

Peran Keluarga dalam Pembentukan Identitas dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di Cv.Sugi Maju Berkah

Ageng Saepudin Kanda S¹, Fika Anilda^{2*}

^{1,2*}Manajemen, Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Email: ¹agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id,

^{2*}fika10121768@digitechuniversity.ac.id

Abstract

This research aims to reveal the role of family in the formation of identity and psychological well-being of employees at CV. SUGIH FORWARD BLESSINGS. Employee identity and psychological well-being are important aspects in supporting productivity and performance in the work environment. Using a qualitative approach, this research involved in-depth interviews with a number of CV employees. SUGIH MAJU BERKAH to explore how their family experiences influence individual identity and psychological well-being in the work context. The research results show that the family plays a crucial role in shaping employee identity, through the influence of the values, norms and emotional support provided. Interactions with family members also play a role in shaping employees' mindsets and attitudes towards their work. In addition, family support has a positive impact on psychological well-being, creating an emotionally healthy work environment and increasing employees' mental resilience. These findings provide an important contribution to understanding the role of the family in the context of identity formation and psychological well-being of employees in the CV work environment. SUGIH MAJU BERKAH, as well as providing suggestions for developing human resource management strategies that are more holistic and oriented towards family support to improve employee psychological well-being.

Keywords: Emotional, Employee, Family, Work, Mental.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran keluarga dalam pembentukan identitas dan kesejahteraan psikologis karyawan di CV. SUGIH MAJU BERKAH. Identitas dan kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung produktivitas dan kinerja di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan penelitian metode kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan sejumlah karyawan CV. SUGIH MAJU BERKAH untuk mengeksplorasi bagaimana pengalaman keluarga mereka mempengaruhi identitas individu dan kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keluarga memainkan peran krusial dalam membentuk identitas karyawan, melalui pengaruh nilai-nilai, norma, dan dukungan emosional yang diberikan. Interaksi dengan anggota keluarga juga memainkan peran dalam membentuk pola pikir dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, dukungan keluarga memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara emosional dan

meningkatkan ketahanan mental karyawan. Penemuan ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman peran keluarga dalam konteks pembentukan identitas dan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja CV. SUGIH MAJU BERKAH, serta memberikan saran untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berorientasi pada dukungan keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Kata Kunci: Emosional, Karyawan, Keluarga, Kerja, Mental.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era yang dinamis ini, perubahan lingkungan kerja yang cepat dan kompleks menarik perhatian yang lebih besar terhadap peran keluarga dalam membentuk identitas karyawan dan kesejahteraan psikologis. Sebagai perusahaan yang berkomitmen mengatasi tantangan ini, CV SUGIH MAJU BERKAH mengakui pentingnya memahami dampak hubungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Identitas individu tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosialnya, dan keluarga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk nilai, norma, dan pola pikir individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami pemahaman terhadap peran keluarga dalam pembentukan identitas karyawan sepanjang perjalanan hidup mereka.

Dengan memperdalam pemahaman hubungan antara keluarga dan identitas karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi strategi efektif untuk meningkatkan kesehatan mental karyawan. Ini tidak hanya berpotensi meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi berharga dan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana interaksi antara keluarga dan lingkungan kerja membentuk identitas karyawan serta kontribusinya terhadap kesejahteraan psikologis.

Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik yang responsif terhadap kebutuhan zaman yang selalu berubah dan kompleksitas hubungan antara kehidupan pribadi dan profesional (Mangkunegara, 2009). Dalam konteks bisnis, perusahaan tidak lagi dapat melihat karyawan hanya sebagai sumber daya manusia yang berfungsi secara mekanis di dalam organisasi.

Sebaliknya, pengakuan terhadap karyawan sebagai individu yang memiliki kehidupan di luar ruang kerja menjadi semakin penting. CV. SUGIH MAJU BERKAH, sebagai entitas bisnis, menghadapi tantangan untuk memahami dan mengelola aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan yang dapat mempengaruhi performa mereka di tempat kerja. Identitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh dinamika hubungan keluarga. Dalam hal ini, keluarga bukan hanya menjadi entitas pendukung, tetapi juga lingkungan di mana individu membentuk nilai-nilai, harapan, dan tujuan hidupnya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran keluarga dalam membentuk identitas karyawan di lingkungan kerja CV. SUGIH MAJU BERKAH. Kondisi kesejahteraan psikologis karyawan juga menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Kesejahteraan psikologis mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Dengan memahami kontribusi keluarga terhadap identitas karyawan, diharapkan dapat ditemukan solusi yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di CV. SUGIH MAJU BERKAH. Dengan demikian, diharapkan bahwa temuan dari

penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen CV. SUGIH MAJU BERKAH dan organisasi serupa untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Peran Keluarga

Menurut (IMADE, 2021) peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status). Ketika seseorang menjalankan hak dan tanggung jawab jabatannya, maka ia sedang memenuhi suatu peran. Menurut (Kurnia Faruca, 2014) peran adalah seperangkat perilaku, sifat, dan aktivitas antarpribadi yang dikaitkan dengan seseorang dalam posisi atau situasi tertentu. Menurut (Putri Alviani Ade, 2018) orang tua adalah seorang laki-laki dan seorang perempuan yang dipersatukan oleh perkawinan, siap memikul tanggung jawab menjadi ayah dan ibu bagi anak-anak yang dikandungnya. .

