GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEGAWAI DI BIDANG PENDIDIKAN DINIYAH DAN PONDOK PESANTREN DI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH

¹Mutiya Aziza, ²Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, ³Khairani Zikrinawati

Email: mutiya_aziza_2007016155@walisongo.ac.id

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Abstract. Psychological well-being is defined as an individual's perception of one's psychological health based on fulfilling the criteria for positive psychological functioning, to realize goals in life that involve thoughts and feelings as well as the ability to actualize oneself well so as to optimize one's potential and abilities at work. Psychological well-being has dimensions that include self-acceptance, positive relationships with others, autonomy/independence, purpose in life, personal growth, and environmental mastery. This research is a survey research using a qualitative approach to phenomenological studies. The technique used to collect research data is to conduct in-depth interviews with informants, with data analysis used is content analysis. The results of this study indicate that employees in the education sector of diniyyah and Islamic boarding schools are good. Someone can be said to have good psychological well-being if someone is able to fulfill positive psychological functions. Whether or not the psychological well-being of an employee is influenced by the process of evaluating life experience while being an employee in a company, because the success or failure of a company's performance is determined by the human resources involved in it.

Keywords: Psychological well-being, employee

Abstrak. Psychological well-being didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kesehatan psikologis seseorang berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif, untuk mewujudkan tujuan dalam hidupnya yang melibatkan pikiran dan perasaan serta kemampuan untuk mengaktualisasikan dirinya dengan baik sehingga dapat mengoptimalkan potensi dan kemampuannya di tempat kerja. *Psychological well-being* memiliki dimensi yang meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, tujuan hidup, pengembangan diri, dan penguasaan terhadap lingkungan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi fenomenologi. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara mendalam pada narasumber, dengan analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di bidang pendidikan diniyyah dan pondok pesantren adalah baik. Seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik apabila seseorang mampu memenuhi fungsi psikologi positif. Baik atau tidaknya kesejahteraan psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan di sebuah perusahaan, karena sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Kata Kunci: Kesejahteraan psikologis, employee

Pengantar

Menurut UU No. 13 tahun 2003 BAB I pasal 1 ayat 2, tenaga kerja (*human capital*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Di era globalisasi ini, telah banyak didirikannya sebuah perusahaan yang membutuhkan karyawan yang mampu membantu di perusahaan tersebut agar usaha yang sedang berjalan dapat dilakukan dengan baik. Karyawan memegang peran yang cukup penting bagi sebuah perusahaan industri dan organisasi, karena karyawan yang akan mengembangkan, menjalankan dan meraih tujuan dari perusahaan yang telah direncanakan untuk mencapai hasil yang optimal. Apalagi karyawan saat ini dituntut untuk bekerja selama delapan jam dalam satu hari dan dengan keadaan tersebut menyebabkan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan dengan keluarga. Agar karyawan dapat memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan secara maksimal, maka dibutuhkan kesejahteraan pada karyawan. Ketika suatu perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak positif pada karyawan, sehingga karyawan akan mampu menempatkan diri pada pekerjaan dengan sebaik mungkin, memberikan keuntungan bagi perusahaan dan berusaha menciptakan sebuah karya yang kreatif dan berinovatif yang nantinya akan membawa perusahaan untuk terus maju dan berkembang.

Kesejahteraan terdiri dari dua jenis, yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan perasaan dari individu mengenai setiap aktivitas yang

dilakukan dalam kehidupan yang dijalani. Kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja akan menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan agar tetap menjadi promotor bagi sebuah perusahaan. Hal ini juga akan berpengaruh pada peningkatan performa kerja karyawan dan menurunkan tingkan *turnover* dalam organisasi, serta mengarah pada terciptanya suatu kondisi *full engagement*. Apabila kesejahteraan psikologis pada karyawan terpenuhi, maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik. Sehingga untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang baik, diperlukan kondisi mental yang sehat.

