

Gambaran Kesejahteraan Psikologis Karyawan Klinik Athena

Nella Diva Putri Sulistyaa, Farenty Putri*

Prodi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

Abstrak

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas hidup karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis karyawan di Klinik Athena melalui pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap empat karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mereka dipengaruhi oleh pengalaman personal yang bermakna, relasi sosial yang positif, serta kemampuan menghadapi tantangan hidup. Artikel ini menguraikan dimensi kebahagiaan berdasarkan pengalaman subjektif para partisipan, yang meliputi definisi kebahagiaan, sumber kebahagiaan, pengalaman bahagia, strategi mempertahankan kebahagiaan, serta refleksi personal.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, relasi sosial, makna hidup, karyawan, Klinik Athena

Abstract

Psychological well-being refers to a state in which individuals feel content with their lives, have a clear sense of purpose, and maintain meaningful relationships with others. In the workplace context, psychological well-being is a key factor in fostering a healthy and productive environment. This qualitative descriptive study explores the perceptions and experiences of psychological well-being among employees at Athena Clinic. Data were collected through semi-structured interviews with four participants: LPS, NRNA, IRNR, and EKH. The interviews focused on five main themes: definition of happiness, sources of happiness, happy experiences, strategies for maintaining happiness, and personal reflections. Thematic analysis was employed to identify patterns and meanings in participants' narratives.

Keywords: *psychological well-being, happiness, employee experience, emotional regulation, qualitative research, Athena Clinic.*

Pendahuluan

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap hidupnya, memiliki makna dan tujuan dalam kesehariannya, serta mampu menjalin hubungan sosial yang positif dan bermakna (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis tidak hanya terkait dengan ketiadaan gangguan mental atau tekanan emosional, tetapi juga mencakup dimensi positif dari kehidupan seperti penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, otonomi, penguasaan lingkungan, dan hubungan interpersonal yang berkualitas. Dalam konteks yang lebih luas, terutama dalam dunia kerja, kesejahteraan psikologis berperan sebagai pondasi penting yang mendukung kinerja individu dan dinamika organisasi secara keseluruhan.

Menurut Deci dan Ryan (2008) dalam teori *Self-Determination Theory* (SDT), kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan dasar psikologis, yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (relatedness). Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi dalam lingkungan kerja, individu cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, serta memiliki ketahanan yang

lebih baik terhadap stres. Sebaliknya, ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan psikologis tersebut dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan emosional, dan bahkan kejemuhan kerja (*burnout*), yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi.

Klinik Athena sebagai layanan yang menawarkan berbagai jenis perawatan kecantikan, seperti facial, laser, peeling, dan berbagai jenis perawatan lainnya. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan pelayanan klinik sangat bergantung pada tenaga kerja yang tidak hanya profesional secara keterampilan, tetapi juga sehat dan sejahtera secara psikologis. Tenaga kesehatan dan staf pendukung yang bekerja di klinik ini menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, mulai dari tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat, interaksi langsung dengan pasien yang beragam latar belakang, hingga kebutuhan untuk tetap menjaga etika profesional dan empati dalam setiap tindakan. Kondisi-kondisi ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis para karyawan, terutama jika tidak ditangani secara tepat.

