

**LITERATURE REVIEW: HUBUNGAN
PSIKOLOGI PIMPINAN DAN KARYAWAN
DI DUNIA KERJA**

Encep imán maulana
Prada rakashiwi
Gin gin
M. Dikri abdillah
Taufik nurhadi

ABSTRACT

Every company has employees who are responsible for carrying out its business activities. A comfortable work environment supports employee productivity at work, while an uncomfortable and difficult work environment can hinder employee work concentration. Therefore, business leaders need to pay attention to the work environment of employees in order to achieve and increase employee productivity.

workers need psychological satisfaction in addition to wages. The psychology of leadership and employee performance is closely related in a company, because employee motivation and morale depend on the attitude and behavior of the leader. Therefore, if the psychology of superiors in carrying out their duties is not controlled, it can affect employee motivation and morale, directly affect employee morale, and cause discomfort in the work environment. To run a business, leaders must have the ability to control themselves or their psychology. That way, at least employees can find comfort and at least improve performance.

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usahanya. Lingkungan kerja yang nyaman mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sulit dapat menghambat konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin bisnis perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tercapai dan meningkatkan produktivitas karyawan. pekerja membutuhkan kepuasan psikologis selain upah. Psikologi kepemimpinan dan kinerja karyawan sangat terkait erat dalam sebuah perusahaan, karena motivasi dan moral karyawan bergantung pada sikap dan perilaku pemimpin. Oleh karena itu apabila psikologi atasan dalam menjalankan tugasnya tidak terkontrol dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan, secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Untuk menjalankan bisnis, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri atau psikologinya. Dengan begitu, setidaknya karyawan bisa menemukan kenyamanan dan setidaknya meningkatkan kinerja.

PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan berkembang pesat. Tingkat pemahaman pengguna dalam dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan teori dan konsep umumnya sangat rendah. Pada akhirnya, pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan tingkat intelektual karyawan akan terhambat. Pemberdayaan karyawan merupakan solusi untuk memotivasi karyawan. Ini memberikan kinerja yang unggul dan daya saing di dunia yang sangat kompetitif. Literatur review ini akan mengungkapkan pertanyaan yang berhubungan langsung dengan pemberdayaan karyawan..Pemberdayaan Karyawan adalah proses pemikiran organisasi tentang jalan yang lebih baik, diikuti oleh masukan karyawan didengar dan dilaksanakan oleh karyawan, dan itu akan membuat karyawan puas dengan pekerja Hal ini disebabkan oleh sifat sumber daya manusia dan yang tidak stabil, yang membuat mereka fleksibel seiring dengan perubahan lingkungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian dari tindakan yang terkait dengan rekrutmen, pemilihan pekerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan bakat untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Oleh karena itu, pada, masalah di departemen SDM merupakan masalah yang lebih kompleks bagi organisasi dibandingkan dengan departemen lainnya. Gaji yang Sesuai Faktor pertama yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketegasan pimpinan yang sering kali lebih mirip persekusi terhadap karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk

kebiasaan yang dilakukan secara terus menerus untuk

membentuk pola-pola interaksi dan kondisi sosial di dalamnya.

Budaya perusahaan seperti ini biasanya diciptakan dan dipelihara di bawah pengaruh manajemen. Untuk alasan ini, pemimpi perlu memiliki keterampilan kepemimpinan, seperti memahami hubungan psikologis dengan karyawan berbakat. Tujuan Kerja Tujuan merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Tujuan pribadi, tujuan kerja, serta tujuan pribadi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Tujuan pribadi setiap karyawan di tempat kerja tidak diragukan lagi berbeda. Ada ideologi di dalamnya.

BAHAN DAN METODE

Bahan yang di pakai untuk pembahasan literatur riview ini memakai 15 jurnal yang berkorelasi terhadap jurnal ini. 12 jurnal local dan 3 jurnal internasional Melalui pencarian googlescholar dengan kata kunci : hubungan karyawan, psikologi karyawan dan hubungan didunia kerja.