Penelitian terdahulu, oleh (Tasema, 2018) menunjukkan hasil bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, yang artinya bahwa apabila semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja dan sebaliknya jika semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitta et al., 2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* yang artinya semakin tinggi *psychological well-being* akan menyebabkan tingginya *work engagement* seseorang. Keyes dkk dalam (Rasulzada, 2007) berpendapat bahwa *psychological well-being* merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial, dan psikologis mereka. Ketika ketiganya dapat diseimbangkan maka seseorang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Dalam mewujudkan kesejahteraan psikologis yang sehat dibutuhkan kenyamanan pada karyawannya, baik dari segi lingkungan, rekan maupun kepemimpinan yang ada di tempat kerja yang akan mempengaruhi kualitas

kehidupan kerja dari karyawan tersebut. Menurut (Papilaya et al., 2022) kualitas kehidupan kerja memiliki peran cukup penting dalam sebuah perusahaan industri dan organisasi, semakin baik kualitas kerja maka tujuan dan hasil akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, dan sebaliknya jika semakin kurang kualitas kerja maka hasil dan tujuan tidak akan tercapai dengan semestinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Maulidina & Nurtjahjanti, 2016) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki kemauan untuk membantu rekan kerjanya, mampu memanager waktu dalam segala hal, lebih efisien dan mampu bertahan lama di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis karyawan akan mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada pegawai di Bidang Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Manfaat dari penelitian ini, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai landasan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka mengetahui gambaran *psychological well-being* pada pegawai atau karyawan di suatu perusahaan, memberikan edukasi mengenai pentingnya *psychological well-being* dalam lingkungan kerja, serta diharapkan sebagai referensi agar penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lagi.

Landasan Teori

Psychological Well-being

Menurut Ryff dalam (Ardani & Istiqomah, 2020) *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk

menjelaskan konsep mengenai kesehatan psikologis seseorang yang berdasarkan pada pemenuhan kriteria dalam fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*). *Psychological well-being* juga diartikan sebagai sebuah usaha dari seseorang dalam mewujudkan tujuannya untuk hidup yang dijalani dengan melibatkan pikiran dan perasaan, sehingga individu tersebut memiliki kesejahteraan psikologis yang baik sehingga individu dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan yang dimiliki termasuk dalam melakukan pekerjaan (Hamida, 2022). *Psychological well-being* merupakan pandangan individu mengenai suatu rasa kesejahteraan, baik secara fisik maupun mental, serta dapat diterapkan pada dirinya sendiri dengan baik (Rahama & Izzati, 2021). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kesehatan psikologis seseorang berdasarkan pada pemenuhan kriteria dalam fungsi psikologi positif, untuk mewujudkan suatu tujuan dalam hidup yang dijalani dengan melibatkan pikiran dan perasaan serta kemampuan untuk diterapkan pada dirinya sendiri dengan baik, sehingga dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam buku Psikologi Positif oleh Ardani dan Istiqomah (2020) menyebutkan bahwa Ryff mengemukakan dimensi-dimensi dari *psychological well-being* yang mengacu pada teori *positive function* oleh Maslow, et al serta teori kesehatan mental dari Jahoda. Dari dimensi yang dikemukakan oleh Ryff merupakan sebuah tantangan yang harus dilalui oleh individu untuk memiliki upaya agar tetap berfungsi positif. Dimensi-dimensi *psychological well-being* menurut Ryff (1898),

diantaranya:

A. Penerimaan diri (*Self-acceptance*). Menurut Jahoda, ciri utama dari kesehatan mental adalah penerimaan diri, sedangkan Rogers menekankan penerimaan diri sebagai kemampuan berfungsi yang maksimal, dan Allport menjelaskan gambaran dari konsep kematangan. Ketika individu memiliki *psychological well-being* yang baik, maka ia akan memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri, mau mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada diri termasuk kualitas baik dan buruk yang ada dalam dirinya, serta memiliki perasaan positif tentang kehidupan masa lalu, kehidupan yang dijalani saat ini dan kehidupan yang akan mendatang.

