



EFEKTIVITAS PSIKOEDUKASI MANAJEMEN STRESS KERJA KARYAWAN PT BARUGA ASRINUSA DEVELOPMENT MAKASSAR

Alauddin El Hanif Djasari¹⁾ | Rabbani Muhammad Gibran¹⁾ | Nur Aulia Namira Basri¹⁾ | Hilwa Anwar¹⁾

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract: *Job stress on employees has become a very important focus of attention in the context of human resource management. Work stress is a condition of employees caused by pressure from the workplace which has an uncontrollable impact and slowly damages their physical appearance. The causes of work stress are too many tasks which can cause stress if the quantity of tasks is not balanced with the employee's abilities, unskilled supervisors, and too short a time limit for completing work. Employees who experience stress will reduce productivity and performance. Psychoeducation is an educational method that aims to provide information and training to change or provide an individual's mental/psychic understanding. Providing psychoeducation aims to provide understanding regarding how to manage stress in the workplace. The psychoeducation methods used include needs assessment and distribution of digital posters. This psychoeducation was carried out on Friday, December 29 2023 at PT Baruga Asrinusa Development. The results of the interviews show that the implementation of psychoeducation provides new information and can reduce stress experienced during work.*

Keywords: *Psychoeducation, Psychology, Company, Stress, Management*

Abstrak: Stres kerja pada karyawan telah menjadi fokus perhatian yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Stres kerja merupakan keadaan karyawan yang disebabkan oleh tekanan dari tempat kerja yang berdampak tidak terkendali dan merusak fisik secara perlahan. Penyebab stress kerja adalah tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stress bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, dan batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mengalami stress akan menurunkan produktivitas dan kinerja. psikoedukasi adalah sebuah metode edukatif yang bertujuan untuk memberikan informasi dan pelatihan untuk mengubah atau memberikan pemahaman mental/psikis individu. Pemberian psikoedukasi bertujuan untuk memberikan pemahaman terkait cara memajemen stress di tempat kerja. Metode psikoedukasi yang dilakukan meliputi *need assessment* dan penyebaran poster digital. Psikoedukasi ini dilakukan pada Jumat, 29 Desember 2023 di PT Baruga Asrinusa Development. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan psikoedukasi ini memberikan informasi baru dan dapat menurunkan stress yang dialami selama bekerja.

Kata kunci: Psikoedukasi, Psikologi, Perusahaan, Stres, Manajemen

A. PENDAHULUAN

Stres kerja pada karyawan telah menjadi fokus perhatian yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kesejahteraan psikologis karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi di lingkungan kerja adalah hal yang harus diperhatikan. Stress kerja memiliki banyak dampak, tidak hanya berdampak pada individu secara pribadi tetapi juga berdampak pada performa dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan sehingga kondisi karyawan akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Marchelia (Nurhayati & Dongoran, 2022) stress kerja merupakan keadaan individu yang disebabkan oleh tekanan dari lingkungan atau fisik dan situasi sosial yang berdampak tidak terkendali dan merusak fisik secara perlahan.

Stress kerja yang dialami oleh para pekerja adalah akumulasi dari berbagai stressor dan situasi yang dihadapi dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh proses internal atau eksternal serta jumlah beban kerja dan variasi beban kerja, sehingga mengakibatkan terjadinya ketegangan fisik dan psikologis pada batas atau melebihi batas kemampuan karyawan (Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. 2022; (Riza, 2019). Davis dan Newstrom (Oktaviani & Irmayanti, 2021) mengungkapkan bahwa penyebab seseorang mengalami stress kerja adalah tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stress bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, dan batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan. Stress kerja memiliki banyak dampak bagi karyawan. Hakim (Nurdiaw & At, 2018) menjelaskan bahwa stress kerja memiliki dampak negatif dan positif tetapi lebih banyak dampak negatifnya yang secara potensial berbahaya. Stress kerja dapat mengakibatkan kelelahan fisik, emosi yang sulit dikontrol seperti perasaan kesal atau marah bahkan dapat mengakibatkan depresi kerja.

National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) menunjukkan bahwa terdapat dua penelitian terkait stress kerja ditempat kerja di Amerika, yang pertama hasil survey yang telah dilakukan oleh Familier and Work Institute menunjukkan 26% pekerja sering mengalami stress ditempat kerja, yang kedua hasil survey yang telah dilakukan oleh Yale University menunjukkan sebanyak 20% pekerja mengalami stress kerja (Riza, 2019). *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di Indonesia mengalami stress. Di Indonesia tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stress (Nurdiaw & At, 2018).

Berdasarkan hasil *need assessment* yang telah dilakukan kepada karyawan PT Baruga Asrinusa Development dengan melakukan observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT Baruga Asrinusa Development mengalami stress kerja. Seperti yang dikemukakan oleh FA selaku HCBP Staff:

“banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, apalagi saya harus mengambil alih kerjaan temannya saya yang lagi cuti sehingga jobdesknya juga bertambah. Karena hal tersebut sehingga kadang ada pemikiran mau resign karena terlalu lelah”

Adapun yang diungkapkan oleh L selaku Sales Residential staff, yaitu:

“karena saya dibagian sales marketing, otomatis ada tuntutan target yang harus dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Nah, karena itu kadang target belum tercapai sementara batas waktunya sudah mendekati. Yah dampaknya stress kalau seperti itu. Target belum mencapai tapi batas waktunya sudah mendekati. Kadang juga ada pelanggan yang sering komplek, marah-marah, itu juga jadi salah satu pemicu stress”

Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh M selaku staff bagian pengelola
“stresnya disebabkan karena hadapi warga yang komplek. Apalagi waktu air tidak mengalir, warga banyak yang demo.”

