



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) 3064-5883 |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: [10.63217/orbit.v2i2.252](https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.252)



Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Cindy Tiara Adinda¹, Hanna Aqeela Humayra², Mochamad Aqshal Saliim³, Syafira Suniyah Nur Fahmi⁴, Arfian Arfian⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, cindytara12345@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, hannaqaeeela20@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, sallimaqshal@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [Syafirasnf11@gmail.com](mailto>Syafirasnf11@gmail.com)

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: [Syafirasnf11@gmail.com](mailto>Syafirasnf11@gmail.com)⁴

Abstract: This review examines the role of psychology in human resource management (HRM) by emphasizing how principles from Industrial and Organizational Psychology (I/O Psychology) enhance the quality of employee management. Using a literature review approach, the discussion focuses on key HRM functions such as recruitment and selection, training and development, work motivation, performance appraisal, and employee well-being. The findings indicate that psychological approaches improve the objectivity of selection processes, the effectiveness of training transfer, intrinsic motivation, and fairness in performance evaluation systems. The integration of psychological principles also contributes to higher productivity, job satisfaction, and employee retention through the fulfillment of psychological needs, perceived organizational support, and a healthy work environment. These insights highlight that applying psychological principles within HRM is a strategic element for building organizations that are adaptive, sustainable, and oriented toward human well-being.

Keywords: Industrial and Organizational Psychology, Human Resource Management, Employee Performance.

Abstrak: Kajian ini membahas peran psikologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menekankan bagaimana prinsip Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka, pembahasan difokuskan pada fungsi-fungsi utama MSDM seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, penilaian kinerja, serta kesejahteraan karyawan. Hasil telaah menunjukkan bahwa pendekatan psikologis mampu meningkatkan objektivitas seleksi, efektivitas transfer pelatihan, motivasi intrinsik, dan keadilan dalam sistem evaluasi kinerja. Integrasi aspek psikologis juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan psikologis, persepsi dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang sehat. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa penerapan prinsip psikologi dalam MSDM menjadi elemen strategis untuk membangun organisasi yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia.

Kata Kunci: Psikologi Industri dan Organisasi, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap transformasi digital, mobilitas tenaga kerja, dan tuntutan inovasi. Kondisi ini menegaskan bahwa keberhasilan tidak lagi hanya bertumpu pada aset fisik atau teknologi, tetapi terutama pada sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, kompeten, dan termotivasi. Pengelolaan SDM pun tidak cukup dilakukan secara administratif; diperlukan pendekatan strategis yang memahami aspek psikologis individu dalam organisasi. Dalam kerangka ini, Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) menjadi disiplin kunci karena memadukan prinsip psikologi dengan praktik manajemen SDM untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Huang, 2024).

Integrasi prinsip psikologi dalam MSDM semakin terlihat pada praktik-praktik yang menekankan kesejahteraan karyawan, keadilan organisasi, dan kualitas hubungan interpersonal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik HR berperforma tinggi (high-performance human resource practices/HPHRPs) berpengaruh pada komitmen karyawan, dengan identifikasi organisasi sebagai mediator dan budaya organisasi sebagai moderator (Yang C Mostafa, 2024). Temuan ini menegaskan bahwa fungsi HR seperti seleksi, pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja tidak dapat dipahami hanya sebagai prosedur teknis, tetapi harus mempertimbangkan bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerjanya secara psikologis.

Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (employee well-being) juga meningkat sebagai bagian penting dalam MSDM modern. Penelitian terkini menunjukkan bahwa praktik HR yang memprioritaskan kesejahteraan psikologis berdampak langsung pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Benítez-Núñez et al., 2024). Penerapan psikologi dalam MSDM dengan demikian tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kesehatan mental, keterlibatan, dan loyalitas karyawan faktor yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas organisasi.

Namun, penerapan prinsip psikologi dalam MSDM tidak lepas dari tantangan. Pengukuran psikologis yang kurang tepat, keberagaman budaya organisasi, serta persepsi karyawan terhadap kebijakan HR dapat membatasi efektivitas intervensi. Penelitian mengenai sistem kerja berperforma tinggi menunjukkan bahwa stres hambatan (hindrance stressors) dapat melemahkan pengaruh praktik HR terhadap hasil kerja karyawan (Benítez-Núñez et al., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu berhati-hati agar tidak mengadopsi pendekatan psikologis secara mekanis tanpa mempertimbangkan konteks internalnya.