Dalam perspektif Islam, pada Q.S Ibrahim : 7 yang artinya “*Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”*”. Maknanya, manusia dianjurkan untuk senantiasa menerima apa saja yang telah diberikan oleh Allah SWT termasuk baik dan buruknya karena hal ini merupakan bagian dari penerimaan diri sendiri. Dan Allah akan menambahkan kenikmatan tersebut ketika manusia bersyukur dengan apa yang didapatkannya. Sebaliknya, ketika manusia tidak bersyukur dengan apa yang telah didapatkannya, maka Allah akan menurunkan azab pada manusia.

B. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*). Kemampuan untuk mencintai dipersepsikan sebagai komponen utama dari kesehatan mental seseorang. *Psychological well-being* seseorang

dikatakan baik ketika ia mampu bertingkah laku hangat dan dapat mempercayai orang lain dalam menjalin suatu hubungan dengan orang disekitar, memiliki empati, afeksi dan keintiman yang kuat dengan orang lain, serta mampu memahami pemberian, kedekatan dan penerimaan dalam suatu hubungan yang sedang dijalani, baik dengan keluarga, rekan kerja, maupun dengan masyarakat sekitar.

Dalam Q.S Al-Isra:7 yang memiliki arti “*Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri ...*”. Ayat tersebut menjelaskan bahwa jika kita berbuat baik maka hal tersebut sama dengan kita melakukan kebaikan untuk diri sendiri, termasuk di dalamnya hubungan positif dengan orang lain. Ketika individu mampu merasakan kehangatan (*intimacy*) dan memiliki rasa percaya kepada orang lain. Sebaliknya, jika kita berbuat tidak baik maka hal tersebut pula yang akan kita dapatkan nantinya. Contohnya ketika kita tidak bisa menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, maka orang lain tersebut juga akan menjauhi kita.

C. Otonomi/kemandirian (*autonomy*). Otonomi atau kemandirian diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan sendiri secara mandiri, melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, serta memiliki perilaku yang sesuai dengan standar dari nilai individu itu sendiri, dan berkemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal. Seseorang yang memiliki kemandirian dalam hidupnya maka ia akan mencapai prestasi dengan memuaskan.

Pada Q.S Ar-Ra’du: 11 yang artinya adalah “*... Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri*

mereka sendiri ...”. Ayat ini memiliki hubungan dengan pengertian dari kemandirian, yaitu mampu memutuskan, berperilaku sesuai dengan standar nilai sendiri, serta mampu untuk mengevaluasi sendiri dengan standar personal. Manusia dituntut untuk mandiri dalam menjalani kehidupannya. Dengan tujuan untuk kebaikan diri manusia itu sendiri, karena apa yang manusia lakukan semuanya adalah untuk dirinya sendiri.

D. Tujuan hidup (*purpose in life*). Tujuan hidup dapat diartikan seseorang pasti memiliki fungsi positif yang menginginkan tercapainya suatu tujuan, misi dan arah yang akan membuat dirinya merasa bahwa ia harus mencapai sebuah makna dan mampu untuk merasakan arti dalam hidup yang sedang dijalani masa kini maupun yang telah dijalaninya. Sehingga akan memunculkan suatu gairah hidup dan ia akan merasakan makna dari kehidupannya.

Dalam Q.S Ad-Dzariyat: 56, yang artinya “*Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku*”. Dimana ayat ini menjelaskan bahwa tujuan dari penciptaan manusia tidak lain adalah untuk beribadah kepada-Nya. Untuk itu, umat Islam dituntut untuk menjalankan apa saja yang diperintahkan oleh Allah, baik yang menyangkut tentang aqidah maupun syariat karena semua itu merupakan hakikat dan tujuan dari penciptaan manusia.

E. Pengembangan Personal (*personal growth*). Pengembangan personal disini dapat diartikan ketika individu memiliki pribadi yang ditandai dengan perasaan mampu untuk melewati tahap-tahap perkembangan secara berkelanjutan, memiliki usaha untuk berubah dengan cara yang efektif agar menjadi lebih terbuka terhadap pengalaman baru yang akan dihadapi, dapat menyadari potensi yang ada pada diri

individu dan mampu untuk mengembangkan potensi diri, melakukan suatu perbaikan dalam hidupnya sesuai dengan kapasitas dalam perkembangannya.

