



Intervensi Level Individu dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan: A Systematic Literature Review

Hafidha Arofah*, Novanda Syahidah Putri, Olievia Prabandini Mulyana

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

hafidhaarofah.23038@mhs.unesa.ac.id, novandasyahidah.23039@mhs.unesa.ac.id, olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mempertahankan fungsi kerja, dan mencapai kondisi psikologis yang adaptif. Intervensi pada tingkat individu menjadi salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memperkuat sumber daya psikologis, mengelola stres, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kajian ini berangkat dari dugaan bahwa intervensi tingkat individu dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui penguatan kemampuan personal dan pengelolaan tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas berbagai bentuk intervensi tingkat individu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis dengan penelusuran artikel melalui Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal terakreditasi SINTA. Artikel yang dianalisis diterbitkan pada periode 2021–2026 dan memenuhi kriteria terkait intervensi individu, populasi kerja, kesejahteraan psikologis atau aspek terkait, ketersediaan teks lengkap, serta status jurnal terindeks atau terakreditasi. Sebanyak 20 artikel memenuhi kriteria dan disintesis secara sistematis. Hasil kajian menunjukkan bahwa psikologi positif, mindfulness, pelatihan resiliensi, relaksasi, manajemen tugas, job crafting, konseling stres kerja, dan program berbasis seni dapat mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis serta menurunkan stres dan burnout. Efektivitas intervensi dipengaruhi oleh karakteristik individu, jenis intervensi, durasi, dan konteks pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi tingkat individu dapat menjadi bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang perlu disesuaikan dengan kebutuhan individu dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Burnout; Intervensi Individu; Karyawan; Kesejahteraan Psikologis; Tinjauan Literatur Sistematis

Abstract

Employee psychological well-being is an important aspect of helping individuals cope with job demands, maintain work performance, and achieve adaptive psychological functioning. Individual-level interventions represent one approach that can be used to strengthen psychological resources, manage stress, and improve employee well-being. This review is based on the assumption that individual-level interventions can positively contribute to improving employee psychological well-being by enhancing personal capabilities and managing job demands. This study aims to analyze the effectiveness of various forms of individual-level interventions in improving employee psychological well-being. The research employed a Systematic Literature Review (SLR) method by searching for scientific articles through Google Scholar, Garuda, and SINTA-accredited journal portals. The articles analyzed were published between 2021 and 2026 and met specific criteria related to individual-level interventions, working populations, psychological well-being or related aspects, full-text availability, and publication in indexed or accredited journals. A total of 20 articles met the inclusion criteria and were systematically synthesized. The findings indicate that positive psychology, mindfulness, resilience training, relaxation techniques, task management, job crafting, occupational stress counseling, and art-based programs can contribute to improving psychological well-being while reducing stress and burnout. The effectiveness of these interventions is influenced by individual characteristics, intervention types, duration, and workplace contexts. These findings suggest that individual-level interventions can serve as an integral component of employee well-being improvement strategies, which should be tailored to individual needs and organizational environments.

Keywords: Burnout; Individual-Level Interventions; Employees; Psychological Well-Being; Systematic Literature Review

1. Pendahuluan

Dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, kompetitif, dan sarat tekanan menempatkan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tuntutan produktivitas, beban kerja, dan perubahan lingkungan organisasi dapat menimbulkan konsekuensi psikologis, seperti stres kerja dan burnout, yang berdampak pada kinerja serta keberlangsungan organisasi. Kondisi tersebut semakin terlihat pada

situasi krisis. Izzati, Budiani, Mulyana, dan Puspitadewi (2021) menunjukkan bahwa pada masa pandemi COVID-19, dimensi tujuan hidup dan hubungan positif dengan orang lain menjadi aspek yang menonjol dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis bukan kondisi statis, tetapi dapat dikembangkan melalui intervensi yang terencana.

