



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 3, No. 1, 2026

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 3, No. 1, 2026

Pages: 1440–1450

Penguasaan Lingkungan dalam Kesejahteraan Psikologis
Supervisor: Studi Kasus pada Tim Kecil Perusahaan X

Dini Iswari Amaliani, Dzakiyyah Hanun Syifa, Muhammad Rafsanjani
Yusuf, Muhammad Nur Zikri, Netty Merdiaty

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.4096>

How to Cite this Article

APA : Dini Iswari Amaliani, Dzakiyyah Hanun Syifa, Muhammad Rafsanjani Yusuf, Muhammad Nur Zikri, & Netty Merdiaty. (2026). Penguasaan Lingkungan dalam Kesejahteraan Psikologis Supervisor: Studi Kasus pada Tim Kecil Perusahaan X. Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, 3(1), 1440 - 1450. <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.4096>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Penguasaan Lingkungan dalam Kesejahteraan Psikologis Supervisor: Studi Kasus pada Tim Kecil Perusahaan X

**Dini Iswari Amaliani^{1*}, Dzakiyyah Hanun Syifa², Muhammad Rafsanjani Yusuf³,
Muhammad Nur Zikri⁴, Netty Merdiaty⁵**

Program Studi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: 202210515205@mhs.ubharajaya.ac.id

Diterima: 23-12-2025

| Disetujui: 03-01-2026

| Diterbitkan: 05-01-2026

ABSTRACT

Supervisors play a strategic role in ensuring team effectiveness and organizational goal achievement; therefore, their psychological well-being is an important aspect to consider. One relevant dimension of mental health at work context is environmental mastery, as conceptualized in Ryff and Keyes' Psychological Well-Being theory. This study aims to describe and analyze environmental mastery as an aspect of psychological well-being among supervisors at Company X. A qualitative approach with a case study method was employed to obtain an in-depth understanding of supervisors' experiences in managing their work environment. The participants were supervisors leading small teams and were selected purposively based on the research objectives. Data were collected through structured in-depth interviews and non-participant observation. The findings indicate that mastery of the surroundings is essential to shaping supervisors' psychological health, reflected in their ability to organize work processes, manage team dynamics, handle work demands, resolve conflicts, and create a supportive physical and social work environment. Effective environmental mastery contributes to supervisors' sense of competence, emotional stability, and comfort in performing their supervisory roles. In conclusion, this study highlights that environmental mastery is a key component of supervisors' psychological well-being and should be given greater attention in human resource management practices to support sustainable organizational performance.

Keywords: *psychological well-being, environmental mastery, supervisor, work environment*

ABSTRAK

Supervisor memiliki peran strategis dalam menjaga efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga kesehatan mental mereka adalah faktor penting yang harus diperhitungkan.. Salah satu dimensi kesejahteraan psikologis yang relevan dalam konteks kerja adalah *environmental mastery* atau penguasaan lingkungan, sebagaimana dikemukakan dalam teori Psychological Well-Being oleh Ryff dan Keyes. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis penguasaan lingkungan sebagai aspek kesejahteraan psikologis pada supervisor di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian adalah supervisor yang memimpin tim kecil dan dipilih secara purposif. Penggalan wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data. terstruktur dan observasi non-partisipatif untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai pengalaman subjek dalam mengelola lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan lingkungan berperan penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis supervisor, yang tercermin melalui kemampuan mengatur alur kerja, mengelola konflik, menyesuaikan tuntutan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan sosial. Penguasaan lingkungan yang baik memberikan rasa kompeten, stabilitas emosional, dan kenyamanan dalam menjalankan peran supervisi. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa *environmental mastery* merupakan aspek sentral dalam kesejahteraan psikologis supervisor dan hal ini harus dipertimbangkan dalam prosedur manajemen sumber daya manusia.

Katakunci: kesejahteraan psikologis, penguasaan lingkungan, supervisor, lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Sartika dan Kamaruddin (2024) dalam studinya menyatakan bahwa, perusahaan sebagai organisasi sosial dan ekonomi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Karyawan yang berada pada posisi pengawasan atau supervisi (supervisor), memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran operasional, koordinasi tim, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis supervisor tidak hanya kesehatan fisik atau kompensasi finansial yang menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan. Teori kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis baik cenderung lebih stabil, produktif, dan mampu melakukan adaptasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis Zulkifli dan Hamzah, (2024).

