



## Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review

**Wisnu Prasojo<sup>1\*</sup>, Amelia Putri<sup>2</sup>, Rahma Anita Sari<sup>3</sup>, Dani Rizana<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email: [wisnuprasojo12@gmail.com](mailto:wisnuprasojo12@gmail.com)<sup>1</sup>, [ameliaputri.akl@gmail.com](mailto:ameliaputri.akl@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahmaanita592@gmail.com](mailto:rahmaanita592@gmail.com)<sup>3</sup>, [danirizana@gmail.com](mailto:danirizana@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Penulis korespondensi: [wisnuprasojo12@gmail.com](mailto:wisnuprasojo12@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** This study aims to provide a comprehensive understanding of how psychological well-being (PWB) influences employee performance through a Systematic Literature Review approach. By analyzing a range of relevant and open-access studies, this review synthesizes key findings to identify patterns that explain the relationship between psychological well-being and work outcomes. The analysis reveals that PWB is a crucial internal factor shaping productive, stable, and consistent employee behavior. Individuals with higher levels of psychological well-being tend to demonstrate stronger motivation, higher discipline, and better adaptability when facing pressure or organizational changes. Beyond its direct influence, PWB also acts as a connecting variable between other determinants such as job satisfaction, work-life balance, and organizational support and improved performance. Overall, the review highlights that psychological well-being is not merely a personal condition but a strategic resource that significantly contributes to long term organizational productivity. Therefore, enhancing employee well-being should be integrated into human resource management practices as both a preventive measure and a long term capacity building strategy.

**Keywords:** Employee Performance; Psychological Capital; Psychological Well-being; Systematic Literature Review; Work Engagement

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menyusun pemahaman yang lebih utuh mengenai bagaimana psychological well-being (PWB) memengaruhi kualitas kinerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review. Kajian dilakukan dengan menelaah berbagai penelitian yang relevan dan terbuka aksesnya, kemudian menyintesis temuan-temuan utama untuk melihat pola hubungan antara kesejahteraan psikologis dan performa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa PWB merupakan faktor internal yang memegang peranan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, stabil, dan konsisten. Karyawan yang berada dalam kondisi psikologis yang sehat cenderung menunjukkan motivasi lebih kuat, kedisiplinan lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan maupun perubahan di lingkungan organisasi. Selain berpengaruh secara langsung, PWB juga berperan sebagai penghubung antara variabel lain seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan organisasi dengan peningkatan performa individu. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya aspek personal, tetapi menjadi aset strategis yang memberikan kontribusi signifikan bagi keberlanjutan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, upaya penguatan PWB perlu diintegrasikan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai langkah preventif sekaligus pengembangan kapasitas jangka panjang.

**Kata kunci:** Kesejahteraan Psikologis; Keterlibatan Kerja; Kinerja Karyawan; Modal Psikologis; Tinjauan Literatur Sistematis

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan transformasi industri yang semakin kompetitif, organisasi di seluruh dunia dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Persaingan yang ketat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara psikologis dan emosional. SDM bukan lagi sekadar aset pendukung, melainkan menjadi strategic capital yang menentukan keberhasilan, daya saing, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Seiring berkembangnya paradigma manajemen modern, perusahaan mulai menyadari bahwa

kesejahteraan psikologis karyawan merupakan salah satu determinan penting dalam membangun kinerja unggul, loyalitas tinggi, dan inovasi berkelanjutan. Dalam dunia kerja modern, karyawan bukan lagi dipandang hanya sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi merupakan kunci utama keberhasilan organisasi. Menurut (Rahama & Izzati, 2021) organisasi yang berhasil adalah organisasi yang menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi akan merasa lebih bahagia, termotivasi, dan kreatif dalam bekerja. Psychological well-being menggambarkan kemampuan individu untuk mencapai potensi optimalnya, memiliki hubungan sosial yang sehat, mampu menerima diri sendiri, serta mengembangkan tujuan hidup yang bermakna. Penelitian ini menekankan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, lingkungan kerja yang aman, dan hubungan interpersonal yang positif menjadi penentu penting dalam meningkatkan psychological well-being, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

