



Etika Kebajikan Aristoteles Dan Relevansinya Terhadap Psychological Well-Being Karyawan Dalam Psikologi Industri Dan Organisasi

Muhammad Chomsi Imaduddin¹, Angga Syahputra²

^{1,2} Magister Psikologi, Universitas Paramadina

muhammad.imaduddin@students.paramadina.ac.id, angga.syahputra@students.paramadina.ac.id

Abstrak

Perubahan lingkungan kerja modern mendorong organisasi untuk menempatkan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai bagian penting dari keberlanjutan kinerja. Artikel ini bertujuan menganalisis relevansi etika kebajikan Aristoteles terhadap psychological well-being karyawan dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan dengan menelaah karya mengenai eudaimonia, kebajikan moral, psychological well-being, pekerjaan bermakna, keadilan organisasi, dukungan sosial, dan intervensi psikologi positif di tempat kerja. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui identifikasi konsep, perbandingan gagasan, dan sintesis hubungan antara etika kebajikan dengan enam dimensi psychological well-being Ryff. Hasil kajian menunjukkan bahwa eudaimonia memiliki kesesuaian dengan kesejahteraan yang berorientasi pada keberfungsian optimal, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, otonomi, penguasaan lingkungan, penerimaan diri, dan hubungan positif. Kebijaksanaan praktis mendukung pengambilan keputusan yang etis, keberanian memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan dilema, pengendalian diri membantu regulasi emosi serta pencegahan kelelahan, sedangkan keadilan membangun kepercayaan dan rasa aman dalam organisasi. Penerapan kebajikan melalui kepemimpinan, kebiasaan kerja, sistem penghargaan, pengembangan karier, dan budaya yang bermakna berpotensi meningkatkan kesejahteraan sekaligus kualitas kinerja. Kajian ini menegaskan bahwa psychological well-being tidak cukup dibangun melalui program sesaat, tetapi memerlukan karakter individu dan struktur organisasi yang konsisten mendukung kehidupan kerja yang baik. Kerangka ini memberi dasar konseptual bagi praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih humanis, etis, adaptif, dan berorientasi pada perkembangan manusia.

Kata Kunci: Etika Kebajikan, Aristoteles, Eudaimonia, Psychological Well-Being, Psikologi Industri Dan Organisasi.

Abstract

Modern workplace changes encourage organizations to treat employee psychological well-being as an essential component of sustainable performance. This article examines the relevance of Aristotelian virtue ethics to employee psychological well-being from an Industrial and Organizational Psychology perspective. The study applies a library research method by reviewing works on eudaimonia, moral virtues, psychological well-being, meaningful work, organizational justice, social support, and positive psychological interventions at work. The materials are analyzed qualitatively through conceptual identification, comparison, and synthesis between virtue ethics and Ryff's six dimensions of psychological well-being. The findings indicate that eudaimonia is closely aligned with well-being understood as optimal functioning, purpose in life, personal growth, autonomy, environmental mastery, self-acceptance, and positive relations. Practical wisdom supports balanced and ethical decision-making; courage strengthens employees' capacity to face change and moral dilemmas; temperance facilitates emotional regulation and helps prevent exhaustion; and justice fosters trust, fairness, and psychological security within organizations. The consistent cultivation of virtues through leadership practices, organizational routines, reward systems, career development, and meaningful work can enhance both employee well-being and performance quality. The study concludes that psychological well-being should not be pursued solely through temporary wellness programs. It requires the integration of individual character development and organizational structures that continually enable employees to act well, grow, maintain constructive relationships, and experience their work as part of a meaningful life.

Keywords: Virtue Ethics, Aristotle, Eudaimonia, Psychological Well-Being, Industrial and Organizational Psychology.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks telah meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Organisasi modern menyadari bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target ekonomi, tetapi juga oleh kualitas kehidupan kerja yang dialami karyawan. Psychological well-being menjadi salah satu konsep yang penting dalam Psikologi Industri dan Organisasi karena berkaitan dengan kesehatan mental, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan.

Konsep psychological well-being banyak dikembangkan oleh Ryff yang mendefinisikannya sebagai kondisi individu yang mampu menerima dirinya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mandiri dalam mengambil keputusan, mampu menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta terus berkembang secara personal. Perspektif ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan sesaat, melainkan pencapaian kehidupan yang bermakna.

