



## PERAN PSIKOLOGI INDUTRI DAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

**Dwita Agustina Putri**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Feby Nurhalizah Siregar**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Rini Andriansi**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Ramadhan Pasaribu**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Said Agil Lubis**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat:

Jl. IAIN No.1, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Korespondensi penulis: [dwitaagu@email.com](mailto:dwitaagu@email.com)

**Abstract.** *This study aims to examine the contribution of PIO in improving employee welfare and work productivity. The method used is a literature review of 10 accredited national journals published in 2020–2025. The results of the study indicate that the application of PIO principles such as stress management training, effective communication, organizational support, and positive work culture can improve employee welfare. This welfare is an important link in increasing work productivity. The conclusion of this study confirms that the integration of PIO into HR policies is needed to encourage sustainable performance. It is recommended that organizations strengthen psychological support and implement welfare-based policies to achieve employee efficiency and loyalty.*

**Keywords:** *Industrial and organizational psychology, occupational well-being, productivity, literature review, human resource management*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi PIO dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah literature review terhadap 10 jurnal nasional terakreditasi yang terbit antara tahun 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip PIO seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi efektif, dukungan organisasi, dan budaya kerja positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan tersebut menjadi penghubung penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Simpulan dari studi ini menegaskan bahwa integrasi PIO ke dalam kebijakan SDM diperlukan untuk mendorong kinerja yang berkelanjutan. Disarankan agar organisasi memperkuat dukungan psikologis dan menerapkan kebijakan berbasis kesejahteraan untuk mencapai efisiensi dan loyalitas karyawan.

**Kata kunci:** Psikologi industri dan organisasi, kesejahteraan kerja, produktivitas, literature review, manajemen SDM

### PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang pesat akibat globalisasi, revolusi industri 4.0, dan digitalisasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara drastis. Teknologi yang semakin maju menuntut organisasi untuk terus beradaptasi, tidak hanya dari segi sistem dan proses, tetapi juga dari segi manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manusia sebagai penggerak utama roda organisasi tidak dapat dipisahkan dari perhatian

serius terhadap kesejahteraan dan psikologinya. Karyawan bukan lagi dianggap sekadar alat produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) hadir sebagai salah satu bidang psikologi terapan yang fokus pada pemahaman perilaku manusia di tempat kerja. PIO tidak hanya mempelajari aspek individual seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kepribadian, tetapi juga menelaah dinamika kelompok, budaya organisasi, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Melalui pendekatan ilmiah dan multidisipliner, PIO berperan dalam merancang intervensi yang dapat meningkatkan efisiensi kerja sekaligus memperhatikan aspek kemanusiaan dari para pekerja.

Salah satu isu krusial yang menjadi perhatian dalam dunia kerja modern adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi juga mencakup kesehatan mental, keseimbangan hidup, hubungan sosial di tempat kerja, serta perasaan memiliki makna dalam pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi, loyal terhadap organisasi, dan lebih produktif. Sebaliknya, kondisi kerja yang penuh tekanan, kurangnya pengakuan, serta kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja, burnout, konflik internal, dan turunnya kinerja secara keseluruhan.

Produktivitas kerja juga menjadi tolok ukur penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Namun demikian, produktivitas tidak bisa hanya diukur dari hasil output semata, melainkan juga dari efisiensi proses, kualitas hubungan antarindividu, inovasi yang dihasilkan, serta keberlanjutan performa jangka panjang. Dalam hal ini, PIO berkontribusi secara signifikan melalui pendekatan sistemik yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, peran pemimpin yang transformatif, dan sistem manajemen kinerja yang adil dan transparan.