(Utami, 2022) dalam penelitiannya di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta menunjukkan bahwa psychological well-being memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement, khususnya pada dimensi self-acceptance, purpose of life, dan personal growth. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi lebih antusias, fokus, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian ini juga menyoroti masalah tingginya turnover di industri perhotelan Indonesia akibat rendahnya work engagement. Dalam konteks tersebut, psychological well-being berperan penting dalam menumbuhkan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga menurunkan tingkat keluar-masuk karyawan. Hasil studi ini memperkuat pemahaman bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh terhadap keseimbangan emosional individu, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Penelitian (Jalil et al., 2020) yang dilakukan pada perawat wanita di RSUD S.K. Lerik Kota Kupang menambahkan dimensi penting bahwa psychological well-being berperan sebagai mekanisme penyeimbang (buffer) terhadap tekanan psikologis akibat konflik peran ganda. Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi mampu mengelola stres, menjaga stabilitas emosi, dan tetap fokus memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological well-being memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel konflik peran ganda. Temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa kesejahteraan psikologis merupakan fondasi yang membantu individu bertahan dalam situasi kerja yang menantang, terutama di sektor yang memiliki intensitas emosional tinggi seperti layanan kesehatan.

Dalam konteks korporasi (Sofyanty Devy & Setiawan Topan, 2020) menemukan bahwa psychological well-being dan kontrak psikologis secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Kapitalindo Jakarta. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis tinggi menunjukkan emosi positif yang stabil, kepuasan kerja yang lebih besar, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Penelitian ini menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berdampak pada aspek emosional, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab. Karyawan dengan kondisi psikologis baik mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghindari stres kronis, serta mempertahankan performa kerja yang konsisten. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis dapat dikategorikan sebagai modal psikologis (psychological capital) yang memperkuat daya tahan organisasi terhadap tekanan kompetitif. Sementara di lingkungan instansi pemerintahan yang di lakukan oleh (Salmiati & Endratno, 2023) bahwa psychological well-being dan work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi menunjukkan sikap positif, tanggung jawab yang tinggi, dan motivasi kerja yang konsisten meskipun dihadapkan pada prosedur birokrasi yang kompleks. Studi ini juga menyoroti bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang tidak memadai dapat menurunkan efisiensi kerja, meskipun psychological well-being tetap menjadi faktor dominan yang memperkuat performa. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai pondasi utama yang menopang produktivitas, terutama di sektor publik yang membutuhkan komitmen pelayanan jangka panjang.

Berbeda dengan hasil sebelumnya, penelitian menunjukkan bahwa psychological well-being tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laba Asia Foods. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh psychological well-being dapat bersifat kontekstual dan bergantung pada faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam organisasi yang memiliki tekanan tinggi, rutinitas monoton, serta sistem manajemen yang kaku, kesejahteraan psikologis karyawan sulit diaktualisasikan dalam bentuk peningkatan kinerja. Hal ini memperlihatkan adanya variabilitas hasil empiris, yang menegaskan perlunya pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk memahami secara komprehensif bagaimana psychological well-being memengaruhi kinerja dalam berbagai jenis organisasi dan sektor industri.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki kontribusi penting terhadap pembentukan kinerja karyawan, namun kekuatan pengaruhnya belum menunjukkan konsistensi yang seragam di berbagai konteks

organisasi. Dalam beberapa penelitian, psychological well-being terbukti menjadi faktor dominan yang meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta efektivitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan semangat kerja lebih besar, kepuasan terhadap pekerjaan yang mendalam, dan kecenderungan untuk menampilkan perilaku prososial yang mendukung keberhasilan tim dan organisasi. Namun, di sisi lain, terdapat penelitian yang memperlihatkan hasil yang tidak signifikan, menandakan bahwa hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja tidak dapat dijelaskan secara linier, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti karakteristik individu, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang melingkupinya.