Dalam Psikologi Industri dan Organisasi, intervensi level individu merupakan upaya terencana yang diarahkan langsung kepada karyawan untuk meningkatkan kapasitas psikologis, regulasi emosi, dan kemampuan adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Pendekatan ini berbeda dari intervensi level organisasi yang berfokus pada perubahan struktur, kebijakan, atau iklim kerja. Intervensi individu dapat diarahkan pada sumber daya personal, seperti resiliensi, regulasi diri, dan kemampuan mengelola stres. Berbagai bentuk intervensi telah dikembangkan dalam konteks kerja, antara lain pelatihan resiliensi, manajemen tugas, relaksasi, konseling, dan ekspresi kreatif. Marbun dan Christian (2024) menemukan bahwa pelatihan resiliensi “Pribadi JUARA” meningkatkan kesejahteraan psikologis calon pekerja migran Indonesia pada aspek penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi. Cahyani, Widhianingtanti, dan Satyajati (2021) juga menunjukkan bahwa program berbasis seni “Seni Bersahabat (SEBAT)” efektif meningkatkan psychological well-being karyawan dibandingkan kelompok kontrol. Intervensi pengelolaan diri, seperti pelatihan manajemen tugas pada karyawan perempuan berperan ganda (Lestari, Handayani, & Jusmiati, 2025) dan pelatihan relaksasi progresif untuk menurunkan burnout (Lestari & Amelasasih, 2024), turut menunjukkan hasil positif. Konseling stres kerja juga memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, sebagaimana ditemukan Elshifa dan Aria (2024) melalui kombinasi konseling stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Efektivitas intervensi psikologis dapat berbeda berdasarkan pendekatan dan karakteristik individu maupun konteks pekerjaan. Widnyani dan Tobing (2025) melalui tinjauan literatur naratif terhadap sepuluh artikel menemukan bahwa intervensi kognitif, perilaku, dan kognitif-perilaku, seperti pelatihan regulasi emosi, relaksasi otot progresif, mindfulness, dan EMDR, secara umum efektif menurunkan stres kerja dengan tingkat efektivitas yang berbeda. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemilihan intervensi perlu mempertimbangkan karakteristik populasi yang menjadi sasaran. Di sisi lain, kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi faktor kontekstual. Fitar dan Rahmi (2026) menemukan bahwa perceived organizational support berkontribusi terhadap employee well-being, sehingga dukungan organisasi tetap menjadi faktor penting di samping intervensi yang berfokus pada individu.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan manfaat intervensi psikologis bagi karyawan, kajian yang secara sistematis mengintegrasikan berbagai bentuk intervensi level individu terhadap kesejahteraan psikologis karyawan masih terbatas. Penelitian terdahulu umumnya berupa studi tunggal dengan jumlah subjek terbatas dan desain yang beragam (Lestari, Handayani, & Jusmiati, 2025; Lestari & Amelasasih, 2024), sedangkan tinjauan literatur yang tersedia lebih banyak berfokus pada penurunan stres kerja daripada kesejahteraan psikologis secara menyeluruh (Widnyani & Tobing, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian mengenai pemetaan dan perbandingan efektivitas berbagai intervensi level individu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan ilmiah artikel ini terletak pada penyajian kajian literatur sistematis yang mengintegrasikan temuan empiris mengenai berbagai bentuk intervensi level individu dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi, sekaligus mengidentifikasi faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana efektivitas intervensi level individu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji secara sistematis efektivitas berbagai bentuk intervensi level individu dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui pendekatan systematic literature review dalam perspektif Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai efektivitas intervensi tingkat individu, karakteristik pelaksanaannya, serta hasil penelitian terkait perubahan kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan tinjauan literatur sistematis digunakan untuk memperoleh gambaran yang terstruktur mengenai bentuk intervensi individu, karakteristik pelaksanaannya, serta hasil penelitian terkait perubahan kesejahteraan psikologis karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan proses pencarian, seleksi, dan sintesis literatur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sehingga hasil penelitian dapat disusun secara sistematis dan transparan. Penelusuran

artikel nasional dilakukan melalui beberapa basis data elektronik, yaitu Google Scholar, Garuda, dan portal jurnal terakreditasi SINTA. Pencarian literatur berfokus pada artikel ilmiah yang diterbitkan dalam rentang waktu 2021–2026 untuk memperoleh penelitian yang relatif mutakhir.

