

**PSIKOEDUKASI MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN  
PT GOWA KENCANA MOTOR****Muhammad Rifky<sup>1</sup>, Clairine Arya Rahmanda<sup>2</sup>, Tri Sulastri<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup> Psikologi, Universitas Negeri Makassar<sup>1</sup>[Muhrifky9999@gmail.com](mailto:Muhrifky9999@gmail.com), <sup>2</sup>[Clairinearyarahmanda@gmail.com](mailto:Clairinearyarahmanda@gmail.com), <sup>3</sup>[Trisulastri99@unm.ac.id](mailto:Trisulastri99@unm.ac.id)

**Abstract** The demands of work often put pressure on individuals, which ultimately results in work stress. High stress levels in employees can result in decreased productivity. In response to this problem, researchers conducted a psychoeducation program that aims to increase employees' understanding of strategies in managing work stress. This program is carried out by providing an explanation of the concept of work stress to employees at PT Gowa Kencana Especially at the head office. The methods used in this program include evaluation of needs carried out through interviews, observations, and dissemination of activity evaluations. From the results of observation of poster impressions, it is proven that the posters installed are effective in attracting the attention of employees. A feedback session was then given to employees after psychoeducation was carried out, and discussed the effectiveness of the poster.

**Abstrak**

Tuntutan pekerjaan sering kali menimbulkan tekanan pada individu, yang pada akhirnya menghasilkan stres kerja. Tingkat stres yang tinggi pada karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Sebagai respons terhadap permasalahan ini, peneliti melakukan sebuah program psikoedukasi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai strategi dalam mengelola stres kerja. Program ini dijalankan dengan memberikan penjelasan mengenai konsep stres kerja kepada karyawan di PT Gowa Kencana Motor, khususnya di kantor pusat. Metode yang digunakan dalam program ini meliputi evaluasi kebutuhan yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan penyebaran evaluasi kegiatan. Dari hasil observasi terhadap tayangan poster, terbukti bahwa poster-poster yang dipasang efektif dalam menarik perhatian karyawan. Sesi umpan balik kemudian diberikan kepada karyawan setelah psikoedukasi dilakukan, dan membahas mengenai efektivitas poster tersebut.

**Article History***Submitted: 15 June 2024**Accepted: 24 June 2024**Published: 25 June 2024***Key Words**Psychoeducation,  
Stress management,  
Employees, Health.**Sejarah Artikel***Submitted: 15 June 2024**Accepted: 24 June 2024**Published: 25 June 2024***Kata Kunci**Psikoedukasi,  
Manajemen stres,  
Karyawan,  
Kesehatan.**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan pondasi dari suatu perusahaan karena produktivitas perusahaan tergantung pada mereka, sehingga kenyamanan karyawan merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. pengelolaan karyawan dengan baik akan menimbulkan rasa nyaman untuk karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasakan ketidaknyamanan yang ditimbulkan oleh tuntutan kerja yang berat maka akan menimbulkan stres dan tertekan lalu mengakibatkan penurunan kinerja dan ketidakproduktifan karyawan yang pastinya akan merugikan perusahaan (Christy, N. A., & Amalia, S., 2017). Sejalan dengan yang dikatakan oleh Kotteswari, & Sharief (2014) bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Greenberg dalam (Mauladi dan Dihan, 2015: 51) mengemukakan bahwa “stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stranks (2005) mengemukakan bahwa stress kerja adalah situasi psikologis yang menyebabkan individu berperilaku di luar batas normal di tempat



kerja, stress kerja sendiri adalah hasil dari respon individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dan kemampuan karyawan. Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berney dan Selye (Dewi, 2012:107) mengemukakan ada empat jenis stress kerja:

1. *Eustres (good stres)* merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas.
2. *Distress* merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress* yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.
4. *Hypostress* merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Peneliti melakukan *need assessment* kepada karyawan PT. Gowa Kencana Motor untuk mengetahui kondisi dan permasalahan di PT. Gowa Kencana Motor khususnya karyawan pada *representative office* PT. Gowa Kencana Motor. PT. Gowa Kencana merupakan bagian dari Gowa Motor Group yang merupakan salah satu dealer resmi Mercedes Benz. PT. Gowa Kencana bergerak dalam bisnis penjualan kendaraan khususnya kendaraan komersil seperti Truk dan Bus di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta yang menjadi mitra dan distributor Mercedes Benz selama lebih dari 25 tahun. Menurut Wikipedia Mercedes-Benz Axor adalah sebuah truk yang diproduksi oleh Mercedes Benz dan dirancang untuk mengisi celah antara truk Mercedes-Benz Actros Atego , serta ditargetkan untuk para pembeli armada dan Mercedes Benz . Model ini digantikan oleh Mercedes-Benz Antos pada tahun 2012 di Jerman, tetapi tetap diproduksi di Brazil.