Variasi hasil empiris ini menunjukkan adanya kompleksitas dalam mekanisme hubungan antara psychological well-being dan kinerja karyawan. Perbedaan konteks industri, jenis pekerjaan, serta tingkat tekanan kerja dapat menyebabkan kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang berbeda terhadap performa individu. Di sektor jasa misalnya, psychological well-being sering kali berkorelasi kuat dengan kepuasan pelanggan karena karyawan berinteraksi langsung dengan pengguna layanan. Sebaliknya, dalam organisasi dengan sistem kerja yang sangat mekanistik dan hierarkis, kesejahteraan psikologis mungkin tidak cukup kuat untuk memengaruhi output kerja karena karyawan memiliki ruang terbatas untuk mengekspresikan potensi diri. Hal ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berperan sebagai faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh dimensi struktural organisasi, seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan.

Ketidak konsistenan hasil penelitian inilah yang menjadi dasar urgensi dilakukannya kajian secara sistematis melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Kajian SLR diperlukan untuk memetakan secara menyeluruh bagaimana psychological well-being berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks dan kondisi organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola umum, variabel mediasi dan moderasi yang mungkin berperan, serta faktor eksternal yang memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel tersebut. Dengan demikian, hasil SLR tidak hanya memberikan gambaran empiris yang lebih utuh, tetapi juga menjadi pijakan teoretis dalam pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang lebih humanistik dan berorientasi pada kesejahteraan.

Melalui integrasi berbagai temuan sebelumnya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik yang lebih mendalam mengenai peran psychological well-being sebagai determinan kinerja karyawan. Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang tidak

hanya menitikberatkan pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis dan emosional karyawan sebagai dasar terciptanya kinerja yang berkelanjutan., tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis dan emosional karyawan sebagai dasar terciptanya kinerja yang berkelanjutan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Psychological Well-Being**

Psychological Well-Being (PWB) merupakan keadaan psikologis seseorang yang menggambarkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal, memiliki makna hidup, serta mencapai keseimbangan antara aspek emosional, sosial, dan profesional dalam dirinya. Menurut (Susmita Mandal, 2022) dalam The International Journal of Indian Psychology, psychological well-being adalah kondisi di mana individu mampu menilai dirinya secara positif, membangun relasi yang bermakna, dan mengembangkan potensi diri dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa PWB memiliki pengaruh langsung terhadap performa kerja karyawan di lembaga Pendidikan.

(Yiming & Jinsheng, 2024) menjelaskan bahwa PWB merupakan hasil integrasi antara aspek hedonik (emosi positif dan kepuasan) dengan aspek eudaimonik (tujuan hidup dan pertumbuhan diri). Artinya, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi tidak hanya merasa bahagia, tetapi juga mampu menilai hidupnya secara bermakna dan produktif. Dalam penelitian mereka ditemukan bahwa iklim organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan keseimbangan kerja–kehidupan meningkatkan psychological well-being yang berujung pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, psychological well-being juga merupakan fondasi dari resiliensi psikologis di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi menunjukkan kestabilan emosi, kemampuan berpikir positif, serta memiliki orientasi jangka panjang terhadap tujuan hidup. (Kleyhans et al., 2025) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi terhadap meningkatnya organisational citizenship behaviour (OCB), loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, psychological well-being bukan hanya sekadar kebahagiaan emosional, tetapi merupakan fondasi kognitif dan afektif yang menentukan efektivitas individu dalam berperan di lingkungan kerja.