Melihat kompleksitas tersebut, pemahaman sistematis tentang bagaimana psikologi diterapkan dalam fungsi-fungsi MSDM meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, penilaian kinerja, kesejahteraan kerja, dan hubungan interpersonal menjadi semakin penting. Pembahasan mendalam mengenai integrasi kedua bidang ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kontribusi psikologi dalam memperkuat manajemen SDM serta dampaknya terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian naratif deskriptif. Pendekatan naratif deskriptif digunakan untuk menafsirkan temuan-temuan penelitian secara kritis dan menghubungkannya dengan konteks pengelolaan SDM modern. Metode ini memungkinkan integrasi teori dan temuan empiris ke dalam pemahaman yang lebih luas tentang peran psikologi dalam meningkatkan efektivitas MSDM. Dengan demikian, metode ini tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga memberikan interpretasi konseptual yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan menunjukkan bahwa psikologi memiliki peran sentral dalam penguatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Psikologi sebagai studi tentang perilaku dan proses mental sebagaimana dijelaskan oleh Plato, Aristoteles, Wundt, dan Watson menjadi dasar dalam memahami bagaimana individu berperilaku di lingkungan kerja (Saleh, 2018). Dalam konteks organisasi, Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) memberikan kerangka untuk menjelaskan hubungan antara individu, kelompok, dan sistem kerja, termasuk bagaimana proses rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan evaluasi dapat dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja (Munandar, 2014).

Pada aspek rekrutmen dan seleksi, penelitian menunjukkan bahwa metode seleksi berbasis psikologi seperti tes kemampuan kognitif, tes kepribadian, dan wawancara terstruktur memiliki validitas prediktif tinggi dan meningkatkan objektivitas penilaian kandidat (Schmidt C Hunter, 1998). Pendekatan ini juga didukung oleh temuan Mangundjaya et al.(2024) yang menunjukkan bahwa penggunaan asesmen psikologis meningkatkan akurasi kecocokan kandidat dan berdampak pada produktivitas organisasi. Selain itu, analisis jabatan menjadi fondasi penting dalam menentukan kompetensi inti kandidat.

Dalam pelatihan dan pengembangan, prinsip psikologi belajar menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan seperti motivasi, praktik berulang, dan dukungan atasan. Studi Salas et al. (2012) menegaskan bahwa desain pelatihan berbasis kebutuhan (Training Needs Analysis/TNA) meningkatkan transfer pelatihan. Sari dan Suwandi (2025) juga menemukan bahwa program pelatihan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Pendekatan psikologis ini memastikan bahwa pelatihan tidak hanya mengubah keterampilan, tetapi juga perilaku kerja.

Motivasi kerja, yang dijelaskan melalui Self-Determination Theory (Deci C Ryan, 2000), menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan relasi sosial berperan besar dalam menentukan semangat kerja. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi melalui kebijakan HR yang tepat, karyawan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dan performa yang lebih stabil.

Dalam penilaian kinerja, prinsip psikologi membantu menjelaskan bias penilai, persepsi keadilan, dan kualitas umpan balik. Studi Denisi dan Murphy (2017) menjelaskan pentingnya sistem evaluasi yang objektif dan memiliki standar yang jelas. Temuan Habibi dan Manurung (2023) memperkuat bahwa penilaian kinerja yang berbasis teknologi dan metodologi tepat meningkatkan akurasi evaluasi dan motivasi kerja. Beberapa organisasi juga menerapkan metode 360-degree feedback untuk mengurangi bias dan memperluas sumber penilaian.