Namun demikian, aspek kesejahteraan psikologis karyawan sering kali belum menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Banyak institusi kesehatan lebih menekankan pada aspek fisik dan teknis dari pekerjaan, sementara dimensi psikologis dan emosional cenderung diabaikan. Padahal, beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta lebih mampu menghadapi tekanan kerja dengan cara yang sehat (Diener et al., 2010; Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman kesejahteraan psikologis dari beberapa karyawan Klinik Athena dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini tidak hanya ingin mengungkap sejauh mana para karyawan merasa bahagia dan terpenuhi dalam kehidupan kerja mereka, tetapi juga ingin memahami faktor-faktor apa saja yang menjadi penunjang maupun penghambat kesejahteraan psikologis mereka. Melalui wawasan ini, diharapkan manajemen Klinik Athena dapat merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi, empatik, dan berorientasi pada keberlanjutan kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi psikologis para karyawan, Klinik Athena dapat menjadi pelopor dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung kinerja profesional, tetapi juga memberikan ruang bagi pertumbuhan pribadi dan kebahagiaan individu. Ini bukan hanya penting untuk meningkatkan kualitas layanan kepada pasien, tetapi juga untuk menjaga stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif**, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena kesejahteraan psikologis sebagaimana dialami dan dimaknai oleh para karyawan Klinik Athena. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggali persepsi, pengalaman, dan makna subjektif yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk masuk lebih dalam ke dalam dunia kehidupan partisipan, serta memperoleh pemahaman yang kaya dan kontekstual mengenai kesejahteraan psikologis mereka.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah empat orang karyawan Klinik Athena yang dipilih secara purposif, dengan mempertimbangkan keberagaman peran kerja dan latar belakang mereka. Keempat partisipan tersebut adalah 1) **LPS** – seorang tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun. 2) **NRNA** – staf administrasi yang berinteraksi langsung dengan pasien dan manajemen. 3) **IRNR** – staf dengan tanggung jawab menangani pasien online. 4) **EKH** – staf operasional yang mendukung aktivitas klinik sehari-hari.

Kriteria pemilihan partisipan didasarkan pada kemampuan mereka untuk merefleksikan pengalaman kesejahteraan psikologis secara verbal, serta keterbukaan mereka dalam membagikan narasi personal yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data utama dalam penelitian ini diperoleh melalui **wawancara semi-terstruktur**. Wawancara ini dilakukan secara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara yang mencakup lima tema utama, yaitu 1) Definisi kebahagiaan menurut partisipan. 2) Sumber-sumber kebahagiaan dalam kehidupan pribadi dan profesional. 3) Pengalaman spesifik yang membuat mereka merasa bahagia dan sejahtera. 4) Strategi atau tips yang digunakan partisipan

untuk menjaga kebahagiaan mereka. 5) Refleksi pribadi terhadap makna kesejahteraan psikologis dan dampaknya dalam pekerjaan

Wawancara dilakukan secara tatap muka dan berlangsung selama 45–60 menit per partisipan. Semua sesi wawancara direkam (dengan izin) dan ditranskripsikan secara verbatim untuk keperluan analisis data.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan **analisis tematik** (*thematic analysis*) sesuai dengan pendekatan Braun dan Clarke (2006). Prosedur analisis dilakukan melalui enam tahap utama, yakni 1) Membiasakan diri dengan data: membaca berulang transkrip wawancara untuk memahami isi secara keseluruhan. 2) Mengkode data: memberikan label pada potongan-potongan data yang relevan dengan tujuan penelitian. 3) Mencari tema: mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema-tema yang lebih luas dan bermakna. 4) Meninjau ulang tema: memastikan bahwa tema yang ditemukan merepresentasikan data dengan akurat dan koheren. 5) Menamai dan mendefinisikan tema: memberikan penjelasan rinci atas setiap tema yang terbentuk. 6) Menyusun laporan: mengintegrasikan temuan dalam narasi yang sistematis dengan kutipan-kutipan dari partisipan sebagai ilustrasi.

Selama proses analisis, peneliti berupaya menjaga **kepekaan reflektif** terhadap konteks sosial-budaya partisipan dan posisi peneliti sendiri agar tidak terjadi bias interpretatif yang berlebihan. Validitas data didukung dengan teknik **triangulasi antar data**, pengecekan silang antar sumber, dan **member checking** dengan partisipan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan maksud dan pengalaman yang mereka sampaikan.

Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan aspek etika, termasuk **persetujuan partisipan (informed consent)**, **kerahasiaan data**, serta **anonimitas identitas**. Setiap partisipan diberi informasi yang jelas tentang tujuan penelitian, hak mereka untuk menarik diri kapan saja, dan jaminan bahwa data yang diberikan akan digunakan hanya untuk keperluan akademik. Inisial digunakan sebagai pengganti nama asli partisipan untuk melindungi privasi mereka.

Hasil dan Pembahasan

1. Definisi Kebahagiaan

Dari hasil wawancara mendalam dengan keempat partisipan, ditemukan bahwa makna kebahagiaan dipahami sebagai suatu kondisi batin yang tenang, damai, serta terbebas dari tekanan emosional. Selain itu, kebahagiaan juga dikaitkan dengan adanya

rasa syukur terhadap hidup, baik dalam aspek personal maupun profesional. Pandangan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak semata-mata berkaitan dengan hal-hal material atau pencapaian eksternal, melainkan lebih banyak ditentukan oleh kondisi internal dan cara seseorang memaknai kehidupannya.

Misalnya, **LPS** menyatakan bahwa kebahagiaan baginya adalah “keadaan di mana hati merasa tenang, tidak dibebani oleh masalah yang berat, dan bisa menjalani hari dengan perasaan ringan.” Pernyataan ini mencerminkan dimensi *affective well-being*—di mana emosi positif lebih dominan daripada emosi negatif, seperti dijelaskan dalam konsep *subjective well-being* oleh **Diener (2000)**. Dalam teorinya, Diener menyebut bahwa kebahagiaan (*subjective well-being*) merupakan evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya, yang mencakup kepuasan hidup secara keseluruhan, keseimbangan afeksi positif dan negatif, serta makna hidup yang dirasakan.

Sementara itu, **IRNR** mengungkapkan bahwa “kebahagiaan itu semacam energi hidup, semangat untuk menjalani hari-hari, dan rasa percaya diri bahwa segala hal bisa dilewati.” Pandangan ini menggarisbawahi aspek motivasional dari kebahagiaan, yang tidak hanya berperan sebagai perasaan positif, tetapi juga sebagai pendorong

tindakan dan resiliensi dalam menghadapi tantangan kerja. Hal ini sejalan dengan teori

Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2008) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat tumbuh bila tiga kebutuhan dasar manusia terpenuhi: kebutuhan akan keterhubungan (relatedness), kompetensi (competence), dan otonomi (autonomy).

Partisipan lainnya, seperti **NRNA** dan **EKH**, juga menekankan bahwa kebahagiaan bukan sekadar “tertawa atau bersenang-senang,” melainkan melibatkan kedekatan emosional dengan keluarga, perasaan dihargai di tempat kerja, serta memiliki waktu untuk diri sendiri. Ini menunjukkan bahwa kebahagiaan bersifat multidimensional dan sangat dipengaruhi oleh faktor sosial dan relasional. Dalam konteks ini, pendekatan eudaimonic well-being dari **Ryff (1989)** menjadi relevan, di mana kebahagiaan tidak hanya dilihat dari rasa senang, tetapi juga dari perkembangan pribadi, tujuan hidup yang jelas, dan hubungan interpersonal yang positif.

Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi kebahagiaan para karyawan Klinik Athena bersifat integratif, yang mencakup:

- Dimensi emosional (ketenangan, rasa aman, semangat)
- Dimensi relasional (koneksi dengan orang lain, dukungan sosial)

- Dimensi eksistensial (makna hidup, tujuan)

Dengan demikian, kebahagiaan bagi partisipan merupakan hasil dari interaksi antara pengalaman internal, nilai-nilai pribadi, dan konteks sosial di mana mereka berada. Ini menunjukkan pentingnya organisasi memperhatikan aspek psikologis karyawan secara lebih holistik—tidak hanya dari sisi performa kerja, tetapi juga dari kesejahteraan emosi dan spiritual.