Dalam Q.S At-tiin ayat 4, yang artinya “*Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*.” Dalam hal ini, tidak dipungkiri bahwa manusia harus terus memperbaiki dirinya dengan membangun potensi diri secara bertahap dan disesuaikan dengan karakter diri agar mampu mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Sehingga, akan lebih baik bahwa manusia terus berupaya dalam meng-*upgrade* diri agar menjadi lebih baik.

F. Penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*). Seseorang dapat dikatakan memiliki mental yang sehat ketika ia memiliki kemampuan individu untuk memiliki atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan keadaan fisiknya, mampu berkompetensi dalam mengatur lingkungannya, mampu mengontrol permasalahan yang kompleks dalam aktivitas eksternal, dapat menggunakan kesempatan secara efektif, serta dapat memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan yang dibutuhkan dan dari nilai itu sendiri.

Dalam Q.S Al-Isra: 84, artinya “*Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”*”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya”. Dalam pengertiannya, keadaan disini diartikan sebagai tabiat (kebiasaan) dan pengaruh alam sekitarnya. Sejalan dengan pengertian lingkungan yang dimaksud dalam penguasaan terhadap lingkungan, yaitu masyarakat dan alam disekitarnya (eksternal). Artinya, manusia dikarakteristikan dengan kemampuan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan

kondisi fisik dan tabiatnya, mampu berkompetisi mengatur lingkungan, serta mampu menciptakan keadaan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai personal pada masing-masing individu.

Menurut Iskandar dalam (Laksmi & Budiani, 2015) menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan diantaranya adalah jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, usia, tabungan yang dimiliki, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal karyawan. (Anggarwati & Thamrin, 2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa konflik dalam keluarga memberikan pengaruh pada *psychological well-being* saat bekerja dan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga *psychological well-being* karyawan sudah seharusnya terpenuhi agar karyawan memiliki semangat kerja dan berpengaruh baik terhadap hasil kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut secara optimal.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi fenomenologi, yang digunakan untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada pegawai bidang PD Pontren di Kemenag Provinsi Jawa Tengah. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pedoman wawancara (*interview guide*) yang dilakukan dengan wawancara semi berstruktur. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dari narasumber. *Psychological well-being* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kesehatan psikologis seseorang berdasarkan pada pemenuhan kriteria dalam fungsi psikologi positif, untuk mewujudkan suatu tujuan dalam hidup yang dijalani dengan

melibatkan pikiran dan perasaan serta kemampuan untuk diterapkan pada dirinya sendiri dengan baik, sehingga dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) pada narasumber. Teknik analisis data ini adalah proses mengidentifikasi, mengkategorikan, mengambil kesimpulan berdasarkan informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Dengan analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*).

Hasil

Pada bagian ini, akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai gambaran *psychological well-being* pada pegawai di bidang PD Pontren Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Dalam memperoleh hasil penelitian ini mengacu pada aspek-aspek *psychological well-being* yang menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan wawancara. Total informan penelitian ini berjumlah lima orang sebagai informan utama, diantaranya VP (32 tahun), LA (45 tahun), IK (38 tahun), KA (42 tahun), dan AS (51 tahun).

(Ryff, 1989) mengemukakan dimensi-dimensi dari *psychological well-being* yang mengacu pada teori *positive function* yang dikemukakan oleh Maslow, Rogers, Jung, dan Allport, teori perkembangan dari Erikson, Buhler, dan Neugarten, serta teori kesehatan mental dari Jahoda. Dari dimensi yang dikemukakan oleh Ryff merupakan sebuah tantangan yang harus dilalui oleh individu untuk memiliki upaya agar tetap berfungsi positif.

Pada aspek penerimaan diri (*self-*

acceptance), ketika seseorang memiliki *psychological well-being* yang baik, maka ia memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri, mau mengakui dan menerima berbagai aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk yang ada dalam dirinya. Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa semua informan memiliki kesamaan yaitu mampu menerima kekurangan dan kelebihan yang dimiliki. Dari informan masing-masing memiliki cara berbeda untuk menerima diri diantaranya berusaha untuk tidak sombong, bersyukur dengan apa yang dimiliki dan selalu berusaha berpikir positif untuk menerima segala kekurangannya.

