

ABSTRAK

ESA FIRNANDA. 2026. Bimbingan Budaya Kerja dalam Penguatan Kesehatan Mental Karyawan: Studi Kasus di CV. Bintang Mandiri Bandung.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena budaya kerja di CV. Bintang Mandiri Bandung yang menunjukkan adanya tuntutan operasional dan risiko psikososial berupa tekanan target, koordinasi kerja yang intensif, miskomunikasi, konflik interpersonal, kejenuhan, serta kelelahan fisik dan mental, namun pada saat yang sama perusahaan mampu mempertahankan loyalitas karyawan, hubungan kerja yang harmonis, dan kondisi psikologis yang relatif baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses terbentuknya budaya kerja melalui interaksi sosial, menganalisis pemaknaan budaya kerja oleh karyawan dalam penguatan kesehatan mental, serta menganalisis implikasinya dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi serta dianalisis secara interpretatif dengan menggunakan Teori Interaksi Simbolik George Herbert Mead sebagai landasan utama, didukung Teori Budaya Organisasi Edgar H. Schein dan konsep *Workplace Mental Health*, kemudian diinterpretasikan melalui perspektif Bimbingan dan Konseling Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja terbentuk melalui interaksi sosial yang berulang sehingga menghasilkan makna bersama mengenai pekerjaan, tanggung jawab, relasi interpersonal, dan kehidupan organisasi. Makna tersebut berkembang menjadi nilai dan praktik budaya melalui keteladanan pimpinan, komunikasi, kebiasaan saling membantu, briefing, doa bersama, salat berjamaah, kebersamaan, dan kepedulian terhadap kondisi karyawan. Budaya kerja tersebut berfungsi sebagai sumber daya psikososial yang memperkuat *psychological safety*, *social support*, *psychological well-being*, dan *psychological resilience*, sehingga membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Dalam perspektif Bimbingan dan Konseling Islam, budaya kerja dapat berfungsi sebagai media bimbingan melalui fungsi *developmental*, *preventive*, *preservative*, dan *curative*. Sintesis temuan penelitian menghasilkan Model Bimbingan Budaya Kerja S.H.O.L.E.H., yang terdiri atas enam nilai utama, yaitu Service, Harmony, Objective, Learning, Empowerment, dan Holistic Health. Model ini menempatkan budaya kerja sebagai proses pembinaan berkelanjutan melalui interaksi sosial, internalisasi nilai, pembiasaan, pemberdayaan, dan evaluasi untuk mengembangkan karyawan yang profesional, sehat mental, berakarakter Islami, dan berdaya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai sistem nilai organisasi, tetapi juga dapat dikembangkan sebagai media Bimbingan dan Konseling Islam dalam setting dunia kerja untuk memperkuat kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan secara holistik.

Kata Kunci: Bimbingan Budaya Kerja; Budaya Kerja; Kesehatan Mental Karyawan; Bimbingan dan Konseling Islam; S.H.O.L.E.H.

ABSTRACT

ESA FIRNANDA. 2026. Work Culture Guidance in Strengthening Employees' Mental Health: A Case Study at CV. Bintang Mandiri Bandung.

This study was motivated by the work culture phenomenon at CV. Bintang Mandiri Bandung, where employees face operational demands and psychosocial risks, including target pressures, intensive work coordination, miscommunication, interpersonal conflicts, monotony, and physical and mental fatigue, while the company has simultaneously been able to maintain employee loyalty, harmonious working relationships, and relatively positive psychological conditions. This study aims to describe the process through which work culture is formed through social interaction, analyze employees' meanings of work culture in strengthening mental health, and examine its implications from the perspective of Islamic Guidance and Counseling. This study employed a qualitative approach using a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observation, and document analysis and were interpretatively analyzed using George Herbert Mead's Symbolic Interaction Theory as the primary theoretical foundation, supported by Edgar H. Schein's Organizational Culture Theory and the concept of *Workplace Mental Health*, and subsequently interpreted through the perspective of Islamic Guidance and Counseling. The findings reveal that work culture is formed through recurring social interactions that generate shared meanings concerning work, responsibility, interpersonal relationships, and organizational life. These meanings develop into cultural values and practices through leadership role modeling, communication, mutual assistance, briefings, collective prayers, congregational prayers, togetherness, and concern for employees' well-being. Such a work culture functions as a psychosocial resource that strengthens *psychological safety*, *social support*, *psychological well-being*, and *psychological resilience*, thereby helping employees cope more adaptively with work demands. From the perspective of Islamic Guidance and Counseling, work culture can function as a medium of guidance through *developmental*, *preventive*, *preservative*, and *curative* functions. The synthesis of the research findings resulted in the S.H.O.L.E.H. Work Culture Guidance Model, comprising six core values: Service, Harmony, Objective, Learning, Empowerment, and Holistic Health. The model positions work culture as a continuous guidance and development process through social interaction, value internalization, habituation, empowerment, and evaluation to develop employees who are professional, mentally healthy, empowered, and characterized by Islamic values. This study concludes that work culture functions not only as an organizational value system but can also be developed as a medium for Islamic Guidance and Counseling in workplace settings to strengthen employees' mental health and holistic well-being.