### **Indikator-Indikator Psychological Well-Being**

Menurut (Susmita Mandal, 2022) indikator psychological well-being terdiri atas enam dimensi utama yang menggambarkan keberfungsian psikologis individu dalam konteks pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Self-Acceptance, yaitu kemampuan individu untuk menerima dirinya secara positif, menghargai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, serta menjadikan pengalaman masa lalu sebagai sumber pembelajaran yang bermakna. Karyawan yang memiliki penerimaan diri tinggi lebih mampu mengatasi kegagalan dan tidak mudah merasa rendah diri saat menghadapi tantangan kerja.
- b. Positive Relations with Others, yaitu kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang hangat, saling menghargai, dan saling mendukung antar rekan kerja. Hubungan sosial yang positif dapat menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan semangat dan kolaborasi dalam tim.
- c. Autonomy, yaitu tingkat kemandirian individu dalam berpikir dan bertindak sesuai nilai serta prinsip pribadi tanpa tekanan dari lingkungan sosial. Karyawan dengan otonomi tinggi biasanya lebih percaya diri dan kreatif dalam mengambil keputusan pekerjaan.
- d. Environmental Mastery, yaitu kemampuan individu untuk mengelola dan mengontrol lingkungan kerja secara efektif, termasuk menghadapi perubahan, tekanan, dan kompleksitas organisasi. Karyawan dengan kemampuan ini cenderung lebih stabil dan adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi.
- e. Purpose in Life, yaitu perasaan memiliki tujuan dan arah hidup yang jelas, termasuk makna dalam pekerjaan yang dijalankan. Karyawan dengan tujuan kerja yang kuat akan menunjukkan komitmen dan motivasi tinggi dalam mencapai target organisasi.
- f. Personal Growth, yaitu dorongan untuk terus belajar, mengembangkan potensi diri, serta meningkatkan kapasitas profesional melalui pengalaman kerja. Karyawan dengan tingkat pertumbuhan pribadi tinggi akan memiliki semangat inovasi dan kemampuan menghadapi tantangan baru.

Selain keenam dimensi tersebut, penelitian oleh (Kleynhans et al., 2025) dalam SAJHRM menambahkan tiga aspek tambahan yang semakin memperkaya indikator kesejahteraan psikologis, yaitu:

- a. Resiliensi, yaitu kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kesulitan dan mempertahankan kinerja optimal meskipun dalam kondisi tekanan tinggi.
- b. Emotional Stability, yaitu kestabilan emosi dan kemampuan mengelola perasaan negatif agar tidak mengganggu performa kerja.
- c. Work Satisfaction, yaitu tingkat kepuasan emosional terhadap pekerjaan, lingkungan, dan rekan kerja yang mendukung perasaan nyaman serta keterikatan dengan organisasi.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dihasilkan dari usaha, kemampuan, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas hasil, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut (Zafirah & Budiono, 2024) dalam Jurnal Ilmu Manajemen Unesa, kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu untuk memanfaatkan keterampilan, motivasi, dan dukungan organisasi secara efektif guna mencapai hasil optimal. Penelitian ini membuktikan bahwa psychological well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z di rumah sakit.

Secara teoritis, kinerja memiliki dua dimensi utama yaitu task performance dan contextual performance. Task performance berfokus pada hasil pekerjaan yang berkaitan langsung dengan tanggung jawab inti, seperti penyelesaian tugas dan pencapaian target. Sedangkan contextual performance mencakup perilaku sukarela yang mendukung organisasi seperti bekerja sama, membantu rekan kerja, dan menjaga etika kerja. (Djaddang, 2024) menemukan bahwa psychological well-being memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja auditor, artinya kesejahteraan psikologis menjadi jembatan antara dukungan manajerial dan hasil kinerja individu.

Dalam konteks organisasi modern, kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari perilaku proaktif, kemampuan berinovasi, dan keterlibatan kerja. (Wandra & Heliyani, 2025) menunjukkan bahwa psychological well-being berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan penurunan stres kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan psikologis karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan performa jangka panjang.

### **Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut (Nur Safitri, 2022) indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas kerja, seberapa baik hasil yang dicapai sesuai standar organisasi.
- b. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan atau output yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Tanggung jawab, kesadaran dan komitmen individu terhadap tugas yang dibebankan dan dampak pekerjaannya.
- d. Kerjasama, kemampuan individu bekerja sama dengan rekan kerja dan mendukung pencapaian bersama.
- e. Ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal atau tenggat yang telah ditentukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR). Systematic Literature Review (SLR) merupakan pendekatan penelitian sekunder yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis seluruh hasil penelitian primer yang relevan dengan topik tertentu secara sistematis dan transparan. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antar variabel “Psychological Well-Being terhadap Kinerja Karyawan.”