Proses seleksi literatur dilakukan secara bertahap. Artikel yang ditemukan melalui hasil pencarian terlebih dahulu diperiksa berdasarkan judul dan abstrak, kemudian artikel yang menunjukkan kesesuaian dengan topik diperiksa lebih lanjut melalui teks lengkap. Tahap seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian populasi, bentuk intervensi, variabel kesejahteraan psikologis, serta desain penelitian. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria kemudian digunakan sebagai sumber data dalam proses sintesis. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel yang merupakan penelitian ilmiah dan membahas intervensi pada tingkat individu. Intervensi yang dikaji ditujukan kepada karyawan atau individu yang berada dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Selain itu, penelitian harus mengkaji kesejahteraan psikologis atau aspek yang secara konseptual berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Artikel yang digunakan diterbitkan pada periode 2021–2026 dalam jurnal ilmiah yang terindeks atau terakreditasi. Artikel juga harus tersedia dalam bentuk full text sehingga dapat dibaca dan dianalisis secara menyeluruh.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Hasil penelusuran menunjukkan bahwa 20 artikel periode 2021–2026 memenuhi kriteria inklusi dan membahas beragam intervensi level individu, seperti psikologi positif, mindfulness, pengelolaan stres, resiliensi, relaksasi, dan manajemen tugas. Temuan tersebut kemudian disintesis berdasarkan konsep intervensi dan kaitannya dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

Tabel 1. Konsep Tingkat Intervensi Individu

Penulis	Konsep
Khatimah & Tondok (2025); Amalia & Pusporini (2025); Cahyani et al. (2021)	Intervensi psikologi positif dan mindfulness untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.
Widnyani & Tobing (2025); Lestari & Amelasasih (2024); Elshifa (2024)	Intervensi pengelolaan stres untuk menurunkan stres dan burnout.
Marbun & Christian (2024); Lestari et al. (2025)	Pelatihan resiliensi dan manajemen tugas untuk meningkatkan kemampuan coping dan mengurangi burnout.
Ihsan et al. (2024); Dirfa (2025); Sulistyowati et al. (2025)	Penguatan sumber daya individu dan sosial untuk meningkatkan well-being dan engagement
Sari et al. (2024); Hanifah & Maharani (2025); Sati & Izzati (2025); Zega et al. (2025)	Dukungan organisasi dan lingkungan kerja untuk mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.

Hasil analisis terhadap artikel berdasarkan kriteria inklusi menunjukan berbagai temuan mengenai intervensi level individu dan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan dari masing-masing penelitian kemudian dirangkum dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Penelitian

No.	Nama Penulis	Judul Artikel	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khatimah, H. & Tondok, M. S. (2025)	Efektifitas Intervensi Psikologi Positif Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Tinjauan Literatur Sistematis	Intervensi 6 studi RCT (2013-2023) hasil seleksi SLR PRISMA	Intervensi psikologi positif (mindfulness, gratitude, optimisme, model PERMA) terbukti meningkatkan kesejahteraan psikologis, menurunkan stres & depresi, serta meningkatkan resiliensi individu.
2	Puspita Sari, Leni Anjani, Fawwaz Adzansyah (2025)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Wellbeing pada Tenaga Marketing Bank Swasta: Study Systematic Literature Review	Tenaga marketing bank swasta (tinjauan literatur)	Faktor individu (stres kerja, motivasi, disiplin, skill, pengalaman kerja) dan faktor organisasi (lingkungan kerja, program kesejahteraan, work-life balance) sama-sama memengaruhi employee wellbeing.
3	Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021)	Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19	118 karyawan institusi pendidikan	Kesejahteraan psikologis karyawan berada pada kategori tinggi; dimensi yang menonjol adalah tujuan hidup, diikuti hubungan positif dengan orang lain.
4	Putri Lara Sati & Umi Anugerah Izzati (2025)	Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review	10 artikel ilmiah (2021-2025)	PWB dipengaruhi faktor individu (kepuasan kerja, psycap, burnout, otonomi kerja, engagement, self-efficacy, performa) dan faktor organisasi (kinerja bisnis, bullying di tempat kerja, dukungan sosial).
5	Ni Putu Wika Pradnya Widnyani & David Hizkia Tobing (2025)	Efektivitas Intervensi Psikologis dalam Mengurangi Stres Kerja: Sebuah Tinjauan Literatur	10 artikel (2014-2024), narrative review	Terapi kognitif, perilaku, dan kognitif-perilaku (mindfulness, relaksasi, EMDR, dll.) semuanya efektif menurunkan stres kerja, efektivitas bervariasi sesuai konteks & individu.
6	Sintya Purnama Sari, Arini Marliantarizky Azzahra, Freday Tabarudin, Intan Ratna Wati, dan Fuad Mas'ud (2024)	Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja	Karyawan di tempat kerja (kajian dukungan perusahaan)	Dukungan emosional & kebijakan perusahaan (konseling, lingkungan kerja sehat) meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.
7	Shendy Amalia & Widowati Puspurini (2025)	Pengalaman Karyawan dalam Mengelola Stres Kerja dan Meningkatkan Kesejahteraan Mental melalui Mindfulness: Systematic Literature Review	14 artikel (2015-2025), SLR PRISMA 2020	Mindfulness terbukti menurunkan stres kerja, memperkuat regulasi emosi, dan berhubungan positif dengan psychological well-being serta kepuasan kerja.

