



EFEKTIVITAS PSIKOEDUKASI STRATEGI MENGATASI STRES KERJA PADA KARYAWAN PT PLN IP UBP TELLO

Dian Novita Siswanti¹, Intan Serafine Londong Allo², Lisa Triwahyuni Latumahina³,
Achmad Yoga Issaniyah⁴

¹²³⁴ Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

intanserafine136@gmail.com, lisalatumahina03@gmail.com, yogaisaniyah@gmail.com

Abstrak: Dalam sebuah organisasi perusahaan, peran karyawan merupakan faktor yang sangat vital dalam mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan sehingga perlu untuk dikelola dengan baik. Stres merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, setiap orang pernah mengalami stres. Stres kerja mengacu pada keadaan tegang yang berpengaruh terhadap pikiran, emosi, serta kondisi fisik seseorang yang kemudian berdampak pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Stres kerja dapat bersumber dari berbagai hal seperti lingkungan fisik di tempat kerja, tingkatan individu, dan stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai strategi mengatasi stress kerja. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu melalui psikoedukasi dengan menggunakan *zoom meeting*. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Wilcoxon, sebuah metode uji nonparametrik untuk membandingkan dua sampel terkait atau berpasangan. Hasil Uji Wilcoxon yang dilakukan menunjukkan $p = 0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada hasil skor *pre-test* dan *post-test*. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan pemahaman peserta psikoedukasi terkait strategi mengatasi stres kerja sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi yaitu terjadi peningkatan pemahaman strategi mengatasi stres kerja pada peserta psikoedukasi. Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi ini bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan karyawan terkait stress kerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini berhasil dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait stress kerja.

Kata Kunci: Stres, Stres kerja, Karyawan, Psikoedukasi

Abstract: *In a company organization, the role of employees is a very vital factor in achieving and carrying out the company's functions and goals so it needs to be managed well. Stress is an inseparable part of human life, everyone has experienced stress. Work stress refers to a tense state that affects a person's thoughts, emotions and physical condition, which then has an impact on the employee's ability to cope with the environment and work. Work stress can come from various things such as the physical environment in the workplace, individual level, and work stress originating from groups and organizations. The aim of this activity is to increase employee understanding of strategies for dealing with work stress. The method used in implementing this activity is through psychoeducation using zoom meetings. The data analysis method used is the Wilcoxon test, a non-parametric test method for comparing two related or paired samples. The results of the Wilcoxon test performed showed $p = 0.003 < 0.05$, which means that there was a significant difference in the results of the pre-test and post-test scores. This means that there is a difference in the understanding of psychoeducation participants regarding strategies for dealing with work stress before and after taking part in psychoeducation, namely that there is an increase in understanding of strategies for dealing with work stress among psychoeducation participants. This shows that psychoeducation is useful in increasing employee knowledge regarding work stress. So, it can be said that the implementation of this psychoeducational activity was successful in increasing employee understanding regarding work stress.*

Keywords: *Stress, Work Stress, Employee, Psychoeducation*

| Received | Revised | Published |
|--------------|--------------|--------------|
| 16 Juni 2024 | 10 Juli 2024 | 15 Juli 2024 |

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam sebuah organisasi perusahaan, peran karyawan merupakan faktor yang sangat vital dalam mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan sehingga perlu untuk dikelola dengan baik. Karyawan merupakan perencana, pelaksana, serta pengendali yang berperan aktif untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan (Ridho & Susanti, 2019). Sebagai sumber daya yang berperan aktif dalam perusahaan, karyawan dihadapkan dengan berbagai tuntutan-tuntutan pekerjaan yang kemudian dapat menyebabkan stres.

Stres merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, setiap orang pernah mengalami stres. Vermunt (Bunyamin, 2021) mendefinisikan stres sebagai suatu ketidaksesuaian antara tuntutan dari lingkungan dengan kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan tersebut. Adapun stres karena tuntutan pekerjaan disebut stres kerja. Harahap dan Nasution (2023) mengemukakan bahwa stres kerja mengacu pada keadaan tegang yang berpengaruh terhadap pikiran, emosi, serta kondisi fisik seseorang yang kemudian berdampak pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Survey yang dilakukan oleh Gallup (2023) pada lebih dari 160 negara menunjukkan bahwa terjadi peningkatan stres kerja secara global dari tahun 2009 hingga tahun 2022 dengan tingkat stres tertinggi terjadi pada tahun 2021 dan 2022 sebesar 44%. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang kemudian akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan (Altika, 2020).