Menurut (Selviyanti et al., 2019), SLR dilakukan untuk mengumpulkan bukti empiris yang dapat menjawab pertanyaan penelitian (research question) secara terarah, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) menjelaskan bahwa SLR berfungsi untuk merangkum hasil-hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kesenjangan riset (research gap), dan memberikan arahan penelitian selanjutnya yang relevan dengan bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

SLR dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu Planning (Perencanaan), Conducting (Pelaksanaan), dan Reporting (Pelaporan).

#### **Planning / Perencanaan**

Tahap perencanaan dimulai dengan menyusun Research Question (RQ) yang menjadi dasar pencarian literatur dan analisis data. Research Question disusun berdasarkan fokus penelitian yaitu pengaruh Psychological Well-Being terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Research Question.

Pertanyaan Penelitian	Keterangan
RQ1	Apakah psychological well-being berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
RQ2	Faktor-faktor apa saja yang memediasi pengaruh psychological well-being terhadap kinerja karyawan?
RQ3	Bagaimana kontribusi psychological well-being dalam meningkatkan performa kerja berdasarkan hasil penelitian terkini?

#### **Conducting / Pelaksanaan**

Pada tahap ini dilakukan proses identifikasi, seleksi, dan evaluasi terhadap literatur yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari Google Scholar karena menyediakan berbagai artikel open access dan terverifikasi akademik. Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci berikut: “Psychological Well-Being”, “Employee Well-Being”, “Job Performance”, dan “Kinerja

Karyawan.” Rentang tahun pencarian ditetapkan dari 2020 hingga 2025, untuk memastikan literatur yang digunakan bersifat mutakhir dan sesuai dengan konteks penelitian terkini.

#### Langkah 2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Tahapan ini bertujuan menentukan apakah artikel layak dimasukkan ke dalam proses analisis.

**Tabel 2.** Kriteria Inklusi dan Eksklusi.

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
1. Artikel berfokus pada psychological well-being dan kinerja karyawan.	1. Artikel tidak relevan dengan variabel penelitian.
2. Artikel diterbitkan tahun 2020–2025.	2. Artikel terbit sebelum tahun 2020.
3. Artikel tersedia dalam format open access di Google Scholar.	3. Artikel tidak tersedia full-text atau berbayar.
4. Jurnal nasional atau internasional yang telah melalui proses peer-review.	4. Disertasi, tesis, laporan, atau prosiding yang tidak terbit di jurnal ilmiah.

Evaluasi kualitas dilakukan untuk memastikan setiap artikel memenuhi kriteria metodologis yang baik dan relevan dengan topik.

**Tabel 3.** Quality Assessment.

Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	YA	TIDAK
QA1: Apakah jurnal diterbitkan antara 2020–2025?			
QA2: Apakah artikel membahas psychological well-being dan kinerja karyawan?			
QA3: Apakah artikel bersifat open access dan dapat diunduh secara gratis?			
QA4: Apakah metode penelitian dan data empiris dijelaskan secara jelas?			

Artikel yang memenuhi minimal 3 dari 4 kriteria akan dimasukkan dalam tahap sintesis data.

**Tabel 4.** Hasil Pencarian Data.

Sumber Database	Strategi Pencarian	Jumlah Ditemukan	Artikel Terpilih	Artikel Relevan
Google Scholar	“Psychological Well-Being AND Job Performance”	11.200	35	18
Google Scholar (Bahasa Indonesia)	“Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Karyawan”	3.800	20	10

Total artikel relevan yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 artikel, yang terdiri dari jurnal nasional dan internasional open access. Setiap artikel dianalisis berdasarkan tahun terbit, metode penelitian, variabel mediasi, serta hasil empirisnya.

Sintesis data dilakukan dengan metode naratif (narrative synthesis). Proses ini bertujuan mengidentifikasi pola hubungan antar variabel dan temuan umum dari berbagai penelitian. Berdasarkan pendekatan (Selviyanti et al., 2019), sintesis dilakukan dengan langkah:

- a. Mengelompokkan artikel berdasarkan variabel utama (psychological well-being dan kinerja karyawan).
- b. Mengidentifikasi tema penelitian seperti pengaruh langsung, mediasi, dan moderasi.
- c. Membandingkan hasil antar studi untuk menemukan konsistensi dan perbedaan.
- d. Menyusun kesimpulan umum berdasarkan hasil analisis tematik.