*Need assessment* dilakukan dengan metode observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa karyawan di PT. Gowa Kencana Motor khususnya karyawan yang berada di *representative office* PT. Gowa Kencana Motor mengalami stress kerja yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan tambahan diluar jobdesk dan tuntutan deadline pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh AL yang merupakan Staff Of Finance PT. Gowa Kencana Motor:

*“banyak sekali pekerjaan tambahan yang sebenarnya bukan jobdesk ku tapi harus dikerjakan karena suruhan dari atasan jadi selalu lembur dikantor terus tenggat waktunya juga selalu mepet”*

*“selalu merasa tertekan karena waktu yang harusnya dipakai istirahat sama keluarga jadi terpakai untuk urus pekerjaan”*

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh MA selaku Head Of Finance:



*“tenggat yang diberikan sangat mepet dan pekerjaan yang diberikan sangat banyak, kalau dibandingkan waktu dan pekerjaannya itu nda sesuai, jadi terpaksa lembur lagi, apalagi karyawan terbatas jadi terpaksa semuanya harus dikerjakan sendiri”*

MM selaku Head Of HR & GA juga menambahkan:

*“struktur diatas cukup rancu jadi komunikasi terhambat, akibatnya pekerjaan nambah lagi dan terpaksa harus nambah waktu lagi untuk pekerjaan”*

Dari hasil wawancara yang dilakukan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Qori Setyo Ningrat dan Olievia Prabandini Mulyana (2022) bahwa tuntutan pekerjaan cenderung memberikan tekanan dalam diri individu sehingga berdampak pada stres kerja. Stress kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada produktivas kerja menurun.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Sasono, E. (2004) yang mengemukakan bahwa bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat rendah yang berkepanjangan, akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot.

Penelitian Rivai, Veithzal, (2004) pun sejalan yang mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Schult & Schult (dalam Asnawi, 1999) juga mengemukakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya.

## **METODE PENELITIAN**

Psikoedukasi yang dilaksanakan di PT. Gowa Kencana Motor melalui prosedur *need assessment* oleh Tim BKP dengan metode wawancara dan observasi untuk mengetahui permasalahan yang sedang di alami di PT. Gowa Kencana Motor. Royse, dkk. (2009) mengemukakan bahwa *need assessment* merupakan penilaian untuk mengukur kesenjangan dan kekurangan untuk menentukan segala upaya untuk menentukan hal yang dibutuhkan dalam suatu lingkungan. Proses *need asesment* dengan metode observasi berlangsung selama satu bulan dan dilanjutkan dengan wawancara secara langsung bersama karyawan. Hasil yang didapatkan setelah melakukan analisis kebutuhan adalah tuntutan pekerjaan lebih diluar jobdesk-nya dikarenakan kekurangan SDM dan struktur perusahaan yang kurang baik membuat karyawan mudah merasakan stres dan perasaan kurang nyaman. Hal ini sejalan dengan penelitian Qori Setyo Ningrat dan Olievia Prabandini Mulyana (2022) yang mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan cenderung memberikan tekanan dalam diri individu sehingga berdampak pada stres kerja. Tingginya stres kerja yang di alami oleh karyawan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil *need assessment* yang telah dilakukan, ditemukan intervensi yang akan diberikan kepada karyawan yaitu psikoedukasi dengan pemberian poster. Griffith (dalam Walsh, 2010) mengemukakan bahwa psikoedukasi adalah suatu intervensi yang dapat dilakukan pada individu, keluarga, dan kelompok yang fokus pada mendidik partisipannya mengenai tantangan signifikan dalam hidup, membantu partisipan mengembangkan sumber sumber dukungan dan dukungan sosial dalam menghadapi tantangan tersebut, dan mengembangkan keterampilan coping untuk menghadapi tantang tersebut. Kegiatan



psikoedukasi akan dilakukan dengan cara mempresentasikan isi poster yang berisi *strategy management* stres kerja pada karyawan dan diharapkan pemahaman partisipan terkait informasi yang diberikan.