No.	Nama Penulis	Judul Artikel	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
8	Arkananti Novianita Pratiwi & Seger Handoyo (2023)	Narrative Review: Peran Subjektive Well-Being pada Resiliensi Karyawan selama Bekerja	22 artikel/jurnal (narrative review PRISMA)	Subjective well-being merupakan faktor internal utama resiliensi karyawan; perceived organizational support (POS) memperkuat resiliensi karyawan di tempat kerja.
9	Zega, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025)	Faktor Penentu Kesejahteraan dan Kesehatan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja Modern	Karyawan di tempat kerja modern	Kesejahteraan & kesehatan psikologis karyawan ditentukan oleh interaksi faktor individu dan lingkungan kerja modern, sehingga memerlukan pendekatan holistik dari perusahaan.
10	Nur Hanifah & Raissa Susilo Maharani (2025)	Psychological Support Programs dan Job Security Assurance Terhadap Employee Resilience: Peran Mediasi Job Satisfaction	133 karyawan manufaktur, Kawasan Industri Bekasi	Psychological support programs & job security assurance berpengaruh positif signifikan terhadap employee resilience, baik langsung maupun melalui mediasi job satisfaction.
11	Putri Yuni Indah Lestari & Prianggi Amelasasih (2024)	Implementasi Manajemen Relaksasi Progresif untuk Penurunan Burnout pada Karyawan PT. CAT	7 karyawan PT CAT (quasi-eksperimen)	Terjadi penurunan signifikan tingkat burnout karyawan setelah diberikan pelatihan relaksasi otot progresif selama 8 sesi.
12	Devri Nugraha Ihsan, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami (2024)	Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Falcon Pictures	35 karyawan divisi marketing Falcon Pictures	Job crafting berpengaruh signifikan terhadap peningkatan work engagement (71,2%) karyawan divisi marketing; decreasing hindering job demands memberi pengaruh signifikan paling tinggi.
13	Yahaziela Nawita Dirfa (2025)	Peran Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Perempuan	247 ibu yang berprofesi sebagai guru di Surabaya	Perceived social support dan work-life balance secara bersama-sama berperan signifikan terhadap subjective well-being, dengan kontribusi simultan sebesar 18,2%.
14	Mike Sulistyowati, Herdiyan Maulana, Anna Armeini Rangkuti (2025)	The Moderating Effect of Social Support on the Relationship Between Grit and Employee Well-being in Indonesia	507 karyawan di Indonesia	Grit berpengaruh positif terhadap well-being ($\beta=0,42$); dukungan sosial berpengaruh langsung ($\beta=0,35$) namun tidak signifikan memoderasi hubungan grit-well-being; ditemukan ambivalensi dukungan sosial pada budaya kolektif Indonesia.