Pengertian Pembentukan Identitas

Menurut (Muttaqin, 2016) memahami pembentukan identitas remaja di Indonesia bukanlah sesuatu yang mudah karena tidak terdapat profil remaja yang seragam dan berlaku secara nasional. Mengingat remaja di Indonesia terdiri dari berbagai suku, adat, status sosial-ekonomi, dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai konteks yaitu situasi terjadinya perkembangan individu (Wulandari, 2020)

3. METODE PENELITIAN

Pentingnya strategi penelitian dalam sebuah penelitian terletak pada kemudahan bagi peneliti dalam menjalankan riset, sekaligus meningkatkan kualitas hasil penelitian tersebut. Dalam konteks ini, strategi penelitian yang digunakan adalah metode fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif digambarkan sebagai suatu pendekatan yang berakar pada filsafat, digunakan untuk menyelidiki kondisi ilmiah, seperti eksperimen, di mana peneliti berperan sebagai instrumen, dan teknik pengumpulan data serta analisisnya bersifat kualitatif, lebih menekankan pada pemahaman makna. Penelitian ini memilih metode fenomenologi karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman dan perspektif individu terkait fenomena yang diteliti. Pendekatan kualitatif memberikan ruang untuk menangkap nuansa, kompleksitas, dan keragaman dalam fenomena tersebut. Oleh karena itu, metode ini dianggap paling sesuai untuk menggali pemahaman mendalam tentang aspek yang diteliti, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data.

Langkah-langkah penelitian mencakup identifikasi fenomena yang akan diteliti, pemilihan partisipan yang relevan dengan fenomena tersebut, pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen, serta analisis data dengan pendekatan kualitatif. Analisis data melibatkan pengelompokan temuan, identifikasi pola atau tema utama, dan interpretasi makna dari perspektif partisipan.

Dengan menerapkan metode fenomenologi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman individu terkait fenomena yang diteliti. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman umum mengenai fenomena tersebut dan dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori atau strategi intervensi yang lebih baik di masa depan.

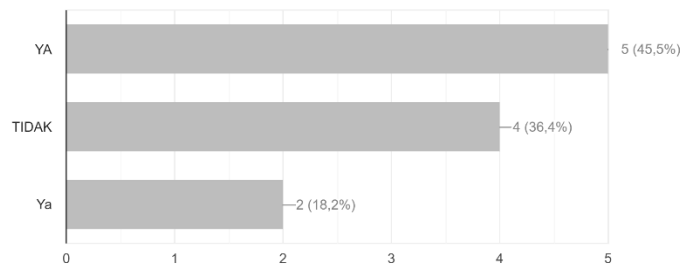
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dinamika Hubungan Keluarga dan Lingkungan Kerja

Interaksi antara anggota keluarga menciptakan lingkungan nilai, norma, dan dukungan emosional yang memainkan peran krusial dalam membentuk identitas individu. Hasil dari wawancara mendalam menunjukkan bahwa nilai-nilai yang diterapkan dalam lingkungan keluarga tercermin dalam pola pikir dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam diskusi keluarga, topik-topik seperti pengalaman di tempat kerja, nilai-nilai yang dihormati, dan dukungan emosional selama masa sulit juga secara signifikan mempengaruhi cara individu mengidentifikasi diri mereka dalam konteks pekerjaan. Keberadaan interaksi positif dalam lingkungan keluarga dapat membentuk pola pikir yang positif terhadap pekerjaan dan secara positif memengaruhi identitas pekerja karyawan.