Suwanto dan Priansa (Chandra & Adriansyah, 2017) mengemukakan bahwa stres kerja dapat bersumber dari berbagai hal seperti lingkungan fisik di tempat kerja, tingkatan individu, dan stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi. Stres kerja yang bersumber dari lingkungan fisik di tempat antara lain kondisi penerangan, tingkat kebisingan, dan luas wilayah tempat kerja, sedangkan stres yang bersumber dari tingkatan individu berkaitan dengan peran dan tugas individu dalam lingkungan kerja yang terdiri dari konflik peran, peran yang rancu atau tidak jelas, beban kerja yang berlebihan (secara kuantitatif atau kualitatif), tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karir, sementara stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi seperti hilangnya kekompakan kelompok, tidak adanya dukungan yang memadai, konflik kelompok, iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, dan teknologi.

Berdasarkan hasil observasi dan *need assessment* menggunakan kuesioner faktor psikologi yang tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 terhadap 66 karyawan tetap di PT PLN IP UBP Tello, menunjukkan bahwa stres yang disebabkan oleh faktor tanggung jawab terhadap orang lain memiliki jumlah responden pada kategori berat lebih banyak dari faktor lainnya. Karyawan tidak hanya bertanggung jawab terhadap karyawan lain tetapi juga bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan para siswa maupun mahasiswa yang sedang menjalankan praktek kerja lapangan atau magang dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari.

Oleh karena itu, tujuan dari pelaksanaan psikoedukasi ini adalah untuk memberikan pemahaman terhadap karyawan PT PLN IP UBP Tello terkait strategi mengatasi stres kerja

Metode

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu melalui psikoedukasi dengan menggunakan *zoom meeting*. Setelah melakukan *need assessment*, peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengukur stress kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello berdasarkan skala Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018.

Peneliti mengajukan kegiatan pelatihan dalam bentuk psikoedukasi dengan tujuan akhir untuk membantu karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello dapat mengatasi *stress* kerja sehari-sehari. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi kemampuan bagi mitra menjadi pribadi yang lebih adaptif dalam menghadapi tantangan stress kerja.

Psikoedukasi yang dilakukan kepada karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello yaitu dengan memberikan materi mengenai Strategi Mengatasi Stress Kerja pada Karyawan. Psikoedukasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengajarkan atau memberitahukan materi tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola berfikir individu mengenai konsep-konsep tertentu (Ahmad, Jafni, Safitri, Puteri, & Nurbaity, 2021).

Arikunto (Nugroho, 2018) mendefinisikan kuesioner atau angket sebagai sekumpulan pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi penelitian. Tujuan dilakukannya *pre-test* yaitu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengetahuan karyawan mengenai strategi mengatasi *stress* kerja. Sedangkan *post-test* dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman karyawan terkait strategi mengatasi stress kerja meningkat atau tidak setelah dilakukan psikoedukasi.

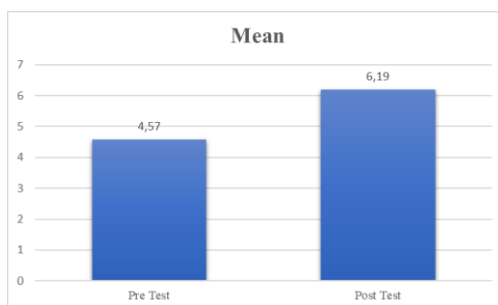
Sasaran subjek yang digunakan dalam psikoedusi yaitu karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello. Psikoedukasi yang dilakukan dengan pemberian materi melalui *zoom meeting* kepada karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello dan diikuti oleh 41 orang. Psikoedukasi terdiri dari beberapa sesi yaitu:

1. Pembukaan oleh *MC* serta sambutan dari manager PT. PLN Indonesia Power UBP Tello.
2. Pemberian *pre-test* kepada partisipan untuk mengukur pengetahuan partisipan mengenai strategi mengatasi stress kerja.
3. Pemberian materi mengenai beban kerja, *stress* dan *stress* kerja, *stressor*, dan *coping stress*.
4. Pemberian *post-test* kepada partisipan untuk mengukur peningkatan pemahaman partisipan mengenai strategi mengatasi *stress* kerja setelah mengikuti psikoedukasi.
5. Diskusi dan sesi tanya jawab, diberikan kesempatan kepada partisipan untuk mengajukan pertanyaan mengenai materi yang disampaikan.
6. Penutup oleh *MC* dan ucapan terima kasih kepada seluruh partisipan karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Tello yang mengikuti kegiatan psikoedukasi tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan psikoedukasi diikuti oleh 41 karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap di PT PLN IP UBP Tello, namun hanya 21 orang yang mengisi *pre-test* dan *post-test* yang