Literatur riview :

(Maludin Panjaitan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah No. 8, Medan 2015), (Mardani Eka Ningrum, SE Kasubag Perencanaan Sistem Informasi APSI Universitas Nurtanio Bandung), (Diah Indriani Suwondo1*, Eddy Madiono Sutanto1 1 Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra), (Dwi Agung Nugroho Arianto Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia), (Unika Prihatsanti Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Jl. Prof Sudharto SH, Tembalang, Semarang 50274), (Hanny Mentari Putri1 , Dinni Asih Febriyanti2

Tembalang, Semarang, 50275), (Winno Margi Rezkinda), (Kiki Cahaya Setiawan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), (Nuri Sadida1 , Nurindah Fitria2 1,2 Fakultas Psikologi, Universitas YARSI), (Bambang Nopiando Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia), (Jasleen Kour, Jamal El-Den*, Narumon Sriratanaviriyaku), (Hee-Jung DO Ph.D student in Alternative Medical Program, Jeon Ju University, Korea), (grace phan-athiroj henderson western sydney university, australia), (nilawati fiernaningsih), (wahyu kusuma pratiwi, dwiarko nugrohoseno).

Metode yang digunakan jurnal ini metode literatur riview dari berbagai jurnal yang membahas mengenai sudut pandang atau memiliki korelasi terhadap hubungan psikologi di dunia kerja

PEMBAHASAN

1. KORELASI DARI SETIAP JURNAL

Didalam lingkungan sebuah perusahaan tentunya terdapat seseorang yang memiliki kuasa terhadap karyawan untuk mengarahkan dan mengedukasi karyawan untuk mencapai visi yang inginn dicapai perusahaan tersebut, namun dibalik tanggung jawab tersebut sering kali pimpinan perusahaan berbuat semena mena terhadap karyawan nya dengan berlandaskan pemikiran bahwa karyawan harus patuh terhadapnya karena mereka diberikan upah atas hal tersebut, ini merupakan yang salah namun budaya ini masih terus menjamur diberbagai tempat. Hal ini jelas akan membuat rasa tidak nyaman

bagi karyawan sehingga berdampak pada motivasi kerjanya.

Dari 15 jurnal rujukan dalam literature review ini, semuanya nya menyetujui dan sepakat bahwa hubungan didalam lingkungan perusahaan termasuk didalamnya mengenai pemahaman psikologis terhadap karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja nya. menurut jurnal hasil Dwi agung nugroho arianto universitas islam nahdlatul ulama jepara, Indonesia. Mengatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Hal ini berkenaan dengan penekanan kedisiplinan yang berlebihan oleh pimpinan perusahaan. Karena hal itu juga lah banyak orang khususnya mahasiswa yang merasa khawatir dengan kebiasaan tersebut seperti halnya yang di utarakan oleh Hanny mentari putri , dinni asih febriyanti fakultas psikologi, universitas diponegoro jl. Prof. Soedarto, sh, tembalang, semarang, 50275.

Kebiasaan seperti ini akan terus berlangsung jika tidak adanya perhatian khusus dari elemen yang terlibat, seperti pihak pengajar yang bertanggung jawab atas pemahaman seorang calon pimpinan dan karyawan sebelum mereka memasuki dunia kerja.

2. Tabel jurnal :

No	Judul	Author	Metode	Hasil penelitian
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Maludin panjaitan dosen fakultas ekonomi, universitas methodist indonesia jalan hang tuah no. 8, medan 2015	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil kuisisioner 50 orang Responden	Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

