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

# STRATEGI INTERVENSI PSIKOSOSIAL UNTUK BUDAYA ORGANISASI YANG SEHAT DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN KONSELING

**Rahyuni[1], Sukma Ayu[2], Naila Rahmi Ananda[3], Rosmawati Taherong[4]**
[1-4] Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Muhammadiyah Buton
Email: [1]rahyuniyuni356@gmail.com, [2]ayuyayu332@gmail.com,
[3]nailarahmiananda1210@gmail.com, [4] rosmawatitaherong123@gmail.com

**ABSTRAK**

Perkembangan dunia kerja modern menuntut organisasi untuk memperhatikan aspek psikososial dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Tekanan kerja, konflik interpersonal, dan rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih humanis dalam pengelolaan organisasi. Artikel ini mengkaji strategi intervensi psikososial dalam membangun budaya organisasi yang sehat dari perspektif bimbingan dan konseling. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kajian konseptual terhadap literatur yang relevan dalam bidang psikologi kerja, budaya organisasi, serta bimbingan dan konseling. Hasil kajian menunjukkan bahwa intervensi psikososial berbasis bimbingan dan konseling berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, kualitas hubungan kerja, dan iklim organisasi yang suportif. Pendekatan ini bersifat preventif, pengembangan, dan kuratif, sehingga mendukung terciptanya budaya organisasi yang adaptif dan berkelanjutan. Integrasi bimbingan dan konseling dalam konteks organisasi dipandang sebagai strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia secara holistik.

**Kata kunci:** intervensi psikososial, budaya organisasi, bimbingan dan konseling, psikologi kerja

***ABSTRACT***

*The development of the modern work environment requires organizations to pay greater attention to psychosocial aspects in fostering a healthy organizational culture. Work pressure, interpersonal conflicts, and low levels of employees' psychological well-being indicate the need for a more humanistic approach to organizational management. This article examines psychosocial intervention strategies for building a healthy organizational culture from the perspective of guidance and counseling. The method employed is a literature review using a conceptual analysis approach of relevant studies in the fields of work psychology, organizational culture, and guidance and counseling. The findings indicate that psychosocial interventions based on guidance and counseling contribute positively to improving psychological well-being, the quality of work relationships, and a supportive organizational climate. This approach encompasses preventive, developmental, and remedial functions, thereby supporting the creation of an adaptive and sustainable organizational culture. The integration of guidance and counseling within organizational settings is regarded as an important strategy for holistic human resource development.*

***Keywords**: psychosocial intervention, organizational culture, guidance and counseling, work psychology.*

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

Plagiarism Checker No 77

**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
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

## PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja modern ditandai oleh meningkatnya tuntutan kinerja, kompleksitas hubungan kerja, serta tekanan psikologis yang semakin beragam. Organisasi tidak lagi cukup berfokus pada aspek struktural dan produktivitas, tetapi juga dituntut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Berbagai permasalahan organisasi, seperti konflik interpersonal, stres kerja, rendahnya keterlibatan, dan lemahnya komunikasi, sering kali berakar pada aspek psikososial, bukan semata-mata pada kurangnya kompetensi teknis (Robbins & Judge, 2017).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan pola interaksi anggota organisasi. Budaya yang sehat tercermin dari nilai saling menghargai, dukungan sosial, komunikasi terbuka, serta iklim kerja yang kondusif bagi perkembangan individu. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat dapat memicu ketegangan relasi, menurunkan kepuasan kerja, dan menghambat keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, upaya membangun budaya organisasi yang sehat perlu memperhatikan faktor psikologis dan sosial individu dalam konteks kerja.

Psikologi kerja memandang organisasi sebagai sistem sosial yang dipengaruhi oleh interaksi antara individu, kelompok, dan lingkungan kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya intervensi psikososial yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kualitas relasi kerja, serta fungsi kelompok secara efektif (Spector, 2012). Namun, praktik intervensi di organisasi masih cenderung berorientasi pada pendekatan manajerial dan pelatihan teknis, sementara intervensi yang menyentuh aspek psikologis dan relasional belum menjadi perhatian utama.

Dalam konteks tersebut, bimbingan dan konseling memiliki relevansi strategis sebagai pendekatan yang berfokus pada pengembangan individu dan kualitas hubungan sosial. Perspektif bimbingan dan konseling menekankan proses bantuan yang bersifat preventif, pengembangan, dan remedial, sehingga tidak hanya menangani masalah individu, tetapi juga mendukung dinamika kelompok dan iklim organisasi yang sehat (Prayitno & Amti, 2015; Corey, 2017). Integrasi prinsip bimbingan dan konseling dalam intervensi psikososial organisasi membuka peluang untuk membangun budaya kerja yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Meskipun kajian tentang budaya organisasi dan psikologi kerja telah banyak dilakukan, pembahasan mengenai strategi intervensi psikososial yang secara khusus ditinjau dari perspektif bimbingan dan konseling masih relatif terbatas. Kajian ini penting untuk memberikan pemahaman konseptual yang lebih holistik mengenai peran bimbingan dan konseling dalam membangun budaya organisasi yang sehat, tidak hanya sebagai respons terhadap masalah, tetapi sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi secara menyeluruh.

## KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi dan Kesehatan Psikososial di Tempat Kerja

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang berkembang serta dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan berinteraksi dalam konteks kerja. Cameron dan Quinn (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pola nilai dan praktik yang secara konsisten dijalankan dalam organisasi dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta perilaku kerja sehari-hari.

Budaya organisasi yang sehat ditandai oleh adanya kejelasan nilai, komunikasi yang terbuka, dukungan sosial, rasa saling percaya, serta penghargaan terhadap kesejahteraan psikologis individu. Budaya semacam ini berkontribusi terhadap meningkatnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik interpersonal, dan minim dukungan psikologis cenderung bersifat disfungsional dan berdampak negatif terhadap kinerja serta kesehatan mental karyawan (Cameron & Quinn, 2011).

Kesehatan psikososial di tempat kerja menjadi isu penting dalam pengembangan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikososial dapat memicu stres kerja kronis, kelelahan emosional, konflik hubungan kerja, serta penurunan kesejahteraan psikologis. Barling dan Cooper (2011) menegaskan bahwa faktor psikososial, seperti kualitas hubungan kerja, keadilan organisasi, dan dukungan sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upaya membangun budaya organisasi yang sehat tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap

**Bimbingan dan Konseling dalam Konteks Organisasi**

Bimbingan dan konseling merupakan proses pemberian bantuan yang bertujuan membantu individu memahami diri, mengelola permasalahan, serta mengembangkan potensi secara optimal. Corey (2013) menyatakan bahwa konseling tidak hanya berorientasi pada pemecahan masalah, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan peningkatan kualitas kehidupan individu. Dalam konteks organisasi, pendekatan bimbingan dan konseling dapat digunakan untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, mengelola konflik interpersonal, serta meningkatkan keterampilan komunikasi dan penyesuaian diri.

Prayitno dan Amti (2013) menjelaskan bahwa layanan bimbingan dan konseling memiliki fungsi preventif, pengembangan, dan kuratif. Fungsi preventif berperan dalam mencegah munculnya masalah psikososial di tempat kerja, fungsi pengembangan mendukung pertumbuhan potensi individu, sementara fungsi kuratif membantu individu mengatasi masalah yang telah muncul. Ketiga fungsi tersebut relevan dengan kebutuhan organisasi yang dihadapkan pada dinamika psikososial yang kompleks.

Pendekatan bimbingan dan konseling juga sejalan dengan konsep kesejahteraan psikologis. Ryff (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Ketika organisasi menyediakan ruang bagi layanan konseling, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan aspek-aspek tersebut, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas relasi kerja dan budaya organisasi.

**Integrasi Bimbingan Konseling dan Intervensi Psikososial Organisasi**

Integrasi bimbingan dan konseling dalam intervensi psikososial organisasi memungkinkan pendekatan yang lebih humanis dan berkelanjutan dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah individual, tetapi juga pada perbaikan kualitas relasi kerja dan iklim psikososial organisasi secara menyeluruh. Barling dan Cooper (2011) menekankan bahwa intervensi psikososial yang berorientasi pada dukungan emosional dan hubungan kerja memiliki dampak jangka panjang terhadap kesehatan organisasi.

Meskipun kajian mengenai psikologi kerja dan budaya organisasi telah berkembang pesat, pembahasan yang secara khusus mengintegrasikan perspektif bimbingan dan konseling sebagai strategi intervensi psikososial masih relatif terbatas pada periode tersebut. Sebagian besar penelitian masih memosisikan konseling sebagai layanan individual, belum sebagai bagian dari strategi pengembangan budaya organisasi. Oleh karena itu, kajian konseptual ini penting untuk memperkuat pemahaman mengenai peran strategis bimbingan dan konseling dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

## METODE

Metode yang digunakan yaitu studi pustaka (literature review) dengan pendekatan kajian konseptual. Metode ini digunakan untuk menelaah dan memahami konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan intervensi psikososial, budaya organisasi, dan bimbingan konseling dalam konteks dunia kerja. Data diperoleh dari berbagai sumber pustaka ilmiah, seperti buku dan artikel jurnal yang relevan, kemudian dianalisis secara kritis untuk menemukan keterkaitan antar konsep dan memperkuat kerangka pemikiran penelitian. Hasil kajian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif-analitis guna memberikan pemahaman yang utuh mengenai strategi intervensi psikososial dalam membangun budaya organisasi yang sehat.