Materi yang disusun berlandaskan pada data hasil *need assessment* yang telah dianalisis. Kemudian, materi yang dituangkan ke dalam isi poster merupakan rangkuman dari jurnal maupun artikel. Setelah proses perangkuman materi, dibuatlah *design* poster menggunakan aplikasi canva. Selanjutnya, melakukan presentasi poster yang telah dibuat kepada karyawan PT. Gowa Kencana Motor untuk memberikan pemahaman dan berdiskusi terkait materi yang dibawakan, dilanjut pemberian evaluasi kegiatan secara *online*. Pemberian poster dilakukan berdasarkan pertimbangan dari mentor, dosen pembimbing lapangan, serta karyawan PT. Gowa Kencana Motor.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil observasi selama kegiatan psikoedukasi berlangsung, didapatkan hasil bahwa pemberian materi edukasi melalui poster terbukti efektif mendapatkan perhatian dari para karyawan perusahaan. Setelah psikoedukasi dilakukan kemudian kami memberikan sesi evaluasi terkait pemberian psikoedukasi, adapun beberapa hasil evaluasi yang di dapatkan dari psikoedukasi yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pemberian Materi.

Untuk evaluasi pada kategori ini, mayoritas karyawan memberikan feedback “Sangat Baik”. Pelaksanaan pemberian materi yang dimaksud berupa:

- a. Teknik penyajian oleh pemateri, yang dianggap sangat baik oleh karyawan sebanyak 4 orang dan 1 karyawan menyatakan baik.
  - b. Kejelasan materi, yang dianggap sangat baik oleh seluruh karyawan.
2. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta untuk evaluasi kategori ini, secara keseluruhan peserta menjawab “Sangat Baik” dalam menilai kesesuaian materi yang diberikan dengan kebutuhan dari peserta sendiri.
3. Adapun beberapa hasil dari umpan balik dari karyawan saat pelaksanaan psikoedukasi adalah sebagai berikut:

*“materi telah disampaikan dengan baik dan lugas, dan sangat bisa diaplikasikan dilingkungan kerja”*

*“sudah bagus, sisa penerapan pendekatan tersebut”*

*“overall secara desain menarik hanya saja poinnya tidak perlu di jelaskan terlalu detail cukup tampilkan kata kuncinya saja yang bisa langsung di pahami”*

*“sudah bagus ketika menjelaskan materi, selain itu saya juga mendapat pengetahuan baru terkait apa yang harus saya lakukan ketika mendapatkan tekanan stres dalam bekerja”*



Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan psikoedukasi ini sesuai dengan kondisi para karyawan di PT Gowa Kencana Motor, yang tercermin dari komentar mereka tentang tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja. Oleh karena itu, kegiatan psikoedukasi ini dipandang sebagai salah satu metode yang berguna bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor untuk mengatasi stres kerja yang mereka hadapi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara tentang efektivitas psikoedukasi, karyawan memperoleh pengetahuan baru mengenai cara-cara untuk mengatasi dan mencegah stres kerja melalui program tersebut. Harapannya, program psikoedukasi ini dapat mengurangi tingkat stres kerja sehingga karyawan tetap produktif. Aktivitas psikoedukasi ini dianggap sebagai tambahan pengetahuan yang penting bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor dalam menghadapi stres kerja.

## SARAN

Beberapa rekomendasi untuk pengabdian masyarakat selanjutnya yang akan melakukan psikoedukasi dengan media poster :

1. Dalam membuat poster tidak disarankan untuk menampilkan penjelasan materi yang sangat padat, cukup poin-poin pentingnya yang dituliskan di dalam poster
2. Untuk melihat perubahan stress kerja pada karyawan disarankan melakukan pre test dan post tes.
3. Mengambil data dan psikoedukasi ke pada karyawan kantor Cabang Maros, tidak hanya di kantor *representative office* PT. Gowa Kencana Motor.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asnawi, S. 1999. *Hubungan Manajemen Waktu dan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Network PT Telekomunikasi Tbk*. Laporan Penelitian. (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi - UPI
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dewi, KS. 2012. *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip
- Kotteeswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working In BPOS. *International Journal of Advanced Research In Management*, 5 (2): pp:19-27
- Mauladi, F., & Dihan, F.N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 6 No. 2 Desember 2015 51 -62
- Nigrat, Q. S., Mulyana, O. P., (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*. 3(9). 99-108.
- Rivai & Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo.
- Royse, D., Tindall, MS, Badger, K., & Webster, JM (2009). *Need Assesment*. New York:Pers Universitas Oxford.
- Sasono, E. (2004). Mengelola stres kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305-320.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work*. Heinemann: Elsevier Butterworth.
- Walsh, J. 2010. *Psychoeducation In Mental Health*. Chicago: Lyceum Books, inc.