Dari uraian permasalahan yang dialami oleh beberapa karyawan tersebut, maka perlu dilakukan psikoedukasi mengenai manajemen stress kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman terkait cara memajemen stress di tempat kerja.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Penelitian ini dilakukan di PT Baruga Asrinusa Development dengan terlebih dahulu melakukan *need assessment* dengan metode observasi dan wawancara. *Need Assesment* berdasarkan yang diungkapkan oleh Witkin (Santoso, 2019) *Need Assesment* dapat diartikan sebagai proses pembuatan keputusan dengan memanfaatkan informasi yang telah dikumpulkan. Observasi dilakukan tiga minggu sebelum dilakukan wawancara. Wawancara dilakukan kepada tiga orang karyawan yang berasal dari divisi HCBP, Sales Residential dan Pengelola. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan di PT Baruga Asrinusa Development maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Baruga Asrinusa Development mengalami stress kerja karena tuntutan beban kerja yang banyak.

Dari hasil *need assessment* yang telah dilakukan, maka peneliti menetapkan untuk membuat psikoedukasi mengenai manajemen stress kerja dengan menggunakan media poster digital. (Putra & Soetikno, 2018) mengungkapkan bahwa definisi psikoedukasi adalah sebuah metode edukatif yang bertujuan untuk memberikan informasi dan pelatihan untuk mengubah atau memberikan pemahaman mental/psikis individu.

Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa psikoedukasi berupa poster yang dilakukan cukup memberikan pengetahuan tentang manajemen stress kerja, tidak hanya itu psikoedukasi ini juga sangat membantu karyawan PT. Baruga Asrinusa Development jika mengalami stress karena beban kerja yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dari komentar sebagian kecil karyawan yang cukup stress dengan beban pekerjaan yang diberikan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Psikoedukasi kepada karyawan PT. Baruga Asrinusa Development dilaksanakan dalam kurun waktu 2 minggu yaitu pada tanggal 18 Desember 2023 hingga 2 Januari 2024. Dari hasil observasi terhadap penyebaran poster didapatkan hasil bahwa poster yang diberikan cukup memberikan pengetahuan yang baru bagi karyawan PT. Baruga Asrinusa Development. Setelah penyebaran tersebut dilaksanakan evaluasi psikoedukasi terhadap karyawan PT. Baruga Asrinusa Development yang dilakukan di ruang HCBP Bukit Baruga, Adapun hasil yang didapatkan adalah:

“Dari desain sudah cukup bagus namun kalau dilihat-lihat agak sulit dipahami karena berbahasa Inggris, jadi yah cuman orang-orang yang paham bahasa Inggris bisa pahami ini postermu. Mungkin lebih baik kalau dibahasa Indonesiakan saja biar semuanya mengerti dan paham tapi tidak apa-apa ini juga mungkin bisa jadi pembelajaran bahasa Inggris untuk karyawan”

“Posternya simple sekali mungkin lebih bagus kalau dibuatkan seperti infografis saja biar penjelasannya lebih jelas tidak cuman poin-poin seperti ini, selebihnya bagus saya juga apresiasi karena posternya menggunakan poster digital sejalan dengan gerakan go-green yang dilakukan perusahaan”



Gambar 1. Kegiatan Psikoedukasi

Berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa psikoedukasi berupa poster yang dilakukan cukup memberikan pengetahuan tentang manajemen stress kerja, tidak hanya itu psikoedukasi ini juga sangat membantu karyawan PT. Baruga Asrinusa Development jika mengalami stress karena beban kerja yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dari komentar sebagian kecil karyawan yang cukup stress dengan beban pekerjaan yang diberikan.

D. KESIMPULAN

Psikoedukasi ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang baru serta bertujuan untuk menurunkan stress yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai hasil dari psikoedukasi ini adalah karyawan mendapatkan pengetahuan baru terkait manajemen stress kerja, tidak hanya itu beberapa karyawan yang telah menerapkan psikoedukasi yang telah diberikan cukup mengurangi stress yang ia rasakan dalam bekerja. Kegiatan psikoedukasi yang telah dilakukan merupakan salah satu hal yang cukup urgent untuk dibahas lebih lanjut.

Dari hasil evaluasi oleh karyawan diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan psikoedukasi menggunakan media poster digital agar dapat menggunakan bahasa Indonesia yang mudah dipahami sehingga para karyawan dapat mengetahui dengan mudah poster yang ada, kemudian menjelaskan lebih rinci poin poin yang ada dalam poster. Selain itu, untuk dapat melihat efektivitas psikoedukasi disarankan menggunakan *pre-test* dan *post-test*.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurdiaw, E., & At, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 117–122.
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4198>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Putra, A. S., & Soetikno, N. (2018). Pengaruh Intervensi Psikoedukasi Untuk Meningkatkan Achievement Goal Pada Kelompok Siswi Underachiever. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 254. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1514>

- Riza. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang Analysis of Stress Risk Factors Due to Work in Formal Sector Workers and Informal Sector in Semarang City. *Medica Arteriana (Med-Art)*, 1(1), 29–36.
- Santoso, D. (2019). *Need Assessment Pengembangan Keprofesionalan*. 148–154. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8917>