Aspek kesejahteraan kerja (Employee well-being) juga muncul sebagai komponen penting dalam MSDM. Berdasarkan Job Demands Resources Theory (Bakker et al., 2023), kesejahteraan meningkat jika tuntutan kerja diimbangi dengan dukungan organisasi, otonomi, pelatihan, dan sumber daya psikologis lainnya. Temuan Benítez-Núñez et al. (2024) memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja (Rifdah Amatullah C Hazim, 2025), dukungan organisasi (Muhamimin Iqbal et al., 2025), dan reward yang adil (Nelson C Apriyana, 2024) juga terbukti memengaruhi retensi dan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan menunjukkan bahwa penerapan psikologi dalam MSDM meningkatkan efektivitas organisasi melalui seleksi yang objektif, pelatihan yang adaptif, motivasi yang sehat, penilaian kinerja yang adil, serta kesejahteraan kerja yang mendukung produktivitas dan retensi. Integrasi ini menegaskan bahwa MSDM yang efektif harus memahami dimensi psikologis karyawan dan menerapkannya secara konsisten dalam praktik organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat ditegaskan bahwa integrasi prinsip psikologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi landasan penting untuk menyeimbangkan tujuan organisasi dengan kesejahteraan karyawan. Pendekatan psikologis

membantu organisasi memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya operasional, tetapi sebagai individu dengan potensi, nilai, dan kebutuhan psikologis yang beragam. Penerapan psikologi dalam proses HR mulai dari seleksi yang mempertimbangkan kesesuaian personal, pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan psikologis, hingga sistem evaluasi kinerja yang adil mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan. Praktik ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan psikologis terbukti memperkuat kepuasan, loyalitas, dan retensi karyawan. Ketika individu merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan berkembang, komitmen terhadap organisasi meningkat. Faktor seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, dan kepemimpinan yang sensitif secara emosional menjadi elemen penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis. Secara keseluruhan, penerapan psikologi dalam MSDM membantu organisasi mengembangkan kebijakan yang lebih adaptif dan berorientasi pada manusia. Pendekatan ini tidak hanya mendukung pencapaian kinerja yang optimal, tetapi juga membangun budaya kerja yang inklusif, bermakna, dan konsisten dengan prinsip kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja modern.

REFERENSI

- Amanda, N., Widodo, P., C Chusniyah, T. (2025). Teknologi Digital dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Z: Tinjauan Sistematis di Dunia Kerja Modern. *Jurnal Flourishing*, 5(8), 462-471. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v5i82025p462-471>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., C Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review OfOrganizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.
- Budiharto, S., C Athirah, N. (2025). Keterpikatan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Lintas Generasi di Indonesia. Deci, E. L., C Ryan, R. M. (2000). The " What " and " Why " of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Denisi, A. S., C Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Habibi, R., C Manurung, A. G. R. (2023). SLR Systematic Literature Review: Metode Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Human Performance Technology. *Journal of Applied Computer Science and Technology*, 4(2), 100–107. <https://doi.org/10.52158/jacost.v4i2.511>
- Makrufa, Hardati, C Zunaida. (2025). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 14 (1).
- Mangundjaya, W. L., Nurdiana, E., Hamidah, N., C Fithriyani, R. (2024). Pendekatan Psikologis Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(8), 845–849. <https://doi.org/10.59837/atd07w24>
- Muhaimin Iqbal, Fauzan Rizky, C Saputra Pramana. (2025). Pengaruh Reward Dan WorkLife Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1 (6).
- Nelson, A., C Apriyana, T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 2614–7181. <https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v6i2.1062>
- Ratna Brillianti Kusnanda, R. C Wayan Sukmawati Puspitadewi. (2022). Aplikasi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang User-Friendly: Studi Literatur User- Friendly Employee Recruitment and Selection Application: A Literature Study. 12(01), 275– 290. <https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p275-290>
- Rifdah Amatullah, A., C Hazim, H. (2025). Analysis Of Psychological Wellbeing as A Determinant Of Mental Health Among Employees in the Manufacturing Industry at Pt. S. 8(1).
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., C Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>

- Sari, P. D., C Suwandi. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam Mendukung Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ilmu Sosial*, 2(6), 89–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14634508>
- Schmidt, F. L., C Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Syaiful, I. A., Rizal, K., C Sari, A. V. K. (2018). Proses Pengambilan Keputusan Pembelian di Toko Daring: Peran Faktor Psikologis Persepsi Kualitas Produk dan Tingkat Kepercayaan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 194. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2296>
- Yoga Pratama, M. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 8, Issue 3).