2	Peranan komunikasi internal di lingkungan kerja	Mardani eka ningrum, se kasubag perencanaan sistem informasi apsi universitas nurtanio Bandung	Metode kualitatif random survei	Salah satu cara atau metode yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan adalah dengan cara teknik-teknik komunikasi yaitu komunikasi yang bersifat menghimbau atau mengajak, dalam hal ini komunikasi digugah baik pikirannya, maupun dan perasaannya.
3	Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan	Diah indriani suwondo1*, eddy madiono sutanto1 1 program studi manajemen universitas kristen petra	Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank di kota malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Dwi agung nugroho arianto universitas islam nahdlatul ulama jepara, indonesia	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
5	Dukungan keluarga dan modal ppsikologis mahasiswa	Unika prihatsanti fakultas ppsikologi universitas diponegoro jl. Prof sudharto sh, tembalang, semarang 50274	Pengambilan data sample kuantitatif	Modal psikologis mahasiswa merupakan kondisi ppsikologis positif yang memungkinkan mahasiswa untuk menghadapi kondisi tidak menyenangkan sehingga mereka mampu menyelesaikan studi dan mempersiapkan diri secara maksimal untuk masuk dunia kerja.
6	Hubungan dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja	Hanny mentari putri1 , dinni asih febriyanti2 1,2fakultas ppsikologi, universitas diponegoro jl. Prof. Soedarto, sh, tembalang, semarang, 50275	Dengan sampel 162 mahasiswa yang diperoleh dengan teknik simple random sampling. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala kecemasan menghadapi dunia kerja	Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir

7	Hubungan antara dukungan sosial atasan dan modal ppsikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. Kerta rajasa raya	Winno margi rezkinda1)	Survei kualitatif	Perusahaan sebaiknya merancang program bertujuan untuk mengembangkan dukungan sosial atasan dan modal ppsikologis karyawan untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.
8	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang	Kiki cahaya setiawan fakultas ushuluddin dan pemikiran islam universitas islam negeri raden fatah Palembang	Variabel penelitian terdiri dari dua variabel. Variabel pertama adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja.	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
9	Analisis kesejahteraan ppsikologis karyawan dan kualitas interaksi bawahan berdasarkan kepribadian atasan	Nuri sadida1 , nurindah fitria2 1,2 fakultas ppsikologi, universitas yarsi	Teknik accidental sampling. Alat pengumpulan data adalah kuesioner leader member exchange (lmx)	Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tipe kepribadian atasan dan kualitas hubungan atasan bawahan, serta terdapat hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dengan kesejahteraan ppsikologis karyawan
10	Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan ppsikologis pada karyawan outsourcing	Bambang nopiando jurusan ppsikologi, fakultas ilmu pendidikan, universitas negeri semarang, indonesia	Metode penelitian kuantitatif korelasional.	Ada hubungan negatif antara job insecurity dan kesejahteraan ppsikologis pada karyawan outsourcing. Hal ini dipahami bahwa perusahaan perlu mengurangi munculnya job insecurity sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan ppsikologis pada karyawannya.

11	The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: an experimental study	Jasleen kour, jamal el-den*, narumon sriratanaviriyaku	Hipotesis diuji, dan hasilnya dianalisis menggunakan pendekatan statistik	Hubungan erat antara sifat-sifat ppsikologi positif karyawan dan produktivitas organisasi.
12	Managing employee work stress using health psychology ¹	Hee-jung do ph.d student in alternative medical program, jeon ju university, korea	Penelitian tekstual kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai data non-numerik	Simbolisme terarah telah ditampilkan untuk meningkatkan kemakmuran dan ketenangan antara karyawan dengan bermacam-macam infeksi persisten.
13	Positive psychology: a pathway to flourish employee well-being and productivity	Grace phan-athiroj henderson western sydney university, Australia	Penelitian tekstual kuantitatif dan kualitatif terhadap karyawan	Menyesuaikan strategi pencegahan dan manajemen stres untuk setiap karyawan dengan mengubah pola pikir mereka untuk secara efektif mencegah dan mengelola stres kerja mereka
14	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan	Nilawati Fiernaningsih	Penelitian deskriptif kuantitatif	Kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan	Wahyu kusuma pratiwi, dwiarko nugrohoseno	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif,	Ada pengaruh positif dan signifikan extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to variabel pengalaman pada kerja tim. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel teamwork