Pada aspek hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), *psychological well-being* individu akan dikatakan baik ketika ia mampu bersikap hangat dan percaya di suatu hubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keintiman yang kuat, serta memahami pemberian, kedekatan dan penerimaan dalam suatu hubungan. Dari hasil wawancara yang dilakukan, semua informan mengatakan memiliki hubungan baik dengan orang sekitar, baik keluarga maupun rekan kerja. Berupaya mempertahankan hubungan dengan tetap berperilaku baik kepada orang lain, tidak membeda-bedakan, saling menghormati dan menghargai, selalu menebarkan senyum, dan membuat batasan atau tidak berlebihan dalam berkomunikasi untuk menghindari *oversharing*.

Pada aspek otonomi atau kemandirian (*autonomy*), kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, tiga diantaranya mengatakan bahwa mengambil suatu keputusan berdasarkan diri

sendiri atau orang lain dengan mempertimbangkan keadaan. Ketika keputusan tersebut merupakan keputusan yang akan dilaksanakan oleh orang sekitar maka meminta pendapat orang lain merupakan hal yang penting untuk menghindari terjadinya konflik dalam suatu forum. Sedangkan dua informan lain memiliki jawaban yang berbeda, ada yang meminta pendapat kepada orang lain untuk menentukan keputusan pribadi dan ada pula yang berdasarkan keputusan sendiri.

Pada aspek tujuan hidup (*purpose in life*), individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna, dan mampu merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalani. Dengan demikian, seseorang akan memiliki gairah hidup dan hidup yang bermakna. Dari hasil wawancara yang dilakukan, setiap informan memiliki sebuah target dalam hidupnya. Di mana target tersebut diwujudkan dengan bekerja keras, berusaha sesuai kemampuan yang dimiliki dan tetap konsisten pada tujuan tersebut. Dua diantaranya mengatakan bahwa target yang dimiliki telah tercapai, namun ketiga informan lainnya merasa masih belum mencapai target yang diinginkan dan akan terus berproses hingga keinginan tersebut terpenuhi.

Pada aspek pengembangan personal (*personal growth*), individu yang memiliki pertumbuhan pribadi ditandai dengan perasaan mampu dalam melewati tahap-tahap perkembangan secara berkelanjutan, berubah dengan cara yang efektif untuk menjadi lebih terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya dan dapat terus mengembangkan diri, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu, sesuai dengan kapasitas periode

perkembangannya. Dari wawancara yang telah dilakukan, kelima informan mengatakan bahwa mengembangkan kemampuan diri salah satunya adalah dengan belajar lebih giat dan berlatih sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam menghadapi hal baru, kelima informan cenderung melakukan adaptasi atau penyesuaian diri terhadap hal baru tersebut, selain itu dengan berpikir positif dan tetap semangat untuk menanamkan motivasi dalam diri individu.

Pada aspek penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), mental yang sehat dikarakteristikan dengan kemampuan individu untuk memiliki atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisiknya, mampu dan berkompetensi mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, dan menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, tiga diantaranya mengatakan bahwa kualitas kerja dipengaruhi oleh keadaan lingkungan. Lingkungan yang terasa kurang nyaman akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan dua informan lainnya mengatakan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka asalkan fasilitas yang dibutuhkan terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada pegawai di bidang Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan tidak ditemukannya kendala yang fatal pada aspek-aspek *psychological well-being* dari masing-masing informan. Setiap informan memiliki kendala di beberapa aspek, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kesejahteraan psikologis pada individu. Dari hasil wawancara, menunjukkan

bahwa kelima informan berusaha untuk menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, dengan cara bersyukur, berpikir positif, tetap berusaha untuk terus memperbaiki diri, dan konsisten dalam mengembangkan diri secara personal.