Di sisi lain, filsafat Aristoteles menawarkan konsep eudaimonia sebagai tujuan tertinggi kehidupan manusia. Menurut Aristoteles, manusia mencapai kehidupan yang baik melalui praktik kebajikan (virtue) yang dilakukan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari. Konsep ini memiliki kesamaan dengan pendekatan eudaimonic well-being dalam psikologi positif yang menekankan aktualisasi potensi manusia dan kehidupan yang bermakna. Kajian mengenai hubungan antara etika kebajikan Aristoteles dan psychological well-being menjadi penting karena keduanya sama-sama menempatkan perkembangan karakter dan aktualisasi diri sebagai fondasi kesejahteraan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan menganalisis relevansi etika kebajikan Aristoteles terhadap psychological well-being karyawan dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research). Data diperoleh melalui penelaahan berbagai literatur ilmiah berupa buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian yang membahas etika kebajikan Aristoteles, psychological well-being, psikologi positif, dan Psikologi Industri dan Organisasi. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dengan mengidentifikasi konsep-konsep utama dari teori Aristoteles dan psychological well-being, kemudian menghubungkannya dalam konteks organisasi modern.

3. Hasil dan Pembahasan

Etika Kebajikan Aristoteles

Menurut perspektif filsafat, etika tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat aturan moral, tetapi juga sebagai pedoman dalam menentukan tindakan yang baik dan benar. Taufik Hidayatulloh menjelaskan bahwa "etika dapat dipahami sebagai sebuah teori yang berusaha merumuskan nilai dalam konteks kehidupan praktis, dengan berlandaskan pada sifat universal kesusilaan.

Etika berfungsi sebagai panduan tindakan manusia, memfokuskan pada perbuatan dari perspektif baik dan buruk, benar dan salah, serta harus dan tidak harus." Pandangan ini sejalan dengan etika kebajikan Aristoteles yang menempatkan kebajikan sebagai dasar pembentukan karakter manusia untuk mencapai eudaimonia atau kehidupan yang baik. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai kebajikan tersebut dapat diwujudkan melalui perilaku kerja yang etis sehingga mendukung psychological well-being karyawan.

Etika Aristoteles berpusat pada konsep eudaimonia yang sering diterjemahkan sebagai kebahagiaan, kesejahteraan, atau flourishing. Aristoteles berpendapat bahwa tujuan akhir setiap tindakan manusia adalah mencapai kehidupan yang baik dan bermakna.

Menurut Aristoteles, eudaimonia dicapai melalui pengembangan kebajikan (aretê). Kebajikan merupakan karakter yang terbentuk melalui kebiasaan dan praktik yang berulang. Dalam *Nicomachean Ethics*, Aristoteles menjelaskan bahwa kebajikan terletak pada posisi tengah (golden mean) antara dua ekstrem perilaku. Beberapa kebajikan utama meliputi:

1. Kebijaksanaan (*phronesis*)

Kebijaksanaan (*phronesis*) merupakan salah satu kebajikan intelektual yang paling penting dalam filsafat Aristoteles. Dalam *Nicomachean Ethics*, Aristoteles menjelaskan bahwa *phronesis* adalah kemampuan seseorang untuk mempertimbangkan berbagai alternatif tindakan dan memilih keputusan yang paling tepat berdasarkan akal sehat, nilai moral, serta kondisi yang dihadapi. Kebijaksanaan tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan teoritis, tetapi juga kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata sehingga menghasilkan keputusan yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain (Aristotle, 1999).

Dalam konteks Psikologi Industri dan Organisasi, kebijaksanaan tercermin pada kemampuan pemimpin maupun karyawan dalam mengambil keputusan yang etis, menyelesaikan konflik secara objektif, serta mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap tindakan. Individu yang memiliki *phronesis* mampu mengendalikan emosi, berpikir secara reflektif, dan menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi. Kemampuan tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya psychological well-being karena individu merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif dan mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya.

2. Keberanian (*courage*)

Keberanian (*courage*) menurut Aristoteles adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi rasa takut, risiko, maupun tantangan secara proporsional demi mencapai tujuan yang baik. Keberanian bukan berarti bertindak nekat tanpa pertimbangan, melainkan berada pada titik tengah (*golden mean*) antara sifat pengecut (*cowardice*) dan tindakan gegabah (*rashness*). Dengan demikian, individu yang berani mampu menghadapi kesulitan dengan pertimbangan rasional serta tetap mempertahankan nilai-nilai moral yang diyakininya (Aristotle, 1999).

Dalam lingkungan organisasi, keberanian sangat penting ketika karyawan menghadapi perubahan, tekanan kerja, maupun dilema etika. Misalnya, keberanian untuk menyampaikan pendapat secara profesional, melaporkan pelanggaran etika (*whistleblowing*), atau mengambil tanggung jawab dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Keberanian yang disertai kebijaksanaan membantu individu menjadi lebih tangguh (*resilient*), percaya diri, serta mampu menghadapi tantangan tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan. Oleh karena itu, keberanian

menjadi salah satu faktor yang mendukung psychological well-being melalui peningkatan rasa kompetensi dan efikasi diri.