2. Sumber Kebahagiaan

Hasil analisis data dari wawancara dengan empat partisipan menunjukkan bahwa sumber kebahagiaan mereka sangat bervariasi, mencerminkan keberagaman pengalaman dan orientasi nilai yang dianut oleh masing-masing individu. Meskipun demikian, pola umum yang dapat diidentifikasi menunjukkan bahwa kebahagiaan bersumber dari tiga kategori utama: pencapaian pribadi, hubungan sosial, serta kegiatan rekreatif dan spiritual. Sumber-sumber ini tidak hanya memberikan kesenangan sesaat, tetapi juga membentuk fondasi psikologis yang mendukung kesejahteraan jangka panjang.

1. Pencapaian Pribadi

Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan pribadi merupakan sumber kebahagiaan yang signifikan. Misalnya, **LPS** menyebutkan bahwa mampu mewujudkan

keinginan atau “wishlist” tertentu memberikan rasa puas dan kebanggaan tersendiri. Hal ini sejalan dengan pandangan **Maslow (1943)** dalam hierarki kebutuhan, di mana aktualisasi diri dan pencapaian personal termasuk dalam puncak kebutuhan manusia. Kebahagiaan yang berasal dari pencapaian pribadi mencerminkan kebutuhan untuk merasa kompeten dan bermakna.

IRNR juga menyoroti kebahagiaan yang dirasakan saat memperoleh penghargaan di masa sekolah, yang memperkuat harga diri dan pengakuan dari lingkungan sekitar. Menurut **Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000)**, perasaan kompeten dan perolehan prestasi adalah bagian penting dari kesejahteraan psikologis karena keduanya memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan motivasi intrinsik.

2. Hubungan Sosial

Aspek sosial menjadi sumber kebahagiaan yang dominan bagi seluruh partisipan. Dukungan emosional dari keluarga, sahabat, dan rekan kerja menjadi penopang utama dalam menghadapi tekanan hidup maupun pekerjaan. **NRNA** dan **EKH**, misalnya, menekankan pentingnya “dikelilingi oleh orang-orang yang peduli” sebagai salah satu bentuk rasa aman yang berkontribusi terhadap keseimbangan emosi dan kebahagiaan.

Hal ini menegaskan kembali peran besar hubungan interpersonal dalam membangun well-being, sebagaimana dikemukakan oleh **Ryff (1989)** dalam dimensinya tentang “positive relations with others” sebagai salah satu indikator utama dari *psychological well-being*. Kualitas hubungan sosial yang sehat tidak hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki, yang sangat penting dalam konteks dunia kerja dan kehidupan pribadi.

3. Kegiatan Rekreatif dan Spiritualitas

Partisipan juga mengidentifikasi aktivitas hiburan dan spiritual sebagai bagian integral dari kebahagiaan mereka. **Menonton konser K-Pop, berolahraga, dan beribadah** disebut sebagai cara-cara yang mereka gunakan untuk melepaskan stres dan memperbarui energi mental. Dalam hal ini, aktivitas rekreatif bertindak sebagai mekanisme coping yang positif, sementara praktik spiritual menjadi sarana refleksi diri dan peningkatan makna hidup. Menurut **Seligman (2011)** dalam model *PERMA* (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment), kebahagiaan yang berkelanjutan berasal dari kombinasi antara pengalaman menyenangkan dan makna hidup. Spiritualitas, dalam hal ini, memperkuat dimensi makna dan membantu individu

memandang kehidupannya dari perspektif yang lebih luas dan penuh syukur.

4. Keterlibatan Sosial dalam Kegiatan Relawan

Satu hal menarik yang muncul dari wawancara adalah penekanan **NRNA** pada kegiatan relawan sebagai salah satu sumber kebahagiaan. Kegiatan ini memberikan perasaan berharga, dibutuhkan, dan mampu berkontribusi bagi orang lain. Keterlibatan sosial dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat menumbuhkan rasa syukur dan kepuasan batin yang mendalam.