No.	Nama Penulis	Judul Artikel	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
15	Sephia Dwi Titania Tita & Tri Andjarwati (2024)	The Influence of Employee Well being, Job Satisfaction and Transformational Leadership on Employee Performance of HR Division Regional at PT Perkebunan Nusantara I Surabaya Regional 4 Surabaya	60 karyawan divisi SDM PTPN Regional 4 Surabaya	Employee well-being, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi = 0,586).
16	Yovita Ramos Marbun & Frikson Christian (2024)	Pribadi JUARA: Pelatihan 20 calon Pekerja Resiliensi untuk Migran Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Migran Indonesia	Indonesia (LPK X), usia 18-28 tahun	Pelatihan resiliensi meningkatkan resiliensi ($t=-3,55$) dan seluruh aspek kesejahteraan psikologis ($t=-12,15$), seperti penerimaan diri, hubungan positif, dan kemandirian.
17	Laurentia Cahyani, Lucia Trisni Widhianingtanti, Monika Windriya Satyajati (2021)	Seni Bersahabat (SEBAT): Sebuah Program untuk Meningkatkan Psychological Well-Being pada Karyawan	6 karyawan (3 kelompok kontrol, 3 kelompok eksperimen)	Program SEBAT (seni) meningkatkan psychological well-being secara signifikan lebih tinggi pada kelompok eksperimen dibandingkan kelompok kontrol.
18	Aria Elshifa (2024)	Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan	100 karyawan berbagai sektor di Indonesia	Konseling stres kerja & keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.
19	Dina Syakina, Viona Fahmi Farhanas, Nur Zaskia Rahmayanti, Reno Laila Fitria, Holy Greata Singadimeja (2022)	Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja	296 pekerja shift (sif)	Tingkat stres kerja dan kesejahteraan psikologis pekerja sif berada pada kategori sedang; terdapat pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.
20	Yulian Sri Lestari, Andi Muthia Sari Handayani, & Jusmiati (2025)	Efektivitas Pelatihan Task Management terhadap Burn-Out Karyawan Perempuan Berperan Ganda	9 karyawan perempuan berperan ganda	Pelatihan manajemen tugas menurunkan burnout secara signifikan ($p=0,007$, $r=0,79$), terutama pada dimensi pencapaian pribadi (personal accomplishment).

3.2. Pembahasan

3.2.1. Efektivitas Intervensi Level Individu terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan

Hasil sintesis terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa intervensi level individu memiliki keterkaitan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis maupun aspek psikologis yang mendukung kondisi kerja karyawan. Bentuk intervensi yang ditemukan meliputi psikologi positif, mindfulness, pelatihan keterampilan, relaksasi, manajemen tugas, konseling stres kerja, dan program berbasis seni. Variasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis dapat dilakukan melalui pendekatan yang berfokus pada penguatan kapasitas personal

sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan psikologis individu (Khatimah & Tondok, 2025; Amalia & Pusporini, 2025; Cahyani et al., 2021).

Efektivitas intervensi terlihat pada beberapa penelitian yang menggunakan pelatihan dan program psikologis. Nur et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan pendidik PROAKTIF meningkatkan workplace well-being guru secara signifikan, sedangkan Cahyani et al. (2021) menemukan bahwa program Seni Bersahabat (SEBAT) meningkatkan psychological well-being kelompok eksperimen dibandingkan kelompok kontrol. Temuan tersebut menunjukkan bahwa intervensi yang mengembangkan keterampilan, kapasitas psikologis, maupun aktivitas adaptif dapat menjadi pendekatan untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

3.2.2. Mekanisme Intervensi Individu dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis

Hasil sintesis menunjukkan bahwa intervensi individu bekerja melalui penguatan sumber daya psikologis dan keterampilan personal yang dapat digunakan ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Mindfulness, kemampuan mengelola stres, task management, job crafting, dan keterampilan proaktif menjadi beberapa bentuk sumber daya individu yang ditemukan dalam artikel. Penguatan sumber daya tersebut membantu individu mengelola tekanan, mengatur respons terhadap tuntutan pekerjaan, serta mempertahankan kondisi psikologis yang lebih adaptif.

Penelitian Nur et al. (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang diarahkan pada kemampuan yang relevan dengan aktivitas pekerjaan dapat meningkatkan workplace well-being. Sementara itu, Amalia dan Pusporini (2025) menemukan bahwa mindfulness berkaitan dengan penurunan stres kerja, penguatan regulasi emosi, serta peningkatan kesejahteraan mental dan kepuasan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan Widnyani dan Tobing (2025) yang menunjukkan bahwa intervensi psikologis seperti mindfulness dan relaksasi dapat menurunkan stres kerja. Pada aspek perilaku kerja, Ihsan et al. (2024) menemukan bahwa job crafting berpengaruh signifikan terhadap work engagement, sehingga tindakan aktif individu dalam mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaan juga dapat menjadi bagian dari mekanisme intervensi individu.