3. Pengendalian diri (*temperance*)

Pengendalian diri (*temperance*) merupakan kebajikan yang berkaitan dengan kemampuan individu mengendalikan dorongan, emosi, serta keinginan agar tetap berada dalam batas yang wajar. Aristoteles menjelaskan bahwa individu yang memiliki pengendalian diri tidak membiarkan kesenangan sesaat menguasai perilakunya, tetapi mampu bertindak berdasarkan pertimbangan rasional. Kebajikan ini berada di antara dua ekstrem, yaitu sikap berlebihan (*excess*) dan kekurangan (*deficiency*), sehingga individu mampu menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan (Aristotle, 1999).

Dalam dunia kerja, pengendalian diri terlihat pada kemampuan karyawan mengelola stres, mengendalikan emosi ketika menghadapi konflik, serta tetap profesional dalam situasi yang menekan. Individu yang memiliki pengendalian diri cenderung lebih mampu mengatur waktu, menghindari perilaku impulsif, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Kemampuan regulasi diri tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya psychological well-being karena individu dapat menghadapi tekanan kerja secara adaptif tanpa mengalami kelelahan emosional (*burnout*).

4. Keadilan (*justice*)

Keadilan (*justice*) merupakan kebajikan yang oleh Aristoteles dianggap sebagai kebajikan paling sempurna karena berhubungan dengan bagaimana seseorang memperlakukan orang lain secara adil dan proporsional. Aristoteles membedakan keadilan distributif, yaitu pembagian hak dan sumber daya secara proporsional sesuai kontribusi, serta keadilan korektif, yaitu upaya memperbaiki ketidakadilan yang terjadi dalam hubungan antarindividu. Dengan demikian, keadilan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga mencerminkan penghormatan terhadap hak, martabat, dan keseimbangan dalam kehidupan bersama (Aristotle, 1999).

Dalam organisasi, keadilan menjadi fondasi terbentuknya kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Sistem promosi yang transparan, evaluasi kinerja yang objektif, serta pembagian penghargaan yang sesuai akan meningkatkan persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*). Penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta psychological well-being. Sebaliknya, ketidakadilan dapat memicu stres kerja, konflik, dan menurunkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kebajikan-kebajikan tersebut membantu individu mengambil keputusan yang tepat dan bertindak sesuai dengan rasionalitas manusia.

Konsep Psychological Well-Being Ryff mengembangkan model psychological well-being yang terdiri atas enam dimensi utama, yaitu:

1. Self-acceptance (penerimaan diri)

Self-acceptance merupakan kemampuan individu untuk menerima dirinya secara utuh, termasuk menerima kelebihan, kekurangan, pengalaman masa lalu, serta kondisi yang sedang dihadapi. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik tidak hanya menghargai aspek-aspek positif dalam dirinya, tetapi juga mampu menerima keterbatasan sebagai bagian dari proses perkembangan pribadi. Penerimaan diri menjadi dasar terbentuknya kesehatan mental karena individu tidak terus-menerus terjebak dalam penyesalan, rasa bersalah, atau penilaian negatif terhadap dirinya sendiri.

Dalam konteks organisasi, self-acceptance membantu karyawan mengelola tekanan kerja, menerima umpan balik secara konstruktif, serta memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang mampu menerima dirinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih resilien terhadap perubahan, serta mampu mempertahankan motivasi kerja meskipun menghadapi kegagalan atau konflik di tempat kerja.

2. Positive relations with others (hubungan positif)

Dimensi positive relations with others mengacu pada kemampuan individu untuk membangun hubungan interpersonal yang hangat, saling percaya, penuh empati, serta mampu memberikan maupun menerima dukungan sosial. Individu dengan hubungan sosial yang positif cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang baik, menghargai perbedaan, serta mampu bekerja sama secara efektif dengan orang lain.

Dalam lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang positif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan psychological well-being. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Sebaliknya, hubungan yang penuh konflik berpotensi meningkatkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan menurunkan produktivitas.

3. Autonomy (otonomi)

Autonomy merupakan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara mandiri berdasarkan nilai, keyakinan, serta pertimbangan pribadi tanpa mudah dipengaruhi oleh tekanan sosial. Individu yang memiliki

tingkat otonomi tinggi mampu mengambil keputusan secara rasional, mempertahankan prinsip yang diyakini benar, serta bertanggung jawab atas konsekuensi dari keputusan tersebut.

Dalam organisasi, otonomi berkaitan dengan sejauh mana karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan, mengatur cara bekerja, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Tingkat otonomi yang tinggi terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, kreativitas, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan psychological well-being karena individu merasa dipercaya serta memiliki kendali terhadap pekerjaannya.

4. Environmental mastery (penguasaan lingkungan)

Environmental mastery merupakan kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan lingkungan secara efektif, termasuk kemampuan memanfaatkan peluang, mengatasi hambatan, serta menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan hidup. Individu dengan tingkat environmental mastery yang tinggi mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan serta tetap produktif ketika menghadapi situasi yang kompleks.