Temuan ini relevan dengan gagasan **altruistic happiness** dalam psikologi positif, yang menyatakan bahwa tindakan memberi dan membantu orang lain secara sukarela dapat meningkatkan tingkat kebahagiaan individu. Studi oleh **Post (2005)** menunjukkan bahwa keterlibatan dalam kegiatan sosial dapat meningkatkan kesehatan mental, memperpanjang umur, dan memperkuat koneksi sosial.

Interpretasi Tematik

Dari berbagai sumber kebahagiaan yang diungkapkan oleh para partisipan, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan karyawan di Klinik Athena tidak bersifat monolitik, melainkan bersifat holistik dan integratif. Masing-masing individu menemukan kebahagiaan dalam bentuk yang berbeda, namun tetap mencerminkan prinsip dasar

yang sama, yakni pemenuhan kebutuhan emosional, sosial, dan eksistensial.

Dalam konteks organisasi, temuan ini memberikan wawasan penting bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, pendekatan yang digunakan harus bersifat personal, fleksibel, dan mendukung berbagai dimensi kehidupan karyawan. Dukungan terhadap pengembangan pribadi, kesempatan untuk menjalin relasi sosial yang sehat, ruang untuk menyalurkan hobi, serta kebebasan dalam menjalankan nilai-nilai spiritual menjadi elemen penting yang patut dipertimbangkan dalam perumusan kebijakan SDM yang lebih manusiawi dan empatik.

3. Pengalaman Bahagia

Dalam konteks kesejahteraan psikologis, pengalaman bahagia memiliki peran penting sebagai penanda subjektif terhadap momen-momen berharga dalam hidup individu. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh partisipan mengidentifikasi pengalaman paling bahagia mereka berkaitan erat dengan **pencapaian pribadi** yang tidak hanya memberikan kebanggaan terhadap diri sendiri, tetapi juga menjadi sumber penghargaan dan validasi dari orang-orang terdekat, khususnya orang tua.

1. Pencapaian yang Bermakna secara Emosional

EKH menyatakan bahwa momen wisuda adalah pengalaman paling membahagiakan dalam hidupnya. Bagi EKH, wisuda bukan sekadar seremoni kelulusan, tetapi menjadi simbol perjuangan panjang yang akhirnya membawa hasil. Dalam narasinya, ia menggambarkan bagaimana rasa bahagia saat itu muncul karena perjuangan akademik yang cukup berat akhirnya dihargai, baik oleh institusi maupun keluarganya.

Pengalaman ini mengandung nilai-nilai **self-efficacy** (Bandura, 1997), yaitu kepercayaan pada kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, serta elemen **accomplishment** dalam model *PERMA* (Seligman, 2011), di mana keberhasilan menjadi salah satu sumber penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis. Kebahagiaan yang dirasakan EKH adalah manifestasi dari keseimbangan antara usaha pribadi dan pengakuan eksternal yang bermakna.

2. Membahagiakan Orang Tua sebagai Puncak Kepuasan Batin

Sementara itu, **NRNA** menyatakan bahwa ia merasa paling bahagia saat berhasil membuat orang tuanya bangga. Pengalaman ini tidak hanya berakar dari pencapaian, tetapi juga dari **koneksi emosional** dan **rasa syukur** atas dukungan yang telah diberikan orang tua. Menurut NRNA, melihat raut bahagia orang tua saat menyebut namanya atau menceritakan

pencapaiannya kepada orang lain adalah hal yang “tak ternilai dan menyentuh batin.” Temuan ini sejalan dengan konsep **relational happiness**, yaitu kebahagiaan yang diperoleh melalui kualitas dan kedalaman hubungan antarpribadi. Hal ini diperkuat oleh teori **attachment** (Bowlby, 1988) yang menekankan bahwa ikatan emosional yang aman dengan figur signifikan seperti orang tua memainkan peran krusial dalam membentuk persepsi individu terhadap nilai dirinya dan rasa aman emosionalnya. Pengalaman NRNA memperlihatkan bahwa dalam konteks budaya kolektif seperti Indonesia, kebahagiaan seringkali bersifat interdependen dan melibatkan keberhasilan dalam memenuhi harapan serta menciptakan kebanggaan dalam lingkup keluarga.