Keywords: Work Culture Guidance; Work Culture; Employee Mental Health; Islamic Guidance and Counseling; S.H.O.L.E.H.

الملخص

إيسا فيرناندا. 2026. الإرشاد القائم على ثقافة العمل في تعزيز الصحة النفسية للموظفين: دراسة حالة في

شركة CV. Bintang Mandiri Bandung

ينطلق هذا البحث من ظاهرة ثقافة العمل في شركة CV. Bintang Mandiri Bandung ، حيث يواجه الموظفون متطلبات تشغيلية ومخاطر نفسية اجتماعية تتمثل في ضغوط تحقيق الأهداف، وكثافة التنسيق في العمل، وسوء التواصل، والصراعات بين الأفراد، والملل، والإرهاق الجسدي والنفسي، ومع ذلك استطاعت الشركة في الوقت نفسه المحافظة على ولاء الموظفين، والعلاقات المهنية المتناغمة، والحالة النفسية الإيجابية نسبيًا. ويهدف هذا البحث إلى وصف عملية تشكل ثقافة العمل من خلال التفاعل الاجتماعي، وتحليل المعاني التي يمنحها الموظفون لثقافة العمل في تعزيز الصحة النفسية، وتحليل دلالاتها من منظور الإرشاد والتوجيه الإسلامي. استخدم البحث المنهج النوعي بطريقة دراسة الحالة، وجمعت البيانات من خلال المقابلات المعمقة، والملاحظة، ودراسة الوثائق، ثم خللت تحليلاً تفسيرياً بالاستناد إلى نظرية التفاعل الرمزي لجورج هربرت ميد بوصفها الأساس النظري الرئيس، مدعومة بنظرية الثقافة التنظيمية لإدغار ه. شاين ومفهوم الصحة النفسية في مكان العمل (*Workplace Mental Health*) ، ثم فسرت النتائج من منظور الإرشاد والتوجيه الإسلامي. وأظهرت نتائج البحث أن ثقافة العمل تتشكل من خلال التفاعلات الاجتماعية المتكررة التي تنتج معاني مشتركة حول العمل والمسؤولية والعلاقات بين الأفراد والحياة التنظيمية. وتتطور هذه المعاني إلى قيم وممارسات ثقافية من خلال القدوة القيادية، والتواصل، والتعاون المتبادل، والاجتماعات التوجيهية، والدعاء الجماعي، والصلاة جماعة، وروح الألفة، والاهتمام بأحوال الموظفين. وتعمل هذه الثقافة بوصفها موردًا نفسيًا اجتماعيًا يعزز الأمان النفسي (*psychological safety*)، والدعم الاجتماعي (*social support*)، والرفاه النفسي (*psychological well-being*)، والمرونة النفسية (*psychological resilience*)، مما يساعد الموظفين على مواجهة متطلبات العمل بصورة أكثر تكيفًا. ومن منظور الإرشاد والتوجيه الإسلامي، يمكن أن تصبح ثقافة العمل وسيلة إرشادية تؤدي وظائف إنمائية ووقائية وحافظة وعلاجية. وأسفر تركيب نتائج البحث عن تطوير نموذج S.H.O.L.E.H. للإرشاد القائم على ثقافة العمل، الذي يتكون من ست قيم أساسية، وهي: Service (الخدمة)، Harmony (الانسجام)، Objective (الموضوعية)، Learning (التعلم)، Empowerment (التمكين)، و Holistic Health (الصحة الشمولية). ويضع هذا النموذج ثقافة العمل بوصفها عملية مستمرة للإرشاد والتنمية من خلال التفاعل الاجتماعي، واستدماج القيم، والتعويد، والتمكين، والتقويم؛ بهدف تنمية موظفين مهنيين، يتمتعون بالصحة النفسية، والقيم الإسلامية، والقدرة على تطوير ذاتهم. ويخلص البحث إلى أن ثقافة العمل لا تقتصر على كونها نظامًا للقيم التنظيمية، بل يمكن تطويرها لتكون وسيلة للإرشاد والتوجيه الإسلامي في بيئة العمل من أجل تعزيز الصحة النفسية والرفاه الشامل للموظفين.

الكلمات المفتاحية : الإرشاد القائم على ثقافة العمل؛ ثقافة العمل؛ الصحة النفسية للموظفين؛ الإرشاد والتوجيه

الإسلامي؛ S.H.O.L.E.H.