Sebagai respons terhadap temuan ini, disarankan agar manajemen CV. SUGIH MAJU BERKAH mempertimbangkan implementasi program atau kebijakan yang mendukung integrasi nilai-nilai positif dan dukungan emosional dari lingkungan keluarga ke dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat melibatkan penyelenggaraan kegiatan atau pelatihan yang mempromosikan dialog terbuka antara anggota keluarga dan karyawan tentang pengalaman kerja serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Integrasi ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan identitas karyawan yang positif dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

1. Apakah anda merasa mendapatkan dukungan emosional dari anggota keluarga?
0 / 11 jawaban yang benar



Faktor Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan

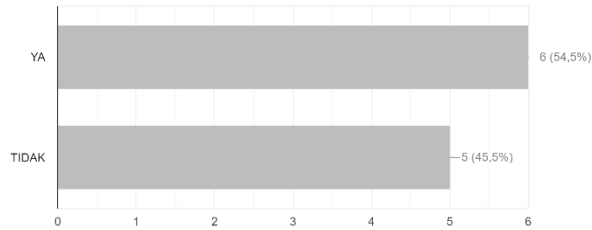
Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor keluarga memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan di CV. SUGIH MAJU BERKAH. Dukungan keluarga, baik secara emosional maupun praktis, terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan. Keluarga yang memberikan dukungan menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara emosional, memberikan dasar untuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta meningkatkan ketahanan mental karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan keluarga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang lebih besar, dan tingkat stres yang lebih rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek keluarga dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di CV. SUGIH MAJU BERKAH.

Sebagai implikasi dari temuan ini, disarankan agar manajemen CV. SUGIH MAJU BERKAH mempertimbangkan penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung peran keluarga dalam kehidupan karyawan. Langkah-langkah ini dapat melibatkan penyediaan program dukungan keluarga, pelatihan manajerial untuk memahami dan merespons kebutuhan karyawan yang terkait dengan keluarga, serta menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini dapat menghasilkan manfaat nyata dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

25. Apakah ada peraturan tertentu dalam keluarga yang memengaruhi kesejahteraan psikologis anda?
0 / 11 jawaban yang benar



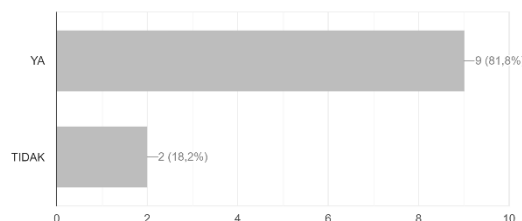
Respons Manajemen dan Strategi Pengembangan

Manajemen CV. SUGIH MAJU BERKAH memegang peran krusial dalam merespons dan mendukung kebutuhan karyawan berdasarkan hasil penelitian. Berdasarkan temuan penelitian, dianjurkan agar manajemen mempertimbangkan pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik. Ini mencakup pengembangan kebijakan yang mendukung interaksi positif antara keluarga dan lingkungan kerja, serta program-program yang mempromosikan kesejahteraan mental karyawan.

Strategi pengembangan juga dapat melibatkan penyediaan sumber daya dan dukungan untuk karyawan yang menghadapi tantangan di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Integrasi hasil penelitian ke dalam kebijakan dan praktik manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

Sebagai tindak lanjut, manajemen dapat mengevaluasi implementasi strategi ini secara berkala untuk memastikan efektivitasnya. Selain itu, menciptakan mekanisme umpan balik dari karyawan dapat menjadi langkah proaktif untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, manajemen CV. SUGIH MAJU BERKAH dapat memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diadopsi mencerminkan kebutuhan aktual karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

28. Apakah ada ketertarikan keluarga terhadap kehidupan sosial anda di luar rumah?
0 / 11 jawaban yang benar



5. PENUTUP

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang peran keluarga dalam membentuk identitas dan kesejahteraan psikologis karyawan di CV. SUGIH MAJU BERKAH. Hasilnya menunjukkan bahwa keluarga memiliki dampak krusial dalam

membentuk identitas individu, dan dukungan keluarga positif berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Respons manajemen yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang. Integrasi temuan penelitian ini ke dalam kebijakan dan praktik manajemen dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan.

6. SARAN

Dengan ini peneliti memberi pendapat dan saran agar perusahaan melibatkan manajemen dalam pelatihan yang lebih mendalam tentang pentingnya mendukung peran keluarga dalam pembentukan identitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.

7. DAFTAR RUJUKAN

I MADE, W. (2021). <http://repository.unimar-amni.ac.id/3468/>.

Jhonson, S. (2017). <https://media.neliti.com/media/publications/130470-ID-pembentukan-identitas-remaja-di-yogyakar.pdf>.

Kurnia Faruca, D. A. (2014). <https://repository.um-surabaya.ac.id/257/>.

Mangkunegara, M. A. (2009). <https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/8247d3c3-0f01-4693-8c43-921999a7b455/content>.

Muttaqin, D. &. (2016). repository.ubaya.ac.id.

Novrinda. (2016). <https://media.neliti.com/media/publications/130470-ID-pembentukan-identitas-remaja-di-yogyakar.pdf>.

Putri Alviani Ade, U. (2018). etheses.iainponorogo.ac.id.

Sugiyono. (2018). <https://repository.stei.ac.id/6507/4/BAB%2c03.pdf>.

Wulandari, T. (2020). books.google.com.