

## Psikoedukasi Sebagai Upaya Pengelolaan Stress Kerja Karyawan PT Gowa Kencana Motor

Tri Sulastr<sup>1</sup>, Ariq Risqulla Musaddaq<sup>2</sup>, Dian Mutmainna<sup>3</sup>, Muhammad Taufiq Darwis<sup>4</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: [trisulastr199@unm.ac.id](mailto:trisulastr199@unm.ac.id)<sup>1</sup>, [ariqrisqulla@gmail.com](mailto:ariqrisqulla@gmail.com)<sup>2</sup>, [dianmutmainna23@gmail.com](mailto:dianmutmainna23@gmail.com)<sup>3</sup>, [muhammadtaufiqdarwis@gmail.com](mailto:muhammadtaufiqdarwis@gmail.com)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 08 Juni 2023

Revised: 14 Juni 2023

Accepted: 15 Juni 2023

**Keywords:** *psychoeducation, work stress, employees*

**Abstract:** *Job demands tend to put pressure on individuals, resulting in work stress. High employee work stress will result in decreased work productivity. In response to this, the author conducted a psychoeducation program that aims to increase employee knowledge regarding what can be done in managing work stress. This program is carried out by explaining work stress material to employees at PT Gowa Kencana Motor, especially those at the head office. The method used in this program is to conduct a need assessment which is carried out by interviewing, observing and also distributing surveys. Implementation of psychoeducation for employees of PT Gowa Kencana Motor. The implementation of psychoeducation was carried out for 2 weeks, namely on April 28, 2023 to May 15, 2023. From the observation of the poster display, it was found that the posters given were effective in getting the attention of employees. Then after the observation was carried out, a feedback session was given to employees regarding the poster.*

### PENDAHULUAN

Tuntutan pekerjaan cenderung memberikan tekanan dalam diri individu sehingga berdampak pada stres kerja. Stress kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada produktivas kerja menurun. (Qori Setyo Ningrat dan Olievia Prabandini Mulyana, 2022). 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. (Stranks, 2005). Menurut Sofiana (2020). stress kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap kondisi seorang karyawan, meliputi emosi dan proses berpikir. Terdapat 3 jenis stress kerja, yaitu :

1. *Eustress (good stress)* : stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga menyebabkan efek positif bagi individu yang mengalaminya. Contoh: tanggung jawab yang lebih tinggi menimbulkan tantangan.

2. *Distress* : Stress yang menimbulkan efek negative/berbahaya bagi individu yang mengalaminya. Contoh: Tuntutan yang berlebihan atau yang tidak menyenangkan yang menguras energy hingga menyebabkan mudah sakit.
3. *Hypostress* : Stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contoh: stress karena bosan dengan pekerjaan rutin. (Asih, dkk, 2018).

Peneliti melakukan *need assesmen* terhadap karyawan di PT Gowa Kencana Motor untuk mengetahui kondisi karyawan di PT Gowa Kencana Motor, khususnya yang berada di Head Office. PT Gowa Kencana Motor adalah salah satu Dealer resmi kendaraan komersial Mercedes Benz, Truk dan Bus, di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta selama lebih dari 25 tahun. GKM sendiri merupakan bagian dari Gowa Motor Group yang bergerak dalam bisnis penjualan kendaraan *commercil car*. *commercil car* merupakan kendaraan yang digunakan dalam industri pertambangan. selain itu PT Gowa Kencana Motor juga merupakan dealer Mercedes-Benz Axor. menurut Wikipedia **Mercedes-Benz Axor** adalah sebuah truk yang diproduksi oleh [Mercedes-Benz](#) dan dirancang untuk mengisi celah antara truk [Mercedes-Benz Actros](#) dan [Mercedes Benz Atego](#), serta ditargetkan untuk para pembeli [armada](#). Model ini digantikan oleh [Mercedes-Benz Antos](#) pada tahun 2012 di Jerman, tetapi tetap diproduksi di Brazil.

*need assesment* tersebut dilakukan dengan menyebarkan google form dan wawancara. Dari hasil google form dan wawancara bersama karyawan ditemukan bahwa sebagian besar karyawan PT Gowa Kencana Motor yang bertempat di Head Office pernah mengalami stress kerja, salah satunya disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan pada waktu yang bersamaan. Seperti yang dikatakan MA selaku head of finace:

*“tuntutan dua laporan yang harus diserahkan pada dua shareholder dan pengurusan keuangan kadang menuntut untuk kerja hingga jam 9 malam dan karena hal itu kita tidak lepas dari stress kerja”.*

Adapun beberapa yang dikatakan oleh M selaku head of aftersales :

*“Terkait dengan koordinasi yang sedikit bermasalah, karena tim saya jauh dari sini, jadinya koordinasi kurang efektif, yang bikin stress juga karena jangan sampai ekspektasi saya terlalu tinggi atau terlalu rendah.”*

*“Yah dampaknya itu stress, apalagi saya juga harus berhadapan langsung dengan customer dan bos, ada hubungan yang harus dijaga, jadi kalau dibilang masalah stress tentu ada.”*

*“Yang paling sering itu karena kadang banyak pekerjaan yang menumpuk yang bisa memicu stress, yah yang bisa dilakukan cuma ketawa saja, bahkan semalam kami di kantor sampai jam 10 malam”*

Hal tersebut juga sejalan dengan yang dikatakan oleh A selaku warranty officer :

*“Kalau stress itu biasanya karena banyak pekerjaan yang menumpuk, yang saya lakukan itu biasanya saya tidur dulu, baru kemudian lanjutkan lagi kerjanya”.*

Dari tanggapan di atas, hal tersebut sesuai 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. Stres kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada produktivitas kerja menurun.

Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dijelaskan oleh Eka Gerhana wulansari dan Suturato Wijono (2019) yaitu antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan memiliki keterkaitan, yaitu apabila stres kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya apabila stres kerja rendah maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi

Hal tersebut juga memiliki keterkaitan dengan yang dikatakan oleh Arwin, dkk (2019) dalam penelitiannya terkait analisis stress kerja pada karyawan, yaitu stress kerja dapat disebabkan oleh kebisingan, kelelahan, pergeseran kerja, beban kerja yang meliputi tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Emiliana Luh Damayanthi (2015) mengatakan semakin tinggi stress kerja yang terjadi pada seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sementara itu motivasi kerja secara parsial dari hasil penelitian