Salah satu model kesejahteraan psikologis yang banyak digunakan dalam penelitian adalah model Ryff (1995) model ini mengidentifikasi enam dimensi utama: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations*), otonomi (*autonomy*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan penguasaan lingkungan (*environmental mastery*). Menurut Diwanti dan Abidin (2021) Dari keenam dimensi tersebut, “*environmental mastery*” atau kemampuan menguasai lingkungan menjadi aspek yang sangat relevan dalam konteks kerja karena pekerja tidak hanya harus mampu mengatur dirinya sendiri, tetapi juga lingkungan kerja dan sumber daya di sekitarnya agar sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas diri (Kaswan dan Psikologi, 2022).

Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) menurut Rochma dan Prameswari (2025) dalam konteks pekerjaan meliputi kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan ritme kerja, mengatur waktu, memanfaatkan peluang, mengelola sumber daya fisik maupun sosial di tempat kerja, serta mengambil keputusan yang efektif agar lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas. Menurut (Saragi, 2025) Bagi supervisor, fungsi ini semakin penting karena mereka harus memimpin tim, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, mengelola konflik, dan menjaga suasana kerja agar tetap kondusif. Dengan demikian, tingkat penguasaan lingkungan yang baik dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis supervisor.

Penelitian yang dilakukan oleh Soeharso dan Utami (2020) meneliti *environmental mastery* sebagai bagian dari *psychological well-being* pekerja perempuan di industri garmen, dan menemukan bahwa keterikatan organisasi memediasi hubungan antara *meaningfulness of work* dan *environmental mastery*. Meskipun demikian, fokus penelitian ini adalah pekerja umum, bukan supervisor sehingga belum menjawab pertanyaan spesifik bagaimana *environmental mastery* bekerja di kalangan supervisor, yang beban dan tanggung jawabnya berbeda (Rahayu dan Syafruddin, 2024).

Selain itu, literatur Khumairoh (2025) menunjukkan pentingnya kondisi kantor juga lingkungan industri pada kesejahteraan pegawai. Penelitian untuk pegawai di biro psikologi. Khumairoh (2025) menemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan target, persepsi terhadap dimensi *psychological well-being* termasuk penguasaan lingkungan menjadi penting untuk memahami kesehatan mental karyawan. Mopkins (2024) menegaskan bahwa aspek lingkungan kerja (konteks organisasi) dan bagaimana individu mengelolanya dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Romsbotn (2022) juga mengatakan pekerja di lingkungan bertekanan tinggi (seperti penyelam saturasi) menunjukkan bahwa tuntutan psikososial kerja memicu proses gangguan kesehatan mental kecuali didukung oleh sumber daya organisasi, mirip dinamika penguasaan lingkungan di biro.

Berdasarkan hal-hal tersebut, sangat relevan untuk melakukan studi kasus terhadap supervisor di perusahaan (Perusahaan X) dengan fokus pada *environmental mastery* sebagai aspek kesejahteraan

psikologis. Pendekatan kasus memungkinkan menggali secara mendalam bagaimana supervisor memaknai dan mengelola lingkungan kerja mereka baik fisik, sosial, maupun organisasional dalam upaya mencapai kesejahteraan psikologis.

Dengan penelitian semacam ini, diharapkan dapat menambah literatur empiris yang spesifik pada supervisor dalam konteks perusahaan, serta memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan praktis di organisasi agar mendukung kesejahteraan mental dan adaptasi lingkungan kerja. Dengan mempertimbangkan tanggung jawab supervisor terhadap tim, beban pekerjaan, dan dinamika organisasi, maka studi ini tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu supervisor, tetapi juga bagi keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Ryff (1995) Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi di mana individu mampu menerima diri dan lingkungannya, menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, serta merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Selain itu Kiswantomo dan Wardani (2021) menambahkan bahwa kesejahteraan psychological well-being sebagai kondisi di mana individu memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri maupun hubungan dengan orang lain, mampu mengatur diri sendiri, memiliki tujuan hidup, serta mampu mengelola lingkungan dan sumber daya di sekitarnya guna memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya.