dibagikan melalui *link google formulir* pada saat pelaksanaan psikoedukasi. Berdasarkan hasil *Pre-test* dan *Post-test* menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan terkait strategi mengatasi stres kerja pada karyawan PT PLN IP UBP Tello setelah pemberian materi, hal ini ditunjukkan dengan perolehan skor rata-rata peserta sebelum diberikan psikoedukasi adalah sebesar 4,57 dan setelah diberikan psikoedukasi strategi mengatasi stres kerja meningkat menjadi 6,19. Hal ini dapat dilihat pada diagram di bawah ini.



Gambar 1. Diagram *Pre-test* dan *Post-test*

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *software IBM SPSS Statistics* Versi 25, menunjukkan bahwa nilai signifikan *pre-test* 0,033 dan *post-test* 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal karena nilai signifikan <0.05 yang berarti bahwa pengolahan data untuk apakah ada perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* adalah dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji Wilcoxon. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| Kegiatan | Shapiro-wilk | Keterangan |
|-----------|--------------|--------------|
| Pre-test | 0,033 | Tidak normal |
| Post-test | 0,005 | Tidak normal |

Selanjutnya dilakukan uji *Wilcoxon* dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* Versi 25 untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil skor *pre-test* dan *post-test*. Hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan $p = 0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada hasil skor *pre-test* dan *post-test*. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan pemahaman peserta psikoedukasi terkait strategi mengatasi stres kerja sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi yaitu terjadi peningkatan pemahaman strategi mengatasi stres kerja pada peserta psikoedukasi. Hasil uji *Wilcoxon* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon

| Asymp. Sig.(2-tailed) | Keterangan |
|-----------------------|------------|
| 0,003 | Signifikan |

Psikoedukasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman atau keterampilan tentang gangguan psikologis untuk mencegah kemunculan dan meluasnya gangguan psikologis di kalangan masyarakat, komunitas, atau kelompok

(HIMPSI, 2010). Hal tersebut sejalan dengan hasil dari psikoedukasi strategi mengatasi stres kerja pada karyawan karena terjadi peningkatan pengetahuan karyawan setelah mengikuti psikoedukasi. Materi yang dibawakan pada psikoedukasi yang terdiri dari beberapa topik utama yaitu beban kerja, stres dan stres kerja, *stressor*, dan *coping stress* efektif untuk meningkatkan pemahaman strategi mengatasi stres kerja pada karyawan PT PLN IP UBP Tello. Berikut gambar dokumentasi kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan melalui *Zoom Meeting*.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Psikoedukasi

Kesimpulan

Kegiatan psikoedukasi terkait stress kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan agar dapat memahami strategi mengatasi stress kerja dengan lebih baik. Hasil dari *need assessment* yang dilakukan menunjukkan adanya masalah stress kerja dalam tanggung jawab terhadap orang lain. Melalui kegiatan psikoedukasi dengan judul “Ketika Tanggung Jawab Meningkatkan Beban: Strategi Mengatasi Stress Kerja pada Karyawan”, karyawan diberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara mengelola stress kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Wilcoxon, sebuah metode uji nonparametrik untuk membandingkan dua sampel terkait atau berpasangan.

Hasil dari kegiatan psikoedukasi ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan mengenai stress kerja. Peningkatan tersebut berdasarkan hasil Uji Wilcoxon yang dilakukan menunjukkan $p = 0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada hasil skor *pre-test* dan *post-test*. Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi ini bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan karyawan terkait stress kerja. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini berhasil dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait stress kerja.

Referensi

- Ahmad, Jafni, N., Safitri, N., Puteri, N., & Nurbaity. (2021). Psikoedukasi Mindfulness untuk Meningkatkan Pengetahuan dalam Mengatasi Stres Kerja pada Lingkup Polda Sul-Sel. *INOVASI : Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat, Vol. 1, No. 2* , 117-123.
- Altika, N. (2023). Literature Review : Pengaruh Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Zahra: Journal of Health and Medical Research, 3*(Januari), 123–134.

- Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20971>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report: The Voice of The World's Employees. In *Gallup, Inc.* <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339/15281>
- HIMPSI. (2010). Kode Etik Psikologi Indonesia. In *Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia*. <http://himpsi.or.id/phocadownloadpap/kode-etik-himpsi.pdf>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nugroho, E. (2018). *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner*. Malang: UB Press.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>