### **Reporting / Pelaporan**

Tahap pelaporan merupakan tahap akhir dalam penelitian SLR. Pada tahap ini, seluruh hasil analisis disusun secara sistematis dan deskriptif dalam bentuk tulisan ilmiah. Pelaporan dilakukan dengan menampilkan tabel ringkasan hasil penelitian, temuan utama, dan implikasi bagi penelitian masa depan.

Menurut (Rohmawati & Rindaningsih, 2024), pelaporan hasil SLR harus mampu menunjukkan kontribusi terhadap teori dan praktik manajemen, serta memberikan arah bagi penelitian empiris berikutnya yang berfokus pada peningkatan psychological well-being karyawan dalam konteks organisasi modern.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil telaah sistematis terhadap sejumlah artikel open-access, dapat dipahami bahwa psychological well-being (PWB) berperan penting dalam menentukan keberhasilan kinerja individu dalam organisasi. Secara umum, karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan komitmen, motivasi, dan keterlibatan kerja yang lebih kuat dibandingkan mereka yang mengalami tekanan emosional. Menurut penelitian (Muralikumaran, 2023) PWB memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahagia dan seimbang secara emosional cenderung bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi serta memiliki orientasi terhadap hasil yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Atan & Obeng, 2024) dalam Asian Journal of Business and Accounting yang mengidentifikasi bahwa PWB berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja pegawai di rumah sakit publik Ghana. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis menciptakan kondisi batin yang stabil sehingga individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, PWB tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja tetapi juga meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Studi systematic literature review oleh (Aysha Shifana, 2025) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. PWB berperan dalam memperkuat hubungan antarpegawai, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan kualitas komunikasi dan kolaborasi tim. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis merupakan strategi penting dalam memperbaiki kinerja individu sekaligus produktivitas organisasi. Dari rangkaian temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh PWB terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Karyawan yang berada dalam kondisi psikologis yang baik lebih mampu mengendalikan emosi, mengatasi tekanan kerja, serta menunjukkan perilaku proaktif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, PWB bukan sekadar faktor pendukung kesejahteraan individu, tetapi juga elemen strategis yang menentukan keberlanjutan produktivitas tenaga kerja.

### **Dampak Psychological Well-Being terhadap Kinerja Karyawan**

Dampak kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan tidak hanya terlihat pada peningkatan hasil kerja, tetapi juga dalam pembentukan perilaku positif di lingkungan organisasi. Penelitian (Daniels & Harris, 2000) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih baik, absensi yang lebih rendah, serta loyalitas kerja yang lebih kuat. Karyawan yang secara emosional sehat akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, berpartisipasi aktif dalam inovasi, dan menunjukkan perilaku organisasi yang konstruktif.

(Atan & Obeng, 2024) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis menciptakan kondisi mental yang memungkinkan karyawan memanfaatkan potensi diri secara maksimal. Mereka bekerja bukan karena tekanan, melainkan karena dorongan intrinsik untuk berkontribusi. Kondisi ini berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja, kreativitas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dampak PWB terhadap kinerja bersifat komprehensif secara individu memperkuat stabilitas emosional dan motivasi; secara sosial

memperkuat hubungan kerja dan kolaborasi; dan secara organisasional mendorong efisiensi, loyalitas, serta produktivitas jangka panjang. Oleh sebab itu, penerapan strategi peningkatan kesejahteraan psikologis menjadi keharusan bagi setiap organisasi yang berorientasi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan.