Diskusi

Sebelumnya, peneliti telah menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan judul Gambaran *Psychological Well-being* pada Pegawai di Bidang Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran *psychological well-being* pada pegawai di Bidang Pendidikan Diniyyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan dengan berpedoman pada aspek-aspek *psychological well-being* yang dikemukakan oleh (Ryff, 1989).

Menurut Damayanti dan Mursid (2021) *psychological well-being* tidak hanya sekedar ketiadaan penderitaan, namun juga melingkupi keterlibatan aktif dalam dunia, mampu memahami makna dan tujuan dari hidup, serta memahami hubungan seseorang pada objek maupun orang lain. *Psychological well-being* yang baik ketika seseorang memiliki emosi positif yang baik dibandingkan emosi negatif, mempertahankan kestabilan emosi positif tersebut, dan mampu memperbaiki emosi negatif menjadi positif. Karyawan diperbolehkan untuk menjalankan fungsi mereka secara positif, melepaskan diri mereka dari kegelisahan, dapat mengatasi permasalahan dalam kehidupan pribadi ataupun pekerjaan, memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain baik rekan kerja, atasan maupun bawahan, serta mampu manajemen stres dengan baik sehingga tidak

ada gejala murung dan dapat mewujudkan potensi yang ada pada diri secara optimum.

(Ganna & Fitri, 2022) menjelaskan bahwa ketika mempertimbangkan suatu konsep kesejahteraan psikologis dengan kehidupan kerja, dapat didefinisikan sebagai seseorang yang membangun hubungan positif antara individu dengan rekan kerja, mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada individu, berkemauan untuk mengembangkan kemampuan diri, mampu memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaan sehingga individu dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri individu itu sendiri.

Perasaan, pikiran dan perilaku seseorang selama melakukan pekerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Krings, 2018) yang menunjukkan hasil bawa adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil bahwa orang yang secara psikologis lebih baik juga menunjukkan kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka mampu bertahan dan dapat mengatasi situasi kondisi yang menantang dalam pekerjaan, memiliki kinerja yang baik serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut (Sofyanty & Setiawan, 2020), seorang karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja, etos kerja, serta loyalitas yang akhirnya kan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik dikategorikan ketika mampu memenuhi fungsi psikologi positif, diantaranya:

Manusia memiliki sikap positif terhadap diri dan orang lain. Pada wawancara yang dilakukan, informan tetap berusaha untuk menerima kondisi dari dirinya baik kelebihan

maupun kekurangan yang ada. Dengan cara selalu bersyukur atas apa yang telah diberi oleh Allah SWT, tetap berpikir positif meskipun memiliki suatu kekurangan dan berusaha untuk memperbaiki diri agar menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Menerima orang lain tidaklah mudah karena karakteristik orang berbeda-beda. Sehingga individu berusaha untuk tetap menjalin hubungan baik dengan karakteristik yang berbeda tersebut. Dalam mempertahankan suatu hubungan, informan mengatakan saling menghormati dan menghargai adalah sebuah kunci dalam menjalin hubungan, baik dengan keluarga, rekan kerja, maupun masyarakat sekitar.

Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur perilakunya. Pada wawancara yang dilakukan, informan menyatakan bahwa dalam membuat suatu keputusan penting untuk melihat keadaan yang ada. Misalnya, ketika mengambil keputusan untuk pribadi maka diri sendirilah yang meyakinkan untuk menentukan pilihannya bukan orang lain, begitu pula dalam mengambil keputusan dalam suatu forum diutamakan untuk meminta pendapat atau saran kepada anggota atau orang lain untuk menghindari adanya konflik dalam forum tersebut dan tentunya dengan menghormati pendapat orang yang berbeda dengan individu sendiri.

Setiap orang memiliki tujuan yang berarti dalam hidupnya. Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa setiap informan memiliki suatu tujuan hidup baik itu dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang. Dari sebuah tujuan hidup yang akan membawa individu memiliki kemauan untuk terus hidup dan akan berusaha memaknai kehidupan yang dijalani. Hal ini akan memunculkan motivasi pada diri individu untuk terus maju dan berkembang,

karena merasa bahwa hidup ini memiliki makna dan merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalani sehingga seseorang akan memiliki gairah untuk tetap hidup dan berjuang.