3. Integrasi Emosi Positif dan Makna

Secara umum, narasi dari para partisipan menunjukkan bahwa pengalaman bahagia tidak hanya ditandai oleh perasaan senang sesaat, tetapi juga mengandung unsur **makna, keterlibatan emosional, dan kontribusi sosial**, sebagaimana dijelaskan oleh Seligman (2011). Kebahagiaan dalam konteks ini bukan sekadar luapan emosi, tetapi juga pengalaman yang memperkuat identitas diri, hubungan sosial, serta nilai-nilai yang mereka anut.

Pengalaman bahagia yang dikisahkan oleh partisipan memperlihatkan bahwa momen tersebut memiliki signifikansi psikologis yang mendalam, di mana individu merasa dilihat, dihargai, dan diterima. Bahkan dalam pengalaman yang tampak sederhana seperti “dipeluk orang tua setelah sidang skripsi” atau “disebut namanya dalam pidato perpisahan sekolah,” terdapat makna eksistensial yang menjadi fondasi bagi pembentukan konsep diri positif.

4. Implikasi Organisasi

Dalam konteks organisasi seperti Klinik Athena, pemahaman mengenai pengalaman bahagia karyawan memiliki implikasi strategis. Organisasi yang mampu menciptakan ruang bagi karyawan untuk merasakan keberhasilan, memperoleh penghargaan, dan membangun koneksi emosional yang bermakna, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi. Momen-momen perayaan pencapaian, sistem apresiasi yang manusiawi, serta lingkungan kerja yang memungkinkan koneksi antarpersonal akan sangat mendukung kesejahteraan psikologis secara menyeluruh.

4. Strategi Menjaga Kebahagiaan

Kebahagiaan bukanlah kondisi statis, melainkan suatu keadaan yang dinamis dan perlu dirawat secara aktif. Dalam wawancara yang dilakukan terhadap empat

partisipan, teridentifikasi beberapa strategi utama yang digunakan untuk mempertahankan kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam konteks pekerjaan di Klinik Athena. Strategi-strategi ini mencerminkan upaya sadar untuk mempertahankan kesejahteraan psikologis melalui pendekatan kognitif, emosional, dan sosial.

1. Berpikir Positif dan Bersyukur

NRNA dan **IRNR** mengungkapkan bahwa mereka menjaga kebahagiaan dengan cara mengembangkan sikap berpikir positif dan memperkuat rasa syukur atas hal-hal kecil dalam hidup. Mereka cenderung memusatkan perhatian pada apa yang telah dimiliki, bukan pada kekurangan atau kegagalan. Hal ini sesuai dengan teori **gratitude** dalam psikologi positif, di mana kebiasaan bersyukur dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karena membantu individu untuk mengapresiasi pengalaman hidup secara lebih luas dan mendalam (Emmons & McCullough, 2003).

Strategi ini juga mencerminkan kemampuan **reappraisal**, yaitu suatu bentuk regulasi emosi di mana individu mengubah cara pandangnya terhadap suatu situasi agar tampak lebih positif (Gross, 2002). Dalam konteks ini, berpikir positif bukanlah bentuk pengabaian terhadap realitas, melainkan usaha aktif untuk membingkai ulang pengalaman hidup menjadi sesuatu yang bermakna.

2. Menjaga Jarak dari Konflik Sosial

LPS secara spesifik menyebutkan bahwa ia menjaga kebahagiaannya dengan menghindari konflik dan menjaga jarak dari lingkungan yang berpotensi menciptakan ketegangan emosional. Strategi ini menunjukkan bahwa individu memiliki mekanisme **coping avoidance** yang, jika digunakan secara adaptif, dapat menjadi cara efektif untuk melindungi diri dari paparan stres sosial yang berkepanjangan.