Dalam dunia kerja, kemampuan menguasai lingkungan tercermin dari kemampuan mengatur waktu, mengelola beban kerja, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi terhadap perubahan organisasi maupun perkembangan teknologi. Kemampuan ini menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kesejahteraan psikologis karena individu merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

5. Purpose in life (tujuan hidup)

Purpose in life mengacu pada kemampuan individu untuk memiliki arah hidup yang jelas, tujuan jangka panjang, serta keyakinan bahwa kehidupan yang dijalani memiliki makna. Individu yang memiliki tujuan hidup tidak hanya mampu menetapkan target pribadi maupun profesional, tetapi juga memahami alasan mengapa tujuan tersebut penting bagi dirinya.

Dalam organisasi, karyawan yang memiliki tujuan hidup cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen organisasi yang tinggi, serta mampu bertahan menghadapi tekanan pekerjaan karena melihat pekerjaannya sebagai bagian dari pencapaian tujuan hidup yang lebih besar. Kejelasan tujuan juga berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja dan psychological well-being.

6. Personal growth (pertumbuhan pribadi)

Personal growth merupakan kemampuan individu untuk terus berkembang, mempelajari hal-hal baru, meningkatkan kompetensi, serta mengoptimalkan potensi diri sepanjang kehidupan. Individu yang memiliki personal growth tinggi akan memandang perubahan sebagai peluang untuk belajar, bukan sebagai ancaman.

Dalam organisasi, pertumbuhan pribadi dapat didukung melalui pelatihan, pengembangan karier, coaching, mentoring, maupun kesempatan memperoleh pengalaman kerja baru. Organisasi yang memberikan ruang bagi pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga memperkuat psychological well-being karena individu merasa mampu berkembang dan mencapai aktualisasi diri. Model ini menekankan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya perasaan senang, tetapi kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dan menjalani kehidupan yang bermakna.

Dalam konteks organisasi, psychological well-being berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kesehatan mental karyawan.

Relevansi Etika Kebajikan Aristoteles terhadap Psychological Well-Being Karyawan

1. Eudaimonia dan Makna Kerja

Konsep eudaimonia menekankan pentingnya kehidupan yang bermakna. Dalam lingkungan kerja, karyawan yang memahami kontribusi pekerjaannya terhadap tujuan yang lebih besar cenderung memiliki psychological well-being yang lebih tinggi.

Makna kerja memungkinkan individu melihat pekerjaannya bukan hanya sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan kontribusi sosial.

2. Kebajikan dan Hubungan Interpersonal

Dimensi hubungan positif dalam psychological well-being memiliki keterkaitan erat dengan kebajikan keadilan, empati, dan penghormatan terhadap sesama. Lingkungan kerja yang mendorong perilaku etis dan hubungan yang sehat dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang adil dan suportif cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Kebijakan sebagai Dasar Pengambilan Keputusan

Kebijakan (*phronesis*) memungkinkan individu membuat keputusan yang seimbang dan rasional. Dalam organisasi, kemampuan ini membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, konflik interpersonal, dan tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Pengambilan keputusan yang bijaksana berkontribusi pada peningkatan otonomi dan penguasaan lingkungan yang merupakan komponen psychological well-being.

4. Pengembangan Karakter dan Pertumbuhan Pribadi

Aristoteles menegaskan bahwa kebajikan berkembang melalui kebiasaan. Pandangan ini sejalan dengan dimensi personal growth yang menekankan perkembangan berkelanjutan individu.

Organisasi yang menyediakan pelatihan, mentoring, dan kesempatan pengembangan karier dapat membantu karyawan mengembangkan potensi dirinya sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis.

5. Keadilan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis

Kebajikan keadilan memiliki relevansi yang kuat dengan konsep organizational justice. Persepsi terhadap keadilan dalam pemberian penghargaan, promosi, dan evaluasi kerja memengaruhi psychological well-being karyawan.

Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka lebih mungkin menunjukkan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Implikasi bagi Psikologi Industri dan Organisasi

Integrasi etika kebajikan Aristoteles ke dalam praktik organisasi dapat dilakukan melalui beberapa strategi:

1. Pengembangan budaya organisasi berbasis nilai dan kebajikan.
2. Pelatihan kepemimpinan etis.
3. Program pengembangan karakter karyawan.
4. Sistem penghargaan yang mendukung perilaku prososial.
5. Penciptaan lingkungan kerja yang adil dan bermakna.