Di tengah tantangan baru seperti pekerjaan jarak jauh (*remote working*), beban kerja yang meningkat, ketidakpastian ekonomi, serta krisis kesehatan mental, organisasi dituntut untuk mengelola karyawan secara lebih adaptif dan empatik. Oleh karena itu, kajian terhadap peran PIO dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual bagaimana prinsip dan praktik dalam PIO

dapat diimplementasikan secara strategis dalam mendukung tujuan organisasi dan menciptakan tempat kerja yang sehat, produktif, dan manusiawi.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Psikologi Industri dan Organisasi: Ruang Lingkup dan Relevansi**

Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) merupakan cabang ilmu psikologi yang secara khusus mengkaji perilaku manusia dalam konteks organisasi dan tempat kerja. Fokus utama dari PIO adalah memahami bagaimana perilaku individu dan kelompok dipengaruhi oleh sistem kerja serta bagaimana sistem tersebut dapat dimodifikasi untuk mencapai efektivitas kerja dan kesejahteraan bersama. PIO tidak hanya berperan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga dalam manajemen kinerja, pelatihan, kepuasan kerja, hingga pengembangan karier (Sutanto & Indrawati, 2022).

Dalam praktiknya, PIO memiliki dimensi yang luas, mencakup analisis jabatan, evaluasi kinerja, pengukuran kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja, dan pengembangan organisasi. Keterlibatan psikolog industri dalam berbagai fungsi ini menjadi penting karena mereka menggunakan pendekatan ilmiah untuk menilai perilaku kerja secara objektif. Tujuan utamanya adalah menciptakan kondisi kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan memaksimalkan potensi individu agar organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan (Budiman et al., 2025).

Relevansi PIO semakin meningkat dalam konteks modern, di mana tantangan kerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga psikologis. Misalnya, munculnya tekanan akibat beban kerja berlebih, ketidakpastian karier, hingga ketimpangan work-life balance menjadi masalah nyata yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan PIO, organisasi dapat mengidentifikasi sumber tekanan dan menyusun intervensi psikologis yang efektif untuk menurunkan tingkat stres dan meningkatkan produktivitas (Panjaitan & Lestari, 2025).

Peran PIO juga sangat krusial dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Psikolog organisasi dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, serta mendukung perkembangan karyawan. Hal ini dilakukan dengan cara menerapkan asesmen psikologis, konseling, pelatihan pengembangan diri, dan evaluasi terhadap struktur kerja. Upaya ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, PIO bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan psikologis karyawan. Dengan kata lain, PIO tidak hanya fokus pada aspek produktivitas, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor psikososial yang berdampak pada kualitas hidup pekerja. Oleh karena itu, dalam dunia kerja yang semakin kompleks, pendekatan PIO menjadi sangat relevan dan dibutuhkan oleh organisasi yang ingin bertahan dan tumbuh secara berkelanjutan.

### **Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Psikologi Organisasi**

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kesejahteraan tidak hanya merujuk pada kondisi fisik semata, tetapi juga mencakup aspek emosional, sosial, dan psikologis. Dalam konteks psikologi organisasi, kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tingkat kepuasan kerja, kebahagiaan dalam bekerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi (Akhbar et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak sejahtera lebih rentan mengalami stres, burnout, dan keinginan untuk resign. Oleh karena itu, peran manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan sangat krusial. Pendekatan psikologi organisasi menyediakan alat dan strategi untuk menganalisis serta meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kesejahteraan tersebut (Panjaitan & Lestari, 2025).

Beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang proporsional,
2. Hubungan kerja yang sehat, peluang pengembangan diri, dan
3. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.

Intervensi PIO dapat diterapkan melalui pelatihan manajemen stres, asesmen kepuasan kerja, hingga kebijakan fleksibilitas jam kerja. Semua ini bertujuan agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu menjalani pekerjaannya dengan optimal.

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga berkaitan erat dengan budaya organisasi. Budaya yang mendukung keterbukaan, keadilan, dan empati akan meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam berinteraksi dan bekerja. Psikolog organisasi dapat berperan dalam menumbuhkan nilai-nilai tersebut melalui pelatihan komunikasi, kepemimpinan

yang suportif, serta sistem reward yang adil. Dengan demikian, kesejahteraan menjadi hasil dari proses manajemen psikologis yang berkelanjutan.

Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, organisasi secara tidak langsung juga sedang membangun fondasi bagi peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa sejahtera, mereka akan lebih fokus, kreatif, dan kooperatif. Hal ini menjadi dasar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pengelolaan kesejahteraan karyawan melalui pendekatan psikologi organisasi bukanlah pilihan, melainkan kebutuhan.

