, di mana peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya agar proses penggalian data berjalan sistematis (Sugiyono, 2023). Wawancara dilakukan kepada karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari di Usaha JahitInd.com, sehingga informan dinilai mampu memberikan gambaran pengalaman kerja secara langsung. Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori kesejahteraan psikologis Ryff (1989), dengan fokus pada dimensi *Positive Relations with Others*. Alat ukur yang digunakan mengacu pada hasil adaptasi skala kesejahteraan psikologis oleh Humaidah dan Mulyono (2025), kemudian dikembangkan menjadi pedoman wawancara sesuai dengan indikator dimensi tersebut. Data yang diperoleh dari wawancara digunakan untuk menggambarkan pengalaman subjektif karyawan terkait hubungan kerja, dukungan sosial, serta peran hubungan positif dalam menjaga kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di JahitInd.com dimaknai sebagai hubungan yang bersifat kekeluargaan. Hal ini tidak terlepas dari jumlah karyawan yang masih terbatas, sehingga interaksi kerja berlangsung secara dekat dan tidak formal. Karyawan terbiasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, bahkan owner juga terlibat langsung dalam proses produksi dan pengemasan. Setiap individu bekerja sesuai dengan peran dan kemampuannya masing-masing tanpa adanya persaingan jabatan atau keinginan untuk saling menjatuhkan. Situasi kerja yang demikian menciptakan suasana yang hangat dan nyaman bagi karyawan. Hubungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana koordinasi tugas, tetapi juga menjadi bagian dari dinamika sosial di tempat kerja.

Dalam interaksi sehari-hari, karyawan merasakan adanya kedekatan emosional dengan rekan kerja, meskipun terdapat perbedaan usia yang cukup jauh. Perbedaan tersebut tidak menimbulkan jarak, melainkan dimaknai sebagai hubungan yang saling menghormati dan menghargai. Komunikasi kerja berlangsung secara santai namun tetap menjaga kesopanan, terutama ketika menyampaikan masukan terkait hasil pekerjaan. Karyawan berupaya memilih bahasa yang halus agar koreksi yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Pola komunikasi ini membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat maupun permasalahan kerja. Kondisi tersebut mencerminkan hubungan interpersonal yang hangat dan penuh empati sebagaimana dijelaskan oleh Ryff (1989).

Pada saat beban kerja meningkat atau menghadapi situasi kerja yang menuntut, karyawan merasakan adanya dukungan dari rekan kerja dan owner. Bantuan yang diberikan disertai dengan komunikasi yang tenang dan tidak menekan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan atau panik. Hingga saat ini, konflik besar antar karyawan belum pernah terjadi, dan setiap kendala produksi umumnya diselesaikan melalui kerja sama. Dukungan sosial yang konsisten membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja yang muncul. Temuan ini sejalan dengan Bakker et al. (2016) yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hasil ini juga mendukung penelitian Sasmita dan Budiani (2025) serta Rahama dan Izzati (2021) mengenai pentingnya dukungan sosial bagi kesejahteraan karyawan.

Hubungan kerja yang positif di JahitInd.com juga ditandai dengan adanya kepercayaan dan penghargaan terhadap kemampuan masing-masing individu. Karyawan merasa dipercaya berdasarkan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki, sementara owner memberikan ruang

bagi karyawan untuk menjalankan perannya secara mandiri. Kepercayaan tersebut menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan Fadhilaini et al. (2021) yang menyebutkan bahwa kepercayaan dalam hubungan kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis. Secara keseluruhan, kualitas hubungan kerja di JahitInd.com menunjukkan bahwa relasi interpersonal yang hangat, dukungan emosional, dan komunikasi terbuka menjadi sumber penting kesejahteraan psikologis karyawan. Pandangan ini juga didukung oleh Merdiaty et al. (2024) yang menekankan bahwa hubungan kerja positif merupakan fondasi dalam menciptakan iklim kerja yang sehat.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di JahitInd.com terjalin secara positif dan bersifat kekeluargaan. Hubungan kerja tersebut ditandai dengan adanya kedekatan emosional antar karyawan, komunikasi yang terbuka, serta sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Interaksi kerja yang berlangsung tidak kaku dan tidak kompetitif, sehingga menciptakan suasana kerja yang hangat, nyaman, dan mendukung kelancaran proses kerja, baik dalam kondisi kerja normal maupun saat beban kerja meningkat.