Pendekatan ini memungkinkan organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mengembangkan kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

Sintesis Eudaimonia dan Psychological Well-Being

Hubungan antara etika kebajikan Aristoteles dan psychological well-being dapat dipahami melalui kesamaan orientasi keduanya terhadap keberfungsian manusia secara optimal. Eudaimonia bukan sekadar keadaan emosional yang menyenangkan, melainkan kualitas kehidupan yang muncul ketika individu menjalankan kapasitas rasional dan moralnya secara baik. Pemahaman ini sejalan dengan model Ryff yang menempatkan penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi sebagai unsur kesejahteraan. Dalam konteks kerja, karyawan dapat merasa sejahtera ketika mampu mengembangkan kemampuan, memahami makna kontribusinya, membangun relasi yang sehat, serta tetap bertindak sesuai nilai yang diyakini. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya dipandang sebagai ketiadaan stres, tetapi sebagai kemampuan untuk bekerja, berkembang, dan berelasi secara bermakna.

Keselarasannya juga menjelaskan mengapa peningkatan kesejahteraan karyawan tidak cukup dilakukan melalui fasilitas rekreatif atau program kesehatan yang bersifat sementara. Program semacam itu dapat membantu, tetapi pengaruhnya menjadi terbatas apabila organisasi tetap mempertahankan praktik yang tidak adil, kepemimpinan yang tidak konsisten, atau pekerjaan yang kehilangan makna. Perspektif kebajikan mengarahkan perhatian pada kualitas karakter dan praktik sehari-hari, sedangkan psychological well-being menunjukkan aspek psikologis yang perlu berkembang. Integrasi keduanya menghasilkan kerangka yang lebih utuh: individu membutuhkan kapasitas moral untuk bertindak baik, sekaligus membutuhkan lingkungan yang memungkinkan kebajikan tersebut dipraktikkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menilai kesejahteraan sebagai hasil interaksi antara karakter karyawan, desain pekerjaan, hubungan sosial, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Kebajikan sebagai Kebiasaan dalam Kehidupan Organisasi

Aristoteles menegaskan bahwa kebajikan dibentuk melalui habituasi, yaitu pengulangan tindakan yang baik sampai menjadi kecenderungan karakter. Prinsip ini relevan bagi organisasi karena budaya kerja pada dasarnya terbentuk dari perilaku yang terus diulang, diperkuat, dan dicontohkan. Nilai integritas, keadilan, tanggung jawab, atau kepedulian tidak cukup dituliskan dalam slogan, tetapi harus tampak pada cara pemimpin mengambil keputusan, cara atasan memberikan umpan balik, cara konflik diselesaikan, dan cara kontribusi dihargai. Ketika tindakan etis menjadi kebiasaan kolektif, karyawan memperoleh kepastian mengenai perilaku yang dianggap baik dan aman untuk dilakukan. Kepastian ini dapat menurunkan ketegangan psikologis, memperkuat kepercayaan, dan membantu individu mempertahankan konsistensi antara nilai pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Pembentukan kebiasaan organisasi dapat dilakukan melalui mekanisme yang konkret, seperti refleksi setelah pengambilan keputusan, evaluasi perilaku dalam penilaian kinerja, mentoring, dan pemberian penghargaan terhadap tindakan prososial. Kebiasaan tersebut perlu diterapkan secara konsisten agar tidak berubah menjadi simbol formal tanpa makna. Misalnya, organisasi yang menyatakan pentingnya keberanian moral harus melindungi karyawan yang menyampaikan risiko atau pelanggaran secara bertanggung jawab. Organisasi yang mengutamakan keadilan harus memastikan bahwa promosi, beban kerja, dan akses pengembangan diberikan berdasarkan kriteria yang transparan. Praktik berulang tersebut membantu karyawan mengembangkan rasa aman, penerimaan diri, dan hubungan positif, sekaligus memperkuat persepsi bahwa lingkungan kerja dapat dikelola dan diprediksi secara wajar.

Phronesis dalam Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Phronesis atau kebijaksanaan praktis memiliki posisi penting karena keputusan organisasi jarang hanya melibatkan persoalan teknis. Pemimpin sering menghadapi situasi yang mempertemukan target, kepentingan karyawan, keterbatasan sumber daya, dan konsekuensi etis. Kebijakan praktis membantu pemimpin mempertimbangkan konteks, mendengar pihak yang terdampak, menilai akibat jangka panjang, dan memilih tindakan yang proporsional. Kristjansson (2021) menempatkan phronesis sebagai kebijakan kunci dalam kepemimpinan karena kemampuan ini menghubungkan pengetahuan moral dengan tindakan nyata. Bagi karyawan, kepemimpinan yang bijaksana menciptakan pengalaman kerja yang lebih dapat dipercaya. Mereka tidak hanya menerima keputusan, tetapi memahami alasan, proses, dan nilai yang mendasarinya.