### **Dampak Psikologi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, produktivitas tidak hanya dilihat dari output kerja semata, tetapi juga dari efisiensi proses kerja dan keterlibatan emosional karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diberi ruang berkembang, dan didukung oleh lingkungan kerjanya akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi (Haekal, 2024).

Pendekatan psikologi organisasi dalam meningkatkan produktivitas meliputi pelatihan keterampilan kerja, evaluasi kinerja berbasis kompetensi, serta pengembangan motivasi intrinsik. Psikolog organisasi bekerja sama dengan manajemen untuk merancang sistem yang mampu merangsang semangat kerja dan memperkuat rasa tanggung jawab karyawan. Misalnya, penerapan sistem insentif berbasis capaian kerja dan program pengakuan prestasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja.

Selain itu, pengelolaan stres kerja juga menjadi kunci penting dalam menjaga produktivitas. Stres yang berlebihan tanpa penanganan dapat menurunkan daya pikir, meningkatkan kesalahan kerja, dan berdampak pada hubungan interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen stres seperti konseling, relaksasi, dan penyusunan ulang beban kerja menjadi sangat penting dalam konteks psikologi organisasi (Budiman et al., 2025).

Lingkungan kerja yang positif juga turut berpengaruh terhadap produktivitas. Psikolog organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif melalui asesmen psikososial, program team building, dan pelatihan kepemimpinan. Karyawan yang merasa aman dan terhubung secara emosional dengan organisasinya akan menunjukkan

loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi. Ini merupakan hasil dari intervensi psikologis yang menumbuhkan kepercayaan dan komitmen dalam organisasi.

Secara keseluruhan, peran psikologi organisasi dalam mendorong produktivitas terletak pada kemampuannya membaca kondisi psikologis karyawan, serta menyusun strategi yang bersifat manusiawi dan berdampak jangka panjang. Organisasi yang mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi dalam praktik manajemennya cenderung memiliki tim kerja yang lebih stabil, adaptif, dan unggul dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode *literature review*, yaitu dengan mengumpulkan dan mengkaji 10 jurnal ilmiah nasional yang relevan dengan topik psikologi industri dan organisasi (PIO), kesejahteraan karyawan, serta produktivitas kerja. Jurnal-jurnal yang dianalisis diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025 dan diambil dari database jurnal terakreditasi di Indonesia, seperti Sinta, Garuda, dan portal jurnal universitas.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Peran Psikologi Industri dan Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Beberapa jurnal menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip PIO secara tepat terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Misalnya, Panjaitan dan Lestari (2025) dalam Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa menyatakan bahwa program pelatihan manajemen stres dan dukungan organisasi berdampak signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan well-being karyawan pabrik. Sementara itu, studi oleh Akhbar et al. (2024) menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh kuat terhadap kesiapan menghadapi perubahan di organisasi.

Kesejahteraan dalam konteks kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, keamanan psikologis, hubungan interpersonal yang sehat, serta perasaan memiliki terhadap organisasi. Literatur juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan secara psikologis akan menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih kuat terhadap pekerjaannya (Haekal, 2023).

### **Kesejahteraan sebagai Penghubung Antara PIO dan Produktivitas**

Sebagian besar jurnal yang direview menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan variabel mediasi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian oleh Budiman et al. (2025) pada sektor manufaktur, ditemukan bahwa pelaksanaan asesmen psikologis, pelatihan keterampilan interpersonal, serta evaluasi budaya organisasi berdampak langsung pada kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja harian karyawan.

Dengan kata lain, organisasi yang menerapkan pendekatan psikologi organisasi secara terstruktur seperti komunikasi efektif, program dukungan kesehatan mental, dan kepemimpinan suportif akan lebih mudah menciptakan tenaga kerja yang produktif. Hal ini diperkuat dalam jurnal Ananda et al. (2023), yang menunjukkan bahwa work-family conflict dapat diminimalkan melalui dukungan psikososial dan fleksibilitas kerja, sehingga karyawan bisa tetap fokus dan berkinerja baik.