3.2.3. Peran Intervensi Pengelolaan Stres dan Burnout

Pengelolaan stres dan burnout menjadi salah satu jalur penting dalam intervensi level individu karena tekanan kerja dapat berkaitan dengan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Syakina et al. (2022) pada 296 pekerja sif menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan stres menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan kondisi psikologis karyawan, terutama pada pekerjaan dengan tuntutan dan pola kerja tertentu.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intervensi dapat diarahkan secara langsung pada pengurangan burnout. Lestari dan Amelasasih (2024) menemukan adanya penurunan burnout setelah karyawan mengikuti pelatihan relaksasi otot progresif selama delapan sesi. Temuan serupa ditunjukkan oleh Lestari et al. (2025) melalui pelatihan task management pada karyawan perempuan yang memiliki peran pekerjaan dan keluarga, yang menghasilkan penurunan burnout secara signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa intervensi individu tidak hanya berupa terapi psikologis, tetapi juga dapat berupa keterampilan praktis yang membantu individu mengelola tekanan dan tuntutan aktivitas.

3.2.4. Peran Mindfulness, Psikologi Positif, dan Penguatan Sumber Daya Individu

Pendekatan mindfulness dan psikologi positif menunjukkan peran dalam mendukung kesejahteraan psikologis melalui penguatan sumber daya positif individu. Khatimah dan Tondok (2025) menemukan bahwa intervensi psikologi positif, termasuk mindfulness, gratitude, optimisme, dan model PERMA, berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis serta penurunan kondisi psikologis negatif. Amalia dan Pusporini (2025) juga menunjukkan bahwa mindfulness dapat membantu menurunkan stres kerja, memperkuat regulasi emosi, serta meningkatkan kesejahteraan mental dan kepuasan kerja.

Penguatan sumber daya individu juga terlihat melalui grit dan job crafting. Sulistyowati et al. (2025) menemukan bahwa grit berpengaruh positif terhadap employee well-being, sedangkan dukungan sosial memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan, tetapi tidak terbukti memoderasi hubungan antara grit dan well-being. Sementara itu, Ihsan et al. (2024) menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh signifikan terhadap work engagement.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya personal dan keterlibatan aktif individu dalam mengelola pekerjaan dapat berperan dalam mendukung kondisi psikologis positif di tempat kerja.

3.2.5. Interaksi Faktor Individu dan Faktor Organisasi

Meskipun kajian berfokus pada intervensi level individu, hasil sintesis menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas personal. Sati dan Izzati (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berkaitan dengan faktor individu, seperti kepuasan kerja, psychological capital, burnout, otonomi kerja, engagement, efikasi diri, dan kinerja, serta faktor organisasi seperti dukungan sosial dan kondisi lingkungan kerja. Puspita Sari et al. (2025) juga menemukan bahwa employee well-being dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi, termasuk stres, motivasi, keterampilan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, program kesejahteraan, dan work-life balance.

Peran faktor sosial dan organisasi juga terlihat pada penelitian Dirfa (2025) yang menunjukkan bahwa perceived social support dan work-life balance secara bersama-sama berkontribusi terhadap subjective well-being sebesar 18,2%. Hanifah dan Maharani (2025) juga menemukan bahwa psychological support programs dan job security assurance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee resilience, baik secara langsung maupun melalui job satisfaction. Temuan tersebut menunjukkan bahwa intervensi individu perlu dipahami sebagai bagian dari kondisi kerja yang lebih luas, karena sumber daya personal berinteraksi dengan dukungan sosial dan lingkungan organisasi.