Penerapan phronesis juga mendukung dimensi autonomy dan environmental mastery. Pemimpin yang bijaksana tidak mengendalikan setiap tindakan bawahan secara berlebihan, tetapi memberikan ruang bagi pertimbangan profesional dengan batas tanggung jawab yang jelas. Dukungan otonomi dari pemimpin berkaitan dengan motivasi dan kesejahteraan yang lebih baik karena karyawan merasa dipercaya dan memiliki kendali terhadap cara menyelesaikan pekerjaannya (Slemp et al., 2021). Namun, otonomi perlu disertai dialog dan akuntabilitas agar tidak berubah menjadi pelepasan tanggung jawab. Dalam kerangka kebijakan, kebebasan bekerja bukan kebebasan tanpa arah, melainkan kesempatan untuk menggunakan pengetahuan, karakter, dan penilaian yang matang demi tujuan organisasi dan kebaikan bersama.

Keberanian Moral, Rasa Aman Psikologis, dan Ketahanan

Keberanian dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan keberanian mengambil risiko bisnis, tetapi juga keberanian moral untuk menyampaikan informasi yang tidak populer, mengakui kesalahan, meminta bantuan, atau menolak tindakan yang bertentangan dengan nilai. Keberanian semacam ini berada di antara sikap pasif dan tindakan gegabah. Karyawan membutuhkan pertimbangan rasional untuk menentukan kapan dan bagaimana menyampaikan pendapat secara konstruktif. Rate et al. (2021) menunjukkan bahwa keberanian dipahami sebagai tindakan yang dilakukan meskipun terdapat risiko demi tujuan yang bernilai. Dalam kehidupan kerja, praktik tersebut dapat memperkuat efikasi diri dan ketahanan karena individu belajar bahwa tekanan dapat dihadapi tanpa meninggalkan integritas.

Keberanian akan berkembang apabila organisasi menyediakan rasa aman psikologis. Karyawan yang khawatir akan dipermalukan atau dihukum cenderung menyembunyikan masalah, sehingga risiko operasional dan tekanan emosional meningkat. Sebaliknya, lingkungan yang menerima pertanyaan dan pengakuan kesalahan sebagai bagian dari pembelajaran memungkinkan karyawan berpartisipasi secara lebih autentik. Kondisi ini mendukung positive relations with others, self-acceptance, dan personal growth. Organisasi dapat memperkuatnya melalui respons pemimpin yang tidak defensif, prosedur pelaporan yang melindungi, dan evaluasi kesalahan yang berorientasi pada pembelajaran. Dengan cara tersebut, keberanian bukan tuntutan individual semata, tetapi hasil dari hubungan antara karakter karyawan dan sistem yang melindungi tindakan bertanggung jawab.

Temperance, Regulasi Diri, dan Pencegahan Kelelahan Kerja

Pengendalian diri atau temperance relevan terhadap kemampuan karyawan mengelola dorongan, emosi, dan penggunaan sumber daya pribadi. Dalam lingkungan yang menuntut respons cepat, individu dapat terdorong bekerja tanpa batas, bereaksi impulsif terhadap konflik, atau mencari pencapaian jangka pendek dengan mengabaikan kesehatan. Perspektif Aristoteles tidak mengajarkan penolakan terhadap kesenangan atau ambisi, tetapi menempatkannya dalam ukuran yang proporsional. De Ridder dan Gillebaart (2021) menekankan pentingnya rutinitas dan kebiasaan positif dalam hubungan antara pengendalian diri dan kesejahteraan. Hal ini berarti regulasi diri tidak hanya bergantung pada kemauan semata, tetapi dapat didukung oleh struktur kerja yang membantu individu membuat pilihan yang sehat secara konsisten.

Dalam praktik organisasi, temperance dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan batas kerja, penggunaan teknologi secara wajar, kemampuan menunda respons ketika emosi tinggi, dan kesediaan memulihkan energi. Namun, tanggung jawab tersebut tidak boleh dibebankan seluruhnya kepada karyawan. Organisasi perlu menghindari budaya yang memuji kerja berlebihan, menetapkan target tanpa sumber daya memadai, atau menganggap kelelahan sebagai bukti komitmen. Ketika kebijakan dan teladan pemimpin mendukung keseimbangan, karyawan lebih mampu mempertahankan environmental mastery dan self-acceptance. Pengendalian diri kemudian berfungsi sebagai kebijakan yang menjaga kualitas tindakan, bukan sebagai alat untuk memaksa individu terus bertahan dalam sistem kerja yang tidak sehat.

Keadilan Organisasi sebagai Prasyarat Kesejahteraan

Keadilan merupakan jembatan yang jelas antara etika kebijakan dan Psikologi Industri dan Organisasi. Karyawan menilai bukan hanya jumlah imbalan yang diterima, tetapi juga kewajaran proses, kualitas perlakuan interpersonal, dan kejelasan informasi. Colquitt et al. (2023) menunjukkan bahwa keadilan organisasi tetap menjadi isu penting karena berkaitan dengan sikap, perilaku, dan kualitas hubungan kerja. Perspektif Aristoteles memperkaya pembahasan ini dengan membedakan keadilan distributif dan korektif. Distribusi tanggung jawab, penghargaan, serta kesempatan perlu disesuaikan dengan kontribusi dan kebutuhan yang relevan, sedangkan kesalahan atau kerugian perlu diperbaiki melalui mekanisme yang proporsional.