### **Produktivitas Kerja sebagai Output dari Lingkungan Psikologis yang Sehat**

Literatur yang dianalisis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor psikososial seperti motivasi intrinsik, kepercayaan organisasi, dukungan dari atasan, dan rasa aman dalam bekerja. Dalam jurnal oleh Lineuwih et al. (2023), disebutkan bahwa stres kerja dan work-family conflict secara negatif memengaruhi produktivitas, sedangkan intervensi berbasis PIO mampu mengurangi beban kerja psikologis yang menjadi hambatan utama dalam performa kerja.

Selain itu, Permatasari dan Mulyana (2023) dalam jurnal Character menyebutkan bahwa life satisfaction karyawan perempuan yang bekerja memiliki korelasi positif dengan penerapan PIO dalam bentuk pengakuan, fleksibilitas waktu kerja, dan keadilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup dapat secara signifikan mendorong hasil kerja yang optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur dan jurnal ilmiah nasional, dapat disimpulkan bahwa Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Penerapan prinsip-prinsip PIO, seperti manajemen stres kerja, pelatihan pengembangan diri, dukungan sosial organisasi,

keadilan kerja, dan komunikasi efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis.

Kesejahteraan karyawan terbukti menjadi variabel penghubung (mediasi) yang penting dalam hubungan antara intervensi PIO dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih loyal, fokus, dan mampu mencapai target kerja dengan lebih efektif. Sebaliknya, organisasi yang mengabaikan aspek psikologis karyawan rentan mengalami penurunan performa, konflik internal, dan turnover yang tinggi.

Dengan demikian, pendekatan psikologi industri dan organisasi bukan hanya relevan, tetapi juga dibutuhkan oleh organisasi modern yang ingin bertahan dan berkembang dalam iklim kerja yang kompetitif, dinamis, dan penuh tekanan. Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip PIO merupakan investasi jangka panjang dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkelanjutan.

### **Saran**

#### 1. Bagi Manajemen Perusahaan

Disarankan agar setiap organisasi mulai mengintegrasikan pendekatan PIO ke dalam kebijakan manajemen SDM secara lebih serius. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan berbasis empati, penyusunan sistem penilaian kinerja yang adil, dan penguatan budaya organisasi yang sehat.

#### 2. Bagi Praktisi Psikologi

Psikolog industri dan organisasi diharapkan dapat lebih aktif dalam memberikan edukasi, pelatihan, serta konseling di tempat kerja. Kehadiran psikolog tidak hanya untuk menangani masalah, tetapi juga untuk mencegah gangguan psikologis dan menciptakan sistem kerja yang kondusif.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada analisis literatur. Oleh karena itu, untuk pengembangan ke depan, disarankan dilakukan penelitian kuantitatif atau kualitatif langsung di lapangan untuk mengukur efektivitas intervensi psikologi organisasi terhadap kesejahteraan dan kinerja dalam konteks industri yang berbeda-beda.

#### 4. Bagi Pembuat Kebijakan SDM

Perusahaan dan instansi pemerintahan perlu mempertimbangkan penguatan dukungan psikologis dalam kebijakan kerja, seperti program kesejahteraan mental, cuti kesehatan psikologis, dan sistem kerja fleksibel sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas jangka panjang.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Akhbar, M. N. et al. (2024). Workplace Well-being dan Kesiapan Berubah. Psikologika.
- Ananda, P. R. et al. (2023). Work-Family Conflict dan Stres Kerja. Co-Value.
- Budiman, B. S. et al. (2025). Pelatihan Psikologi Organisasi dan Produktivitas Manufaktur. JPTAM.
- Haekal, F. (2023). Kepuasan dan Produktivitas dalam PIO. Psikoborneo.
- Lestari, E. D. et al. (2023). Work Family Conflict dan Kepuasan Hidup. JRMSI.
- Lineuwih, I. I. et al. (2023). Burnout Karyawan dan Workload. JBMK.
- Nasution, F. A. et al. (2024). Work-Family Conflict dan Dukungan Sosial. Jasmien.
- Panjaitan, R. & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Industri Pabrik. JPNMB.
- Permatasari, Z. I. & Mulyana, O. P. (2023). Work-Life Balance dan Life Satisfaction. Character.
- Wiguna, I. N. A. et al. (2025). Stres Kerja sebagai Mediasi. JEM.