Fokus penelitian ini yang dilakukan oleh Mubarak (2024) adalah dimensi *environmental mastery*. *Environmental mastery* mengacu pada kemampuan individu untuk membuat, memilih, dan mengelola lingkungan baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis agar sesuai dengan kebutuhan, kapasitas, dan nilai-nilai diri. Artinya, individu yang tinggi *environmental mastery* mampu memanfaatkan sumber daya, mengorganisir kehidupan sehari-hari, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dan mengatasi perubahan lingkungan secara efektif (Noviasari dan Dariyo, 2023).

Salsa Maharani (2024) berpendapat bahwa dalam konteks dunia kerja, khususnya bagi individu dengan tanggung jawab supervisi atau manajerial seperti supervisor, dimensi *environmental mastery* menjadi sangat penting. Menurut Boiliu dan Kia (2025) Supervisor tidak hanya bertanggung jawab terhadap tugas diri sendiri, tetapi juga terhadap pengelolaan tim, sumber daya manusia, dinamika kerja, beban tugas, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kemampuan mereka dalam menguasai lingkungan baik fisik, sosial maupun organisasi diperkirakan sangat berimbas pada keamanan psikis mereka. Paragraf ini menjembatani teori umum psychological well-being ke konteks pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Stres adalah respon adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan individu, Robbins & Judge dalam Vandiya dkk., (2018) menyatakan bahwa terdapat dua tipe stres yaitu positif (eustress) dan negatif (distress). Dikatakan bahwa stres menjadi negatif jika ada perubahan dalam perilaku, fungsi fisik, dan pikiran. Stres yang bersifat positif justru dapat membangkitkan semangat dan mendorong individu untuk mencapai cita-citanya, mengubah situasi di sekitarnya, serta berhasil dalam mengatasi berbagai tantangan dalam hidup, Robbins & Judge dalam Vandiya dan Hidayat (2019) Stres bervariasi antara individu dan sangat tergantung

Pada pandangan pribadi. Bila ada dua orang yang merasakan stres yang serupa, jenis atau intensitas

stres yang dialami oleh satu orang mungkin tidak sama dengan orang yang lain. Stres merujuk pada tekanan dari luar yang memengaruhi tubuh dan dikenal sebagai stresor, Menurut Krohne dalam Vandiya Hidayat (2019) menyatakan bahwa asosiasi antara stresor dengan stres terklasifikasi menjadi dua jenis, yaitu pendekatan terhadap stres sistemik yang berlandaskan fisiologi dan psikobiologi (teori Selye) serta pendekatan terhadap stres psikologis yang mencakup dua gagasan yaitu penilaian dan cara mengurangi stres yang diperluas dalam bidang psikologi kognitif (teori Lazarus).

Vandiya dan Hidayat (2019) menuturkan bahwa stres di tempat kerja merupakan suatu hal dalam lingkungan kerja yang dianggap sebagai tantangan atau beban, atau keadaan yang menyebabkan rasa tidak nyaman bagi karyawan. Stres kerja meliputi (1) Tuntutan yang terdiri dari tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan hal-hal tak terduga yang dihadapi oleh karyawan serta (2) Sumber daya yang merupakan hal-hal yang berada dalam kontrol karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Stranks dalam Vandiya & Hidayat, (2019) Stressor di tempat kerja terdiri dari (1) Pekerjaan: jumlah pekerjaan yang berlebihan atau kurang, kondisi kerja yang tidak memadai, tenggat waktu yang ketat, pengambilan keputusan. (2) Peran dalam organisasi: konflik atau ketidakjelasan dalam jabatan, kewajiban terhadap orang lain, tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. (3) Perkembangan karir: promosi yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, tidak ada jaminan kerja, terhalangnya cita-cita karir. (4) Struktur dan iklim organisasi: kurangnya komunikasi yang baik, pembatasan dalam perilaku, dinamika politik di tempat kerja. (5) Hubungan dalam organisasi: interaksi yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bawahan, serta kesulitan dalam membagikan tanggung jawab.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian Hartati (2025) tentang kesejahteraan psikologis di lingkungan organisasi menunjukkan bahwa kemampuan untuk menguasai lingkungan adalah aspek krusial yang memengaruhi sejauh mana seseorang dapat menangani tuntutan pekerjaan dan perubahan di tempat kerja. Ahmed (2022) menemukan bahwa kemampuan mengatur lingkungan menjadi faktor paling penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasad (2025) yang mengindikasikan bahwa kemampuan menguasai lingkungan merupakan salah satu elemen yang paling berdampak pada keadaan kondisi keseimbangan kerja. Di Indonesia, penelitian Savitri dan Widyaningsih (2024) menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh besar terhadap semua aspek kesejahteraan psikologis, termasuk kemampuan menguasai lingkungan, sehingga menunjukkan pentingnya konteks budaya dalam cara individu merasakan kontrol atas lingkungan kerja mereka.