**Tabel 5.** Penelitian terdahulu.

<b>Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Muralikumaran, 2023)	Influence of Employee Psychological Well-Being on Job Performance	Metode Kuantitatif	PWB berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen afektif dan kepuasan kerja.
(Atan & Obeng, 2024)	An Empirical Exploration of Psychological Well-Being's Mediating Influence on Work-Life Balance and Employee Performance	Metode Kuantitatif	PWB memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan di rumah sakit publik.
(Aysha Shifana, 2025)	Employee Psychological Well-Being: A Systematic Literature Review	Systematic Literature Review	PWB menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja dan kolaborasi yang sehat di tempat kerja.
(Santoso et al., 2024)	Psychological Empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators	Metode Kuantitatif	PWB memediasi pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian sistematis ini menegaskan bahwa psychological well-being merupakan elemen fundamental dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan. Kesejahteraan psikologis tidak hanya mencerminkan kondisi emosional positif, melainkan menjadi sistem internal yang mengatur keseimbangan antara motivasi, komitmen, dan stabilitas mental individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi mampu menyalurkan potensi diri secara optimal, menjaga konsistensi perilaku produktif, serta menunjukkan kepekaan sosial yang lebih baik dalam dinamika kerja. Kondisi ini menjadikan psychological well-being bukan sekadar aspek personal, tetapi sumber daya strategis yang menopang efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja bersifat timbal balik dan multidimensional. Kesejahteraan psikologis yang tinggi memicu keterlibatan kerja, kreativitas, serta orientasi pencapaian yang kuat, sementara keberhasilan dalam pekerjaan memperkuat rasa makna dan kepuasan pribadi yang berperan menjaga kestabilan psikologis individu. Sinergi ini menciptakan siklus positif di mana kondisi emosional yang sehat melahirkan performa tinggi, dan performa tinggi pada gilirannya menumbuhkan kesejahteraan psikologis yang lebih mendalam. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis berperan sebagai jembatan antara faktor-faktor internal individu dengan konteks eksternal organisasi, sekaligus menjadi determinan penting bagi kualitas kerja yang berkelanjutan.

Secara manajerial, implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai inti dari strategi sumber daya manusia akan memperoleh kinerja yang lebih konsisten, adaptif, dan inovatif. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional, interaksi sosial yang sehat, serta pengakuan terhadap nilai dan potensi individu merupakan langkah strategis dalam membangun budaya kerja berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, penguatan psychological well-being tidak dapat dipandang sekadar sebagai program kesejahteraan, melainkan investasi psikologis jangka panjang yang secara langsung menentukan keberhasilan individu, efektivitas organisasi, dan keberlanjutan produktivitas dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

## DAFTAR REFERENSI

- Atan, T., & Obeng, H. A. (2024). An empirical exploration of psychological well-being's mediating influence on work-life balance and employee performance in Ghanaian public hospitals. *Journal*, 17(2), 169–205.
- Aysha Shifana, V. S. (2025). Employee psychological well-being: A systematic literature review. *Journal*, 5(2), 4364–4386.
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50(5), 304–309. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.304>
- Djaddang, S. (2024). Literature review study: Factors that influence customer satisfaction. *Jurnal Ekonomi*, 13(3). <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. J. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan psychological well-being terhadap kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD S.K. Lerik Kota Kupang). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 237–247. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.125>
- Kleynhans, D. J., Heyns, M. M., & De Wet, T. (2025). Authentic leadership and psychological well-being: The role of organisational support. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3057>

- Muralikumaran, R. P. (2023). Influence of employee psychological well-being on job performance. *Journal*, 5(2), 7677–7686.
- Nur Safitri, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rohmawati, D., & Rindaningsih, I. (2024). Systematic literature review (SLR): Strategi efektif perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Sunan Giri: Jurnal Kajian Keislaman*, 8(2), 129–137.
- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 190–198. <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Santoso, A., Putra, B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024). Psychological empowerment and psychological well-being as job performance mediators. *Journal*, 2(1), 127–141.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (2019). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(3), 977–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well-being terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(2), 25–34.
- Susmita Mandal, R. G. (2022). The effect of psychological wellbeing on employee job performance and the role of gender. *The International Journal of Indian Psychology*, 10(4), 1113–1121. <https://doi.org/10.25215/1004.110>
- Utami, L. P. (2022). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan. *Journal*, 4, 11–20.
- Wandra, A., & Heliyani. (2025). The impact of psychological wellbeing and organisational climate on employee performance through job satisfaction. *Journal of Educational Management Research*, 4(3), 943–966. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i3.1075>
- Yiming, L., & Jinsheng, Z. J. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(1), Article 199. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh psychological well-being dan work-life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.