Persepsi keadilan mendukung psychological well-being karena mengurangi ketidakpastian dan perasaan tidak berdaya. Karyawan lebih mudah membangun hubungan positif ketika mereka percaya bahwa organisasi memperlakukan orang secara bermartabat. Mereka juga lebih mampu mengembangkan tujuan dan komitmen ketika hasil kerja dinilai melalui proses yang transparan. Sebaliknya, ketidakadilan dapat merusak makna kerja, menimbulkan sinisme, dan mengganggu penerimaan diri karena individu merasa kontribusinya tidak diakui. Oleh sebab itu, sistem sumber daya manusia perlu memastikan konsistensi antara nilai yang dikomunikasikan dengan keputusan nyata, termasuk dalam rekrutmen, evaluasi, promosi, pemberian kompensasi, penanganan keluhan, dan pemutusan hubungan kerja.

Makna Kerja, Tujuan Hidup, dan Pertumbuhan Pribadi

Konsep eudaimonia membantu menjelaskan bahwa pekerjaan dapat menjadi bagian dari kehidupan yang baik ketika memberi ruang bagi penggunaan kemampuan dan kontribusi yang bernilai. Makna kerja muncul ketika karyawan memahami siapa yang memperoleh manfaat dari pekerjaannya, bagaimana tugas terhubung dengan tujuan organisasi, dan bagaimana pengalaman kerja mendukung identitas serta tujuan pribadi. Meta-analisis Allan et al. (2023) menunjukkan bahwa pekerjaan bermakna berkaitan dengan berbagai hasil positif. Dalam kerangka psychological well-being, makna kerja terutama berhubungan dengan purpose in life dan personal growth, tetapi juga dapat memperkuat penerimaan diri serta penguasaan lingkungan.

Organisasi tidak dapat memaksakan makna secara sepihak karena makna terbentuk melalui interpretasi individu. Namun, organisasi dapat menyediakan kondisi yang memudahkan terbentuknya makna, seperti tujuan yang jelas, umpan balik mengenai dampak kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan mengembangkan kompetensi. Pekerjaan yang bermakna juga perlu tetap memperhatikan batas dan keadilan. Narasi tujuan mulia tidak boleh digunakan untuk membenarkan beban kerja yang tidak proporsional atau mengabaikan hak karyawan. Perspektif kebajikan menuntut keselarasan antara tujuan baik dan cara yang baik. Dengan demikian, makna kerja yang sehat lahir dari kontribusi nyata, hubungan yang etis, dan kesempatan bertumbuh, bukan dari tuntutan pengorbanan tanpa batas.

Implikasi Intervensi Psikologi Industri dan Organisasi

Integrasi etika kebajikan ke dalam intervensi Psikologi Industri dan Organisasi dapat dimulai dari diagnosis budaya, kepemimpinan, dan sistem kerja. Pengukuran psychological well-being dapat dipadukan dengan penilaian pengalaman keadilan, dukungan otonomi, makna kerja, kualitas hubungan, serta peluang pengembangan. Hasil diagnosis kemudian digunakan untuk menentukan apakah masalah terutama berada pada kapasitas individu, perilaku kepemimpinan, desain pekerjaan, atau kebijakan organisasi. Pendekatan ini mencegah organisasi hanya memberikan pelatihan ketahanan kepada karyawan ketika sumber stres sebenarnya berasal dari sistem yang tidak adil atau beban yang tidak realistis.

Intervensi dapat mencakup pelatihan pengambilan keputusan berbasis kasus untuk mengembangkan phronesis, forum refleksi etis, coaching bagi pemimpin, program mentoring, serta desain ulang sistem penghargaan agar mendukung perilaku prososial. Intervensi psikologi positif di tempat kerja menunjukkan potensi untuk meningkatkan kesejahteraan, tetapi efektivitasnya perlu didukung oleh konteks organisasi yang konsisten (van Zyl et al., 2022). Dengan kata lain, latihan individu seperti refleksi kekuatan atau penetapan tujuan akan lebih bermakna apabila karyawan memiliki kesempatan nyata untuk menggunakan kekuatan, memperoleh umpan balik, dan mengambil keputusan. Keberhasilan intervensi perlu dievaluasi bukan hanya melalui perubahan suasana hati, tetapi juga melalui pertumbuhan, relasi, makna kerja, keadilan, dan keberlanjutan perilaku.