Penemuan Merdiaty (2022) mengatakan penguasaan lingkungan adalah dimensi yang paling rentan terhadap tekanan kerja, hal ini semakin terlihat ketika adanya dukungan dari atasan, keamanan pekerjaan juga dapat membantu karyawan dalam memanfaatkan sumber daya di lingkungan kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan penguasaan mereka terhadap lingkungan tersebut. Sejalan dengan hal ini, Sari (2025) menemukan bahwa sikap supervisi yang *supportive* terhadap keluarga mampu memperbaiki kesejahteraan mental para pekerja, terutama dalam hal penguasaan lingkungan, yang menunjukkan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan yang berdampak langsung pada cara pandang terhadap control dalam lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tersebut yang dirasakan merupakan faktor utama guna peningkatan skor dimensi penguasaan lingkungan, menunjukkan bahwa adanya dukungan dari struktur dan interaksi antarpribadi memiliki

pengaruh langsung terhadap tekanan psikologis. Di sisi lain, riset yang dilakukan oleh Prasad (2025) menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan dapat menurunkan tingkat penguasaan lingkungan, namun intervensi yang dilakukan oleh organisasi, seperti peningkatan keseimbangan kerja hidup dan manajemen stress, dapat membantu mengembalikan persepsi kontrol tersebut.

Secara keseluruhan, delapan penelitian ini konsisten menunjukkan hal yang konsisten bahwa penguasaan lingkungan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pribadi, tetapi juga oleh situasi di organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres, keamanan kerja, serta dukungan sosial di lingkungan kerja. Hasil-hasil ini memberikan landasan teoretis yang kuat bagi penelitian ini untuk menyelidiki bagaimana para pengawas di Perusahaan X mengembangkan kemampuan penguasaan lingkungan dalam menjalankan tugas mereka, serta bagaimana faktor organisasi dan beban kerja dapat berkontribusi terhadap kesehatan psikologis mereka.

METODE PENELITIAN

Mengacu pada rujukan dari Soeharso dan Utami (2020) penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus tujuannya untuk memahami secara mendalam bagaimana penguasaan lingkungan memengaruhi kesejahteraan psikologis supervisor dalam tim kecil. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini bertujuan menggali informasi dan fenomena secara utuh dan spesifik, serta menggali pengalaman pribadi supervisor yang tidak dapat diukur hanya melalui kuesioner Natasya Gunawan, (2025). Metode studi kasus digunakan karena fokus kami mengarah pada eksplorasi menyeluruh terhadap situasi nyata yang dialami supervisor dalam lingkungan kerja. Menurut kami, pendekatan ini juga dianggap tepat karena memungkinkan adanya kedekatan antara peneliti dan subjek penelitian, sehingga proses pengumpulan data dapat berlangsung secara lebih alami.