Dukungan dan kepercayaan yang diberikan oleh owner dan rekan kerja memiliki peran penting dalam menjaga kondisi psikologis karyawan. Bantuan yang diberikan secara tenang dan solutif membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, sementara kepercayaan terhadap kemampuan masing-masing individu menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, hubungan kerja yang positif di JahitInd.com tidak hanya berfungsi sebagai sarana koordinasi pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor penting yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh.

Daftar Referensi

Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2016). Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056

Chyad, A. R. (2023). The Influence of Workplace Friendship on Employees' Well-Being in Korek Telecommunications. Journal of Informatio.

Dewi, Wini Sari, & Kusuma, Merta. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kota Bengkulu. Fokus Manajemen, 4(1). https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5798

Diadara, Nattaya. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Universitas medan Area.

Edmondson, Amy C., & Lei, and Zhike. (2014). Psychological Safety : The History , Renaissance , and Future of an Interpersonal Construct. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 23–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305

Fadhilaini, Cut Rifatmi, Tjahjono, Heru Kurnianto, & Susanto. (2021). Improving Employee Engagement of Muhammadiyah Teachers with Organizational Trust , Distributive Justice , and Psychological Empowerment. The Winners, 22(2), 113–122. https://doi.org/10.21512/tw.v22i2.7085

Humaidah, Ananda, & Mulyono, Rachmat. (2025). Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada Mahasiswa [Adaptation of Psychological Well-Being Short Scale in Students]. Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(1), 141–149.

Jaiswal, Smita, & Ratnani, Amrita. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being Among IT Professionals. VIII. https://doi.org/10.5281/zenodo.8430954

Kuo, Tung Sheng, Chu, Li Chuan, Kao, Pi Lien, & Shih, Chia Lung. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well Being for Taiwanese Home Care Workers , Mediated by Emotional Labor. 1–13.

Merdiaty, Netty, & Nugraha, Andreas Corsini Widya. (2024). Psikologi Industri Organisasi (1st ed.). Purbalingga, Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Rahama, Khalidan, & Izzati, Umi Anugerah. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(7), 94–104. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818

Ramadhani, Alfiyyah Fitri. (2023). Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being. Jurnal Riset Psikologi, 3(2), 125–130. https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2766

Ryff, Carol 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. https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069

Sasmita, Sherli, & Budiani, Meita Santi. (2025). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan di CV.Forward Kediri. Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi, 5(2), 523–534. https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i2.5871

Sati, Putri Lara, & Izzati, Umi Anugerah. (2025). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. X. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 12(01), 392–403. Retrieved from https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p392-403

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Sutopo (Ed.), Alfabeta (5th ed.). Bandung: Alfabeta.

Sylvania, Yani, & Widyastuti. (2025). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Outsourcing PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera. Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental, 1(1), 1–14.

Tasema, Joy Krismarwaty. (2018). Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Kantor X. Jurnal Maneksi, 7(1), 39–46. https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84

Todaga, Mellsy, & Wijono, Sutarto. (2022). Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. 4(2), 388–394.

Yuliantini, Tine, Rahmat, Abdul, Marlapa, Eri, Malihah, Fadhila Dhia, & Endri. (2024). The Effects of Employee Relations, Workplace Well-Being, and Compensation on Turnover Intentions: The Mediation Role of Work Stress. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 10(3), 931. https://doi.org/10.17358/jabm.10.3.931