Batasan Konseptual dan Arah Pengembangan

Kajian ini bersifat konseptual sehingga hubungan antara kebajikan dan psychological well-being belum diuji secara langsung pada kelompok karyawan tertentu. Selain itu, kebajikan tidak boleh diperlakukan sebagai daftar karakter yang terpisah dari konteks. Tindakan yang dianggap berani, adil, atau bijaksana dapat memerlukan pertimbangan berbeda bergantung pada jenis pekerjaan, budaya organisasi, tingkat kewenangan, dan risiko yang dihadapi. Karena itu, penerapan praktis perlu disertai dialog dengan karyawan dan analisis situasi, bukan sekadar penetapan standar perilaku yang seragam.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model empiris yang menguji hubungan kebijaksanaan praktis, keberanian moral, pengendalian diri, dan persepsi keadilan dengan enam dimensi psychological well-being. Kajian longitudinal juga diperlukan untuk memahami bagaimana kebajikan terbentuk melalui kebiasaan kerja dan bagaimana perubahan budaya memengaruhi kesejahteraan dalam jangka panjang. Pendekatan campuran dapat menggabungkan pengukuran kuantitatif dengan wawancara mengenai pengalaman makna, dilema etis, dan pertumbuhan pribadi. Pengembangan tersebut akan membantu menjelaskan kondisi ketika etika kebajikan benar-benar menjadi sumber flourishing, serta membedakannya dari penggunaan bahasa moral yang hanya bersifat simbolis dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Etika kebajikan Aristoteles relevan untuk menjelaskan psychological well-being karyawan karena eudaimonia menempatkan kehidupan bermakna dan keberfungsian optimal sebagai tujuan. Kebijaksanaan, keberanian,

pengendalian diri, dan keadilan mendukung pengambilan keputusan, ketahanan menghadapi tekanan, regulasi emosi, hubungan positif, serta kepercayaan dalam organisasi. Keselarasan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya bergantung pada program kesehatan kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan lingkungan yang adil. Organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan ke dalam kepemimpinan, kebiasaan kerja, pengembangan karier, dan sistem penghargaan. Dengan demikian, karyawan dapat berkembang, bekerja secara bermakna, dan berkontribusi secara berkelanjutan tanpa mengabaikan kesehatan mental dan martabat manusia dalam setiap kebijakan organisasi secara konsisten.

Reference

- Aristotle. *Nicomachean Ethics*. Translated By Terence Irwin. Indianapolis: Hackett Publishing, 1999.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2023). Outcomes Of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal Of Management Studies*, 60(2), 488–516.
- Cameron, Kim. *Positive Leadership*. San Francisco: Berrett-Koehler, 2012.
- Cooper, Cary L., & Robertson, Ivan T. *Well-Being: Productivity And Happiness At Work*. London: Palgrave Macmillan, 2011.
- Colquitt, J. A., Zipay, K. P., Lynch, J. W., & Outlaw, R. (2023). Organizational Justice: Current Perspectives And Future Directions. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 10, 363–389.
- Donaldson, S. I., Van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A Framework For Work-Related Well-Being. *Frontiers In Psychology*, 13, Article 817244.
- De Ridder, D. T. D., & Gillebaart, M. (2021). Lessons Learned From Trait Self-Control In Well-Being: Making The Case For Routines And Positive Habits. *Current Directions In Psychological Science*, 30(6), 487–493.
- Greenberg, Jerald. "Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow." *Journal Of Management*, Vol. 16, No. 2 (1990): 399–432.
- Kristjansson, K. (2021). Phronesis (Practical Wisdom) As A Key Virtue In Leadership. *Journal Of Moral Education*, 50(4), 410–425.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. 18th Edition. New York: Pearson Education, 2019.
- Ryff, Carol D. "Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being." *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol. 57, No. 6 (1989): 1069–1081.
- Ryff, Carol D. "Psychological Well-Being Revisited: Advances In The Science And Practice Of Eudaimonia." *Psychotherapy And Psychosomatics*, Vol. 83, No. 1 (2014): 10–28.
- Ryff, Carol D., & Singer, Burton. "The Contours Of Positive Human Health." *Psychological Inquiry*, Vol. 9, No. 1 (1998): 1–28.
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., & Sternberg, R. J. (2021). Implicit Theories Of Courage: A Review And Future Directions. *The Journal Of Positive Psychology*, 16(4), 493–505.
- Seligman, Martin E. P. *Flourish: A Visionary New Understanding Of Happiness And Well-Being*. New York: Free Press, 2011.
- Snow, Nancy E. *Virtue As Social Intelligence: An Empirically Grounded Theory*. New York: Routledge, 2010.
- Hidayatulloh, Taufik. *Filsafat Islam Kontemporer*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2024.
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2022). Workplace Social Support And Employee Well-Being: A Systematic Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(22), 15048.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2021). Leader Autonomy Support In The Workplace: A Meta-Analytic Review. *Motivation And Emotion*, 45(5), 587–603.
- Van Zyl, L. E., Roll, L. C., Stander, M. W., & Richter, S. (2022). Positive Psychological Interventions In The Workplace: A Systematic Review And Meta-Analysis. *Applied Psychology*, 71(3), 1197–1237.