Pendekatan yang dilakukan ini diharap mampu memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai bagaimana penguasaan lingkungan berperan dalam membentuk kesejahteraan psikologis supervisor dalam konteks tim kecil, serta memberikan pemahaman baru terkait manajemen sumber daya manusia pada level operasional (Khumairoh, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan merupakan salah satu dimensi utama kesejahteraan psikologis, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan eksternal serta memanfaatkan peluang di lingkungan secara efektif. Dalam situasi seorang supervisor yang memimpin tim kecil di Perusahaan X, penguasaan lingkungan kerja terlihat dalam kemampuan mereka untuk merencanakan dan mengelola tugas tim, membuat pilihan cerdas ketika terjadi perubahan, dan menciptakan tempat kerja yang membantu anggota tim untuk bekerja sebaik mungkin. Supervisor yang memiliki penguasaan lingkungan kerja yang kuat dapat menangani situasi dengan sumber daya terbatas, perubahan hubungan antar anggota tim, dan tekanan tinggi untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pandangan Istiqomah (2016) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat penguasaan lingkungan tinggi cenderung merasa kompeten dan memiliki kontrol terhadap situasi hidupnya.

Pelaksanaan Wawancara

Selama sesi tanya jawab, sejumlah pertanyaan diajukan kepada narasumber yaitu seorang supervisor secara mendalam.

Hasil Wawancara

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penguasaan lingkungan merupakan aspek penting dalam kesejahteraan psikologis supervisor dalam tim. Mengutip dari penelitian yang dilakukan oleh Cheng dan Osman (2023) mengungkapkan bahwa kemampuan untuk mengatur alur tugas, menyesuaikan kinerja tim, serta menciptakan suasana kerja yang teratur memperkuat rasa percaya diri supervisor dalam perannya. Supervisor juga mampu mengelola konflik kecil antar anggota tim dan menyesuaikan strategi kerja ketika menghadapi situasi tim yang berubah-ubah. Aktivitas seperti pembagian tugas yang adil menjadi bagian dari pengalaman penguasaan lingkungan yang dominan.

Sejalan dengan hal tersebut, subjek menyatakan bahwa kemampuan mengontrol lingkungan kerja membuat mereka merasa lebih stabil secara emosional dalam sehari-hari, pernyataan subjek sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clinton dan Conway (2025) yang menyatakan bahwa pekerja dengan otonomi kerja (kontrol terhadap tugas dan cara bekerja) cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah, yang mencerminkan stabilitas emosional yang lebih tinggi dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari. Kemampuan tersebut dirasakan sebagai bentuk kompetensi yang meningkatkan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.

Adapun dengan hal itu, respon positif dari anggota tim terhadap kebijakan kerja yang dibuat oleh subjek memberi penguatan terhadap penguasaan lingkungan sebagai pengalaman yang bermakna, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangundjaya (2015) bahwa pemimpin perlu meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja karyawan terlebih dahulu sebelum mengimplementasikan perubahan organisasi agar reaksi karyawan menjadi lebih positif dan adaptif. Dengan demikian, penguasaan lingkungan terlihat sebagai pengalaman sentral yang berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis supervisor.

1. Kontrol Terhadap Lingkungan

Narasumber mengungkapkan bahwa penguasaan terhadap lingkungan kerjanya bersumber pada kenyamanan para karyawan yang berada dibawah pimpinanya. "Yang pasti kenyamanan dari tim nya". Pernyataan narasumber sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gillet (2012) bahwa kenyamanan kerja dan dukungan sosial antara supervisor dan bawahan berkorelasi secara signifikan dengan persepsi kontrol lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Cara subjek mengatur lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial dengan cara mengatur jadwal para karyawan agar tidak Jumping Shift, mengatur SDM agar seimbang disetiap Shift, dan juga subjek selalu bertanya kepada masing-masing karyawannya agar jika terdapat kendala maka akan dicari solusinya bersama-sama. "Dari segi fisik saya mengatur supaya jadwal karyawan gaada yg jumping, mengatur penempatan SDM di setiap shift nya harus cukup. Dari segi sosial biasanya saya rutin bertanya kendala perorang terus dibantukan cari solusinya untuk diselesain bareng bareng". Pernyataan subjek ditemukan juga didalam penelitian yang dilakukan oleh Nandiatama (2022) yang menunjukan bahwa pembagian waktu kerja (shift) yang baik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebuah indikator kenyamanan dalam lingkungan kerja yang mencerminkan *Work-Life Balance* dan kenyamanan karyawan yang lebih tinggi.