SIMPULAN

seseorang yang memiliki kuasa dan tanggung jawab terhadap karyawan untuk mengarahkan dan mengedukasi karyawan untuk mencapai visi yang ingin dicapai perusahaan tersebut, namun dibalik tanggung jawab tersebut sering kali pimpinan perusahaan berbuat semena mena terhadap karyawan nya dengan berlandaskan pemikiran bahwa karyawan harus patuh terhadapnya karena mereka diberikan upah atas hal tersebut, ini merupakan yang salah namun budaya ini masih terus menjamur diberbagai tempat. Dari 15 jurnal rujukan dalam literature review ini, semuanya nya menyetujui dan sepakat bahwa hubungan didalam lingkungan perusahaan termasuk didalamnya mengenai pemahaman psikologis terhadap karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja nya. Karena hal itu juga lah banyak orang khususnya mahasiswa yang merasa khawatir dengan kebiasaan tersebut seperti halnya yang di utarakan oleh Hanny mentari putri , dinni asih febriyanti fakultas psikologi, universitas diponegoro jl. Kebiasaan seperti ini akan terus berlangsung jika tidak adanya perhatian khusus dari elemen yang terlibat, seperti pihak pengajar yang bertanggung jawab atas pemahaman seorang calon pimpinan dan karyawan sebelum mereka memasuki dunia kerja.

SARAN

Dari hasil literature review merekomendasikan perlunya penekanan pemahaman seorang pemimpin dalam menyikapi karyawan untuk lebih dapat mengerti psikologi karyawan yang dipimpinnya, dapat membedakan ketegasan

terhadap aturan dan persekusi terhadap karyawan. Dan penekanan terhadap pemahaman karyawan tentang peningkatan kinerja sejak mereka masih menempuh jenjang pendidikan sehingga diharapkan terbangun keselarasan antara pimpinan dan karyawan untuk menjadi lebih baik.

Fiernaningsih,

PUSTAKA

Arianto, D. A. (2015). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap*. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.

Diah Indriani Suwondo^{1*}, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja* . Surabaya: Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.

Do, H.-J. (2021). *Managing Employee Work Stress Using Health Psychology*. Ph.D

N. (2016). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*.

Henderson, G. P.-A. (2018). *Positive Psychology: A Pathway To Flourish Employee*. Western Sydney University, Australia.

Jasleen Kour, J. E.-D. (2019). *The Role Of Positive Psychology In Improving Employees Performance And Organizational Productivity: An Experimental Study*. Charles Darwin University, Ellengowan Drive, Casuarina, Nt 0820 Australia .

Mardani Eka Ningrum, S. (2013). *Peranan Komunikasi Internal Di*. Bandung: Kasubag Perencanaan Sistem Informasi Apsi Universitas Nurtanio.

Nopiando, B. (2012). *Hubungan Antara Job*

Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan

Student In Alternative Medical Program, Jeon Ju University, Korea.

Febriyanti², H. M. (2020). *Hubungan Dukungan Sosial Orangtua Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa*. Semarang: 1,2 fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.

Outsourcing. Semarang: Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Nuri Sadida¹, N. (2016). *Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan Dan Kualitas Interaksi Bawahan Berdasarkan kepribadian Atasan*. Jakarta: Humanitas.

Rezkinda, W. M. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Atasan Dan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. Kerta Rajasa Raya*. Jl. Semolowaru 45, Surabaya: Email :Winno_Rezki@Yahoo.Com.

Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan*

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia: Email: Maludinp@Gmail.Com. Retrieved From

[Http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Inde x.php/Jm/Article/View/7/7](http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Inde x.php/Jm/Article/View/7/7)

Prihatsanti, U. (2014). *Dukungan Keluarga Dan Modal Ppsikologis Mahasiswa* . Semarang.

Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt.

Pusri Palembang. Palembang: Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Wahyu Kusuma Pratiwi, D. N. (N.D.).

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. Xii). Bisma.