3.2.6. Perbedaan Efektivitas dan Keterbatasan Intervensi Individu

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hasil yang positif, efektivitas intervensi tidak dapat dianggap seragam. Perbedaan desain penelitian, jumlah dan karakteristik peserta, bentuk intervensi, durasi pelaksanaan, serta jenis outcome menyebabkan kekuatan bukti antarpelelitian berbeda. Nur et al. (2025), misalnya, melibatkan 11 guru dan menggunakan desain eksperimen kuasi tanpa kelompok kontrol, sehingga peneliti merekomendasikan penggunaan sampel yang lebih besar, kelompok kontrol, dan desain longitudinal pada penelitian berikutnya. Cahyani et al. (2021) juga menggunakan jumlah peserta yang relatif kecil, sehingga penerapan hasil pada populasi karyawan yang lebih luas perlu dilakukan secara hati-hati.

Perbedaan outcome juga menjadi keterbatasan dalam membandingkan efektivitas antarintervensi. Beberapa penelitian mengukur psychological well-being, sedangkan penelitian lainnya menggunakan stres kerja, burnout, work engagement, subjective well-being, atau resiliensi. Oleh karena itu, perubahan pada variabel tersebut tidak selalu dapat disamakan secara langsung dengan peningkatan seluruh aspek kesejahteraan psikologis. Widnyani dan Tobing (2025) menunjukkan bahwa efektivitas intervensi psikologis dalam menurunkan stres dapat berbeda sesuai karakteristik individu dan konteks pekerjaan. Izzati et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat berada pada kategori tinggi meskipun karyawan menghadapi situasi penuh tekanan, dengan tujuan hidup dan hubungan positif dengan orang lain menjadi dimensi yang menonjol.

3.2.7. Implikasi Intervensi Level Individu dalam Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi

Sintesis 20 artikel menunjukkan bahwa intervensi level individu dapat mendukung kesejahteraan psikologis melalui beberapa jalur, yaitu penguatan keterampilan personal, pengelolaan stres, regulasi emosi, pengelolaan tuntutan pekerjaan, dan penguatan sumber daya psikologis positif. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan adaptif, mindfulness membantu pengelolaan stres dan regulasi emosi, relaksasi diarahkan pada pengurangan burnout, sedangkan task management dan job crafting membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan (Nur et al., 2025; Lestari & Amelasasih, 2024; Lestari et al., 2025; Ihsan et al., 2024).

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa intervensi individu tidak dapat dipisahkan sepenuhnya dari faktor organisasi dan sosial. Dukungan sosial, work-life balance, dukungan psikologis organisasi, dan kondisi lingkungan kerja turut berkaitan dengan kesejahteraan karyawan (Sati & Izzati, 2025; Dirfa, 2025; Hanifah & Maharani, 2025). Oleh karena itu, intervensi level individu dapat ditempatkan sebagai salah satu bagian dari strategi kesejahteraan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaannya.

4. Kesimpulan

Hasil kajian sistematis terhadap 20 artikel menunjukkan bahwa intervensi level individu dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui berbagai pendekatan, seperti mindfulness, psikologi positif, resiliensi, relaksasi, job crafting, konseling, dan seni. Intervensi tersebut membantu meningkatkan kemampuan mengelola stres, regulasi emosi, sumber daya psikologis, dan adaptasi terhadap tuntutan kerja. Efektivitas intervensi dipengaruhi oleh karakteristik individu, jenis dan durasi intervensi, serta konteks pekerjaan, sehingga perlu didukung oleh faktor organisasi dan sosial untuk menciptakan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimen dengan sampel lebih besar, kelompok kontrol, dan pengukuran longitudinal untuk memperkuat bukti efektivitas intervensi. Organisasi juga dapat menerapkan intervensi seperti resiliensi, mindfulness, relaksasi, dan konseling secara berkelanjutan dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai kebutuhan karyawan.