Berusaha untuk menggali dan mengembangkan diri semaksimal mungkin. Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan berusaha mengembangkan dirinya dengan terus belajar dengan giat serta menyiapkan diri untuk menghadapi hal-hal baru yang datang secara tidak terduga dalam hidup. Dalam menghadapi hal baru tersebut, informan akan beradaptasi dengan situasi dan kondisi sekitar untuk menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Individu mampu memilih dan membentuk lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Informan mengatakan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh pada hasil kerja mereka, namun bagi sebagian informan lingkungan kerja tidaklah berpengaruh pada hasil kerja mereka dengan fokus kenyamanan pribadi. Jika individu merasa nyaman maka bagaimanapun keadaan lingkungan yang kurang mendukung tidak akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa informan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Dengan demikian, dari kelima informan yaitu VP (32 tahun), LA (45 tahun), IK (38 tahun), KA (42 tahun), dan AS (51 tahun) berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa *psychological well-being* terbilang baik. Karena sesuai dengan pendapat Keyes dkk dalam (Rasulzada, 2007) berpendapat bahwa *psychological well-being* merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial, dan psikologis

mereka. Ketika ketiganya dapat diseimbangkan maka seseorang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

Simpulan

Karyawan dengan *psychological well-being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, etos kerja, dan loyalitas yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik apabila seseorang mampu memenuhi fungsi psikologi positif, diantaranya memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah laku, mampu memilih dan membentuk lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan, memiliki tujuan yang berarti dalam hidup, dan berusaha untuk menggali dan mengembangkan diri semaksimal mungkin. Penelitian ini telah mencapai tujuan dari penelitian, yaitu mengetahui gambaran *psychological well-being* pada pegawai di bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Baik atau tidaknya kesejahteraan psikologis seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan di sebuah perusahaan, untuk itu karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari keluarga, teman, rekan kerja, perusahaan atau organisasi dan pihak-pihak lain. Karena sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Sebagai seorang mahasiswa, kita harus mengetahui dan memahami terkait pentingnya *psychological well-being* bagi kesehatan mental seseorang. Diharapkan setelah mengetahui dan memahaminya, kita semua mampu menerapkan hal yang sekiranya baik dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk diri

sendiri maupun orang lain sehingga ilmu yang didapatkan menjadi ilmu yang berkah dan bermanfaat. Penelitian ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan, sehingga peneliti berharap dalam penelitian selanjutnya dapat lebih banyak menghasilkan informasi berkaitan dengan *psychological well-being*.

Kepustakaan

- Aggarwati, P. I., & Thamrin, W. P. (2019). Work family-conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 200–212.
<https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2444>
- Ardani, T. A., & Istiqomah, I. (2020). *Psikologi positif; Perspektif kesehatan mental islam*. PT Remaja Rosdakarya.
- Damayanti, H., & Mursid, A. (2021). Pengaruh occupational stress dan psychological contract terhadap work engagement melalui psychological well being di saat pandemi covid 19 (Studi pada Karyawan KCP Bank Jateng Pasar Johar). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 12–26.
- Ganna, Q. N., & Fitri, S. I. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis (psychological well-being) terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) pada karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 6033–6039.
- Hamida, C. S. U. A. I. (2022). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 16.
- Krings, J. (2018). The Relationship between job satisfaction and psychological well-being of graduates: The moderating effects of psychological capital and work centrality. *Tilburg University*, 1–52.
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological well being dan motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan Kinanthi Kawuryaning Laksmi 1 , dan Meita Santi Budiani Program Studi Psikologi Universitas Negteri Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 50–53.
- Maulidina, N., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara ketidakamanan kerja dengan psychological well-being pada karyawan kontrak rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Empati*, 5(2), 189–194.
- Papilaya, I., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). *Gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan badan usaha milik negara (BUMN) PT. X*. 7(1).
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45.
<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being*. In *Psychology*.
- 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.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial* 02(02), 25–34.
<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/279>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara psychological well being dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>