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa intervensi psikososial memiliki peran signifikan dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang sehat. Berbagai literatur menegaskan bahwa kondisi psikososial karyawan, seperti kesejahteraan psikologis, kualitas relasi kerja, serta dukungan sosial, merupakan faktor kunci yang memengaruhi iklim dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Temuan dari sejumlah studi mengindikasikan bahwa intervensi psikososial yang dirancang secara sistematis mampu menurunkan tingkat stres kerja, konflik interpersonal, dan kelelahan emosional, sekaligus meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan. Intervensi tersebut umumnya mencakup kegiatan konseling individual maupun kelompok, pelatihan keterampilan komunikasi, serta penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan pendekatan psikologi kerja dengan layanan bimbingan dan konseling cenderung memiliki iklim kerja yang lebih terbuka dan suportif. Layanan konseling berperan sebagai sarana refleksi psikologis bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja, konflik relasional, dan tekanan organisasi, sehingga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih adaptif dan konstruktif.

### PEMBAHASAN

Hasil kajian ini menegaskan bahwa strategi intervensi psikososial merupakan elemen penting dalam pengembangan budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses interaksi sosial yang berulang dan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi merespons kebutuhan psikologis anggotanya. Dalam hal ini, pendekatan bimbingan dan konseling memberikan kontribusi strategis karena berfokus pada pengembangan individu sekaligus relasi sosial di tempat kerja.

Dalam perspektif psikologi kerja, permasalahan organisasi sering kali berakar pada ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas psikologis karyawan. Ketika tekanan kerja tidak diimbangi dengan dukungan emosional dan sosial yang memadai, maka konflik, stres, dan penurunan kinerja menjadi sulit dihindari (Robbins & Judge, 2017). Intervensi psikososial berbasis konseling membantu individu mengelola emosi, mengembangkan strategi koping yang sehat, serta memperbaiki kualitas komunikasi interpersonal.

Pendekatan bimbingan dan konseling juga memiliki keunggulan karena tidak semata bersifat kuratif, tetapi juga preventif dan pengembangan. Konseling kelompok, misalnya, memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengalaman, membangun empati, dan memperkuat dukungan sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada iklim kerja yang lebih positif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa intervensi yang berorientasi pada hubungan kerja memiliki dampak jangka panjang terhadap kesehatan psikososial organisasi (Barling & Cooper, 2011).

Literatur terbaru juga mengungkap bahwa intervensi psikososial tidak hanya berdampak pada individu, tetapi turut memengaruhi sistem sosial organisasi. Lingkungan kerja yang memberikan ruang dukungan psikologis terbukti meningkatkan rasa aman psikologis (psychological safety), kepercayaan antaranggota tim, serta komitmen terhadap nilai-nilai organisasi (Gray et al., 2019; Nielsen & Miraglia, 2017).

Lebih lanjut, integrasi konseling dalam strategi organisasi mendukung terbentuknya budaya yang menghargai kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari nilai organisasi. Organisasi yang menempatkan kesehatan mental dan relasi kerja sebagai prioritas cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja dan komitmen karyawan yang lebih tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Gray et al., 2019; Ryff, 2014).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian ini menunjukkan bahwa intervensi psikososial memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan kondusif. Budaya organisasi berkembang melalui interaksi sosial yang berkelanjutan dan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi

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

merespons kebutuhan psikologis anggotanya. Dalam hal ini, pendekatan bimbingan dan konseling memberikan kontribusi strategis karena tidak hanya membantu individu mengelola stres dan konflik kerja, tetapi juga memperkuat kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja.

Intervensi psikososial berbasis konseling, baik individual maupun kelompok, mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, rasa aman psikologis, serta dukungan sosial antaranggota organisasi. Dampak tersebut berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan terciptanya iklim kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan layanan bimbingan dan konseling sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat preventif dan pengembangan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji efektivitas intervensi psikososial ini secara empiris melalui penelitian lapangan, sehingga memberikan dasar ilmiah yang lebih kuat dalam pengembangan program konseling di lingkungan organisasi.

**DAFTAR PUSRAKA**

Barling, J., & Cooper, C. L. (2011). The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I – Micro approaches. SAGE Publications.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass.

Corey, G. (2013). Theory and practice of counseling and psychotherapy (9th ed.). Brooks/Cole.

Corey, G. (2017). Theory and practice of counseling and psychotherapy (10th ed.). Cengage Learning.

Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-based organizational interventions promoting mental health and happiness among healthcare workers: A realist review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(22), 4396. https://doi.org/10.3390/ijerph16224396

Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the “what works?” question in organizational intervention research. Human Relations, 70(1), 40–62. https://doi.org/10.1177/0018726716670226

Prayitno, & Amti, E. (2013). Dasar-dasar bimbingan dan konseling. Rineka Cipta.

Prayitno, & Amti, E. (2015). Dasar-dasar bimbingan dan konseling. Rineka Cipta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics, 83(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Spector, P. E. (2012). Industrial and organizational psychology: Research and practice (6th ed.). John Wiley & Sons.