Reference

1. Amalia, S., & Puspurini, W. (2025). PENGALAMAN KARYAWAN DALAM MENGELOLA STRES KERJA DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MENTAL MELALUI MINDFULNESS: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(5), 7702.
2. Cahyani, L. I., Widhianinganti, L. T., & Satyajati, M. W. (2021). Seni Bersahabat (SEBAT): Sebuah Program untuk Meningkatkan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), 101. <https://doi.org/10.17977/um023v10i22021p101-108>
3. Djaja, M. S., Zamralita, Z., & Putra, I. R. P. (2026). PERAN CYBERLOAFING TERHADAP DIGITAL WELL-BEING PADA KARYAWAN GENERASI Z. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 100–113. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8864>
4. Dwi Titania, S., & Andjarwati, T. (2024). The influence of Employee Well being, Job Satisfaction and Transformational Leadership on Employee Performance of HR Division at PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. In *Jurnal Nirta : Studi Inovasi* (Vol. 4, Number 1). <https://ejournal.nlc-education.or.id/>
5. Elshifa, A. (2024). Efektivitas Konseling Stres Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. In *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science* (Vol. 2, Number 03).
6. Fitar, M., & Rahmi T. (2026). THE CONTRIBUTION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TO EMPLOYEE WELL-BEING AMONG PRIVATE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS. *Pendidikan Dan Humaniora*, 10(2). <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.7828>
7. Hanifah, N., & Susilo Maharani, R. (2025). *Psychological Support Programs dan Job Security Assurance Terhadap Employee Resilience: Peran Mediasi Job Satisfaction*. <https://lenteranusa.id/>
8. Ihsan, D., Widawati, L., & Utami, A. (2024). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Falcon Pictures. *Jurnal Riset Psikologi*, 63–70. <https://doi.org/10.29313/jrp.v4i1.4046>
9. Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315. <https://doi.org/10.26740/jptt.v11n3.p315-326>
10. Khatimah, H., & Tondok, M. (2025). Efektifitas Intervensi Psikologi Positif Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Tinjauan Literatur Sistematis. 10(8).
11. Lestari P, & Amelasasih, P. (2024). *PSYCOMEDIA: Jurnal Psikologi Implementasi manajemen relaksasi progresif untuk penurunan burnout pada karyawan PT. CAT*. <http://journal.ibrahimy.ac.id/psychomedia/>
12. Lestari, Y. S., Handayani, A. M. S., & Jusmiati. (2025). EFEKTIFITAS PELATIHAN MANAJEMEN TUGAS TERHADAP BURN-OUT KARYAWAN PEREMPUAN BERPERAN GANDA. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 17(2), 183–196. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol17.iss2.art8>
13. Marbun, Y. R., & Christian, F. (2024). Pribadi JUARA: Pelatihan Resiliensi untuk peningkatan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Migran Indonesia. *Psychocentrum Review*, 6(2), 112–121. <https://doi.org/10.26539/pcr.623114>
14. Nawita Dirfa, Y. (2025). Peran Perceived Social Support dan Work-Life Balance Terhadap Subjective Well-Being pada Ibu yang Bekerja Sebagai Guru di Surabaya. *Schema: Journal of Psychological Research*, 10(01), 38–46. <https://doi.org/10.29313/schema.v10i01.6900>
15. Nur, Z. K. A., Hidayat, M., & Uzzakiyah, H. (2025). Efektivitas pelatihan pendidik proaktif dalam meningkatkan workplace well-being pada guru SD. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 17(1), 43–54. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol17.iss1.art4>
16. Ocktafian, Q. (2021). PENGARUH RESILIENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN HIDUP. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
17. Putu, N., Widnyani, W. P., & Hizkia, D. (2025). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial EFEKTIVITAS INTERVENSI PSIKOLOGIS DALAM MENGURANGI STRES KERJA: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR 1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 4073. <https://doi.org/10.31604/jips.v12i10.2025>
18. Rayhan Sofyan, I. (2026). Workplace Well-Being: Faktor Penentu dan Dampak Organisasional di Indonesia. In *Indonesian Journal of Pedagogical and Social Sciences* (Vol. 5, Number 2).
19. Sari, S., Azzahra, A., Tabarudin, F., Wati, I., & Mas'ud, F. (2024). KESEJAHTERAAN KARYAWAN: DUKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, 7.
20. Sati, P., & Izzati, A. (2025). Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Tempat Kerja: Systematic Literature Review. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 70–81. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4290>
21. Sulistyowati, M., Maulana, H., & Rangkuti, A. A. (2025). The Moderating Effect of Social Support on the Relationship Between Grit and Employee Well-being in Indonesia. In *Indonesian Journal of Behavioral Studies* (Vol. 5, Number 1).
22. Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1). <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>
23. Zega, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Faktor penentu kesejahteraan dan kesehatan psikologis karyawan di tempat kerja modern. *LIKUID: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Berkaitan*, 1(3), 177–189. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.511>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.14489>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)