Dalam lingkungan kerja seperti klinik, yang penuh dengan interaksi interpersonal, kemampuan untuk memilih pergaulan dan mengelola batasan sosial merupakan bentuk dari **emotional boundary management**, yaitu keterampilan untuk melindungi kestabilan emosi pribadi dari pengaruh negatif eksternal. Strategi ini juga menyoroti pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung kohesi dan menghindari toksitas hubungan antar rekan kerja.

3. Mengelola Mood dan Emosi

NRNA dan EKH menyebutkan bahwa mereka menjaga kebahagiaan dengan cara mengelola suasana hati dan emosi secara aktif. Hal ini dilakukan melalui kegiatan seperti menenangkan diri, mendengarkan musik, beristirahat sejenak, atau menyibukkan diri dengan aktivitas yang menyenangkan. Strategi ini masuk dalam

kategori **emotion-focused coping**, yaitu respons terhadap stres yang bertujuan untuk mengatur pengalaman emosional daripada langsung menyelesaikan masalah yang menjadi sumber stres.

Menurut Gross (2002), pengelolaan emosi adalah inti dari kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki kompetensi dalam **emotional regulation** cenderung lebih mampu menghindari kondisi burnout, kelelahan emosional, dan gangguan suasana hati yang berkelanjutan. Dalam konteks profesional seperti di Klinik Athena, kemampuan ini menjadi sangat vital karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan terhadap pasien.

4. Berbagi dan Tidak Memendam Masalah Sendiri

Strategi lain yang diungkapkan oleh LPS adalah berbagi cerita atau curhat kepada orang yang dipercaya ketika mengalami tekanan. Ia menyatakan bahwa tindakan ini membuat beban emosional terasa lebih ringan dan membantunya mendapatkan perspektif baru dari luar dirinya.

Berbagi pengalaman emosional kepada orang lain dikenal sebagai bentuk **social sharing of emotion** (Rimé, 2009), yang memiliki efek terapeutik dan meningkatkan rasa terhubung secara sosial. Selain itu, strategi ini juga memperkuat dukungan sosial (social support), yang telah terbukti

secara konsisten menjadi faktor protektif dalam berbagai studi tentang stres dan kesejahteraan (Cohen & Wills, 1985). Karyawan yang memiliki saluran emosional yang sehat dengan lingkungan sosialnya lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja dan tetap menjaga stabilitas mentalnya.

5. Refleksi dan Pembelajaran

Refleksi merupakan proses evaluatif yang memungkinkan individu melihat kembali pengalaman masa lalu, mengevaluasi emosi dan tindakan yang menyertainya, serta menarik pelajaran untuk pertumbuhan pribadi. Dalam penelitian ini, refleksi yang diungkapkan oleh para partisipan menunjukkan adanya pergeseran penting dalam cara mereka memandang kebahagiaan dan mengelola kesejahteraan psikologis secara lebih dewasa.

1. Kemandirian Emosional sebagai Proses Pembelajaran

Mayoritas partisipan, seperti yang dicontohkan oleh NRNA dan EKH, menyatakan bahwa pada masa lalu mereka cenderung menggantungkan kebahagiaan pada validasi atau pengakuan dari orang lain, baik itu dari keluarga, pasangan, maupun lingkungan sosial. Ketergantungan emosional semacam ini sering kali membuat individu rentan terhadap

kekecewaan dan perasaan tidak berdaya ketika harapan tidak terpenuhi.

Namun, dalam proses refleksi tersebut, para partisipan juga menunjukkan adanya kesadaran dan niat untuk menjadi lebih mandiri secara emosional. Mereka belajar bahwa kebahagiaan sejati tidak sepenuhnya bisa dikendalikan oleh faktor eksternal, melainkan perlu dibangun dari dalam diri melalui penerimaan diri (self-acceptance), kejelasan tujuan hidup, dan penguatan nilai-nilai pribadi.