Subjek juga memiliki cara untuk memberikan dukungan sosial agar karyawannya bisa lebih produktif dengan memberikan contoh kepada karyawannya bukan hanya sekedar memerintah saja. "Biasanya saya ga cuman nyuruh aja tapi saya juga ngasih contoh dengan cara saya ikut terjun ketika kerja disitu anak-anak merasa dirangkul sehingga anak-anak lebih semangat buat produktif lagi dalam kerja". Penelitian yang dilakukan oleh Amma & Sovitriana (2025) mengungkapkan bahwasannya dukungan sosial atasan termasuk dukungan emosional, informasional, dan penghargaan berperan penting dalam meningkatkan semangat, motivasi, dan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja.

2. Manajemen Aktivitas Sehari-hari

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan tersendiri termasuk juga Supervisor, Tantangan yang pernah dihadapi oleh subjek disebabkan oleh *Miss Communication* akan tetapi subjek memiliki caranya sendiri untuk menghadapi masalah tersebut dengan cara mengkomunikasikannya dengan kepala dingin agar dapat mencari solusi/jalan keluar secara bersama-sama. "Tantangannya pasti ada aja masalah yang disebabkan dari misscom, solusinya jangan panik, komunikasiin baik baik dengan tim, selesain bareng bareng dengan kepala dingin buat cari jalan keluar". Pernyataan ini disetujui penemuan Farhan (2024) dengan penemuan bahwa strategi penyelesaian konflik melalui komunikasi yang tenang dan solutif membantu menyelesaikan konflik akibat miskomunikasi dan memperbaiki hubungan interpersonal antar bawahan dan atasan.

Menurut subjek hal yang membuat meningkatnya atau menurunnya kesejahteraan psikologisnya adalah jika para karyawannya dapat mengikuti arahannya dengan baik dan jika ada kritik mereka harus menerimanya bukan menghindari atau mengelak. "Tim nya nurut kalau dikasih kritik gabanyak alasan". Pernyataan subjek didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto dan Mulyono (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang responsif terhadap masukan karyawan (tidak menghindar dari kritik) berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, karena menciptakan rasa penghargaan dan keterlibatan.

3. Kemampuan Mengelola Tuntutan Kerja

Setiap karyawan pasti memiliki tekanan dalam tuntutan pekerjaan tanpa terkecuali supervisor. Subjek memiliki caranya sendiri dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang dihadapinya, dengan cara mengkomunikasikannya dengan tim, jika subjek memiliki masalah pribadi subjek dapat mengontrol dan tidak melibatkan masalah pribadinya kedalam pekerjaannya. "Mencari tahu masalahnya dulu terus di komunikasiin dengan tim baru diputuskan jalan keluar yang terbaik untuk saya, untuk tim, dan untuk customer jika emang itu ngelibatin customer. Kalo untuk saya pribadi cara mengatasi tuntutan kerja dengan ga mendem masalah sendiri ya kalo emang ada masalah sama tim ya di komunikasiin sama mereka, kalo ada masalah pribadi sebisa mungkin ga saya bawa saat kerja. Intinya komunikasi sama sikap kontrol diri saya aja". Pernyataan subjek sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sangapan (2025) bahwasannya komunikasi interpersonal yang efektif dengan tim tenaga kerja berperan sebagai mekanisme pengelolaan stres pekerjaan, membantu karyawan mengatasi tuntutan tanpa membawa masalah pribadi ke pekerjaan.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa ketika supervisor merasa mampu mengelola tuntutan internal dan eksternal kerja mereka, hal tersebut bukan hanya memperbaiki performa kerja,

tetapi juga memberi dampak positif terhadap kondisi psikologis mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan menguasai lingkungan (*environmental mastery*) adalah aspek penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis supervisor di Perusahaan X. Supervisor yang bisa mengelola lingkungan kerjanya secara efektif, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan organisasional, menunjukkan kondisi psikologis yang lebih stabil, percaya diri, dan nyaman dalam menjalankan tugas supervisi mereka.

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan menguasai lingkungan pada supervisor terlihat dari kemampuan mengatur alur kerja dan membagi tugas dengan adil, menjaga keseimbangan anggota tim, mengatasi konflik antar manusia, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung.

Selain itu, kemampuan supervisor mengelola aktivitas harian dan menangani tekanan kerja melalui komunikasi terbuka, pengendalian diri, serta mampu memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis.

Temuan ini mendukung teori kesejahteraan psikologis Ryff dan Keyes, terutama dimensi *environmental mastery*, yang menekankan pentingnya kemampuan seseorang menguasai lingkungan untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan menguasai lingkungan merupakan pengalaman yang sangat berpengaruh dalam menjaga kesejahteraan psikologis supervisor, sekaligus mendukung efektivitas dalam memimpin dan keberlanjutan kinerja tim di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R. R., Azam, M., Qureshi, J. A., Hashem E, A. R., Parmar, V., & Md Salleh, N. Z. (2022). The Relationship Between Internal Employer Branding and Talent Retention: A Theoretical Investigation for the Development of a Conceptual Framework. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859614>
- Amma, S., & Sovitriana, R. (2025). *Pengaruh Dukungan Sosial Atasan terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 75–83.
- Boiliu, E. R., & Kia, A. D. (2025). *Pendidikan Kristen Responsif Disrupsi: Integrasi Nilai Kristiani Dalam Transformasi Pendidikan Abad Ke-21*. 56–73. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i1.5761>
- Cheng, C. H., & Osman, Z. Bin. (2023). Empirical Study of Leadership Styles on Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i12/19360>
- Clinton, M. E., & Conway, N. (2025). Within-person increases in job autonomy linked to greater employee strain. *Work and Stress*, 39(1), 44–65. <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364593>
- Diwanti, Y. S., & Abidin, Z. (2021). Psychological Well Being penguasaan lingkungan kerja. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.36269/psyche.v3i1.278>
- Farhan, M., Azwardi, Nurdahyanti, & Syahkila, A. (2024). *Peran Komunikasi Dalam Penyelesaian Konflik*. 4, 204–212.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2012). *The Impact of Organizational*

- Factors on Psychological Needs and Their Relations with Well-Being.* 437–450.
<https://doi.org/10.1007/s10869-011-9253-2>
- Hartati, R. (2025). Analisis Hubungan Panjang Berat Kerang Darah dan Kerang Hijau Di Perairan Tambak Lorok Semarang. *Journal of Marine Research*, 14(1), 166–172.
<https://doi.org/10.14710/jmr.v14i1.43844>
- Istiqomah, B. R., Anward, H. H., & Erlyani, N. (2016). *Peranan Penguasaan Lingkungan Terhadap Motivasi Migrasi Pada Penduduk yang Tinggal di Pemukiman Kumuh.* 3(3), 121–126.
- Kaswan, W., & Psikologi, J. (2022). *Psychological Well-Being pada Istri yang Memiliki Pasangan Penyandang Tunanetra.*
- Kesejahteraan, H., Dan, P., Saragi, N. O., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2025). *LIberos The Correlation of Psychological Well-Being and Work Engagement Among Generation Z Employees in District X, Surabaya.* *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 15.
<https://doi.org/10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027>
- Khumairoh, A., Rachmawati Musslifah, A., Purnomosidi, F., Studi Psikologi, P., & Sosial, F. (2025a). *Inovasi : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan Makna Psychological Well-being dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama.* <https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i2.4979>
- Khumairoh, A., Rachmawati Musslifah, A., Purnomosidi, F., Studi Psikologi, P., & Sosial, F. (2025b). *Inovasi : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan Makna Psychological Well-being dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama.* <https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i2.4979>
- Kiswantomo, H., & Wardani, R. (2021). Meta-analysis of dimension of autonomy on the psychological well-being measurement in Indonesia. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 25–36.
<https://doi.org/10.23917/indigenous.v6i2.11945>
- Mangundjaya, W. L. H., Utoyo, D. B., & Wulandari, P. (2015a). The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 471–478. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.385>
- Mangundjaya, W. L. H., Utoyo, D. B., & Wulandari, P. (2015b). The Role of Leadership and Employee's Condition on Reaction to Organizational Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 471–478. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.385>
- Merdiaty, N., Mangundjaya, W. L., & Hartijasti, Y. (2022). Pengaruh Kesiapan Individu Untuk Berubah Terhadap Kesiapan Organisasi Untuk Berubah Dengan Mediator Rasa Berdaya Psikologis. *Sosio Konsepsia*, 11(3). <https://doi.org/10.33007/ska.v11i3.3077>
- Mopkins, D., Lee, M., & Malecha, A. (2024). Personal, Social, and Workplace Environmental Factors Related to Psychological Well-Being of Staff in University Settings. *Workplace Health and Safety*, 72(3), 108–118. <https://doi.org/10.1177/21650799231214249>
- Mubarok, F., Syarif, U., & Jakarta, H. (2024). *Uji Validitas Konstruk Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis(CFA).*
- Nandiatama, S., Isni, F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). *Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan.* 19(02), 68–83.
- Natasya Gunawan, A., Siregar, F., Dwi Ananta, A., & Aulia Ramadan, S. S. (2025). *Revolusioner Dinamika Kesejahteraan Psikologis Pada Diri Mahasiswa Rantau Fkm Uinsu.*
- Noviasari, N., & Dariyo, A. (2023). *Hubungan Psychological Well-Being Dengan Penyesuaian Diri Pada Istri Yang Tinggal DI Rumah Mertua.*