Fenomena ini sangat sejalan dengan teori **self-determination** dari Deci dan Ryan (2000), yang menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tumbuh ketika kebutuhan dasar manusia akan **autonomi**, **kompetensi**, dan **relasi sosial** terpenuhi. Proses menjadi mandiri secara emosional dapat dilihat sebagai upaya memenuhi kebutuhan akan otonomi, yakni kemampuan untuk membuat keputusan dan mengatur kebahagiaan hidup berdasarkan pilihan sendiri, bukan dari tekanan eksternal.

2. Hubungan Sosial yang Sehat dan Supportif

Dalam refleksi yang disampaikan, partisipan juga mengakui bahwa kebahagiaan dalam konteks sosial sangat bergantung pada kualitas hubungan yang mereka miliki. Hubungan yang supportif—

baik dengan keluarga, teman, maupun rekan kerja—menciptakan rasa aman secara emosional dan menjadi tempat berlindung saat mengalami tekanan. Hal ini selaras dengan teori **attachment** dari Bowlby (1988), yang menjelaskan bahwa ikatan emosional yang aman dengan orang lain berkontribusi besar terhadap kestabilan psikologis individu sepanjang hidup.

Partisipan mengungkapkan bahwa lingkungan sosial yang harmonis, di mana tidak ada rasa iri atau kompetisi yang merusak, merupakan faktor penting dalam menciptakan suasana batin yang tenang dan menyenangkan. Ini menunjukkan bahwa kebahagiaan sosial bukan hanya tentang hadirnya orang lain, melainkan kualitas dari relasi yang terjalin. Dukungan sosial, empati, dan sikap saling menghargai menjadi nilai-nilai utama dalam membangun komunitas kerja dan sosial yang sejahtera.

3. Menghindari Perilaku Komparatif dan Budaya Iri

Salah satu refleksi penting yang muncul dari narasi para partisipan adalah kesadaran akan dampak negatif dari kebiasaan membandingkan diri dengan orang lain. Budaya komparatif, baik dalam kehidupan pribadi maupun di media sosial, dianggap dapat menciptakan rasa iri, tidak aman, dan

pada akhirnya mengikis kebahagiaan yang telah dibangun. Beberapa partisipan secara eksplisit menyebut bahwa kebahagiaan sejati hadir ketika mereka berhenti membandingkan hidupnya dengan orang lain dan mulai fokus pada perkembangan diri sendiri.

Hal ini relevan dengan teori **social comparison** dari Festinger (1954), yang menyebutkan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk menilai dirinya dengan membandingkan dengan orang lain. Meskipun perbandingan ini bisa bersifat positif jika memotivasi, namun sering kali perbandingan ke atas (upward comparison) justru memunculkan perasaan tidak cukup baik dan merendahkan harga diri. Dalam konteks ini, refleksi para partisipan menunjukkan pemahaman bahwa kebahagiaan sejati datang dari penerimaan diri dan pemaknaan hidup yang autentik, bukan dari pencapaian eksternal yang ditentukan oleh standar sosial.

Kesimpulan

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan Klinik Athena ditandai oleh:

- Definisi kebahagiaan yang bersifat subjektif dan kontekstual, namun berpangkal pada ketenangan batin dan relasi sosial.

- Sumber kebahagiaan berasal dari kombinasi antara pencapaian pribadi, relasi sosial, aktivitas rekreatif, dan dimensi spiritual.
- Strategi untuk menjaga kebahagiaan mencakup syukur, berbagi, menjaga batas pribadi, serta mengelola emosi.

Implikasi praktis dari studi ini adalah perlunya manajemen Klinik Athena untuk mendukung kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti pelatihan manajemen stres, ruang curhat, atau kegiatan sosial internal yang mempererat relasi antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains*. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49(1), 14.
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*. American Psychologist, 55(1), 34–43.
- Gross, J. J. (2002). *Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences*. Psychophysiology, 39(3), 281–291.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.