- Nugroho, A. E. J. K., Mahdi, I., Samsiyah, I. F., Fitriani, N. P., & Muryani, C. (2025). Dampak Ekosistem Mangrove terhadap Kualitas Air Laut di Wilayah Pesisir: Tinjauan Ruang Lingkup. *Indonesian Journal of Oceanography*, 7(4), 239–351. <https://doi.org/10.14710/ijoce.v7i4.25623>
- Prasad, Mandal, I., & Hossain, S. (2025). B.G. Prasad Scale 2025: An Updated Framework for Socioeconomic Assessment in India. *National Journal of Community Medicine*, 16(5), 555–558.
- Rahayu, N. I., & Syafruddin, M. (2024). Pengungkapan Esg (Environmental, Social And Governance) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020)., 13(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi>
- Romsbotn, S., Eftedal, I., & Vaag, J. R. (2022). A Work Environment Under Pressure: Psychosocial Job Demands and Resources Among Saturation Divers. *Frontiers in Public Health*, 10.
- Ryff, C. D., Lee, C., & Keyes, M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 69, Issue 4).
- Salsa Maharani, D., Gustia Redjeki, S., Stepania Emamia, E., Putri Aulia Mulyadi, A., Nurviana, D., Lia Aulifa, D., Rafa Amirah, S., & Kanzabila Karim, B. (2024). *Chimica et Natura Acta Identifikasi Senyawa Aktif Rimpang Kunyit (Curcuma longa L.) sebagai Kandidat Antikanker Melalui Studi In Silico terhadap Reseptor Lymphocyte-Specific Protein Tyrosine Kinase*. 12(1), 49–57.
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Komunikasi Interpersonal di Tempat Kerja : Temuan Empiris dari Pendekatan Systematic Literature Review. 3(3), 106–116.
- Sari, S. N., Safitri, A., Mahrizal, M., Wulandari, A. R., Sinaga, V. L., & Mulyani, N. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Engagement dan Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(03), 1333–1339. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5220>
- Sartika, 2024, & Kamaruddin, S. A. (2024). Personality Development in Psychoanalytic Perspective: Literature Review. *Sartika International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 6(1), 143–147. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v6i1.4753>
- Savitri, S. I., & Widyaningsih, M. (2024). Grit penguasaan lingkungan ditinjau dari peran kepribadian playfulness dan playful work design. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 12(3), 56–66.
- Soeharso, S. Y., & Utami, N. D. P. (2020). Organization Engagement Sebagai Mediator Hubungan Calling Meaning of Work Dan Psychological Well-Being (Environmental Mastery) (Studi Kasus: Pekerja Perempuan). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.529>
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta. 3(6), 3017–3028.
- Vandiya, V., & Hidayat, A. E. (2019). *The Relation of Job Demands to Teacher and Staff Stress: Impact of a Job Crafting Intervention*.
- Zulkifli, S. S., & Hamzah, H. (2024). The importance of supervisor support for the work outcomes and psychological well-being of Malaysian low-income working mothers. *Psikohumaniora*, 9(1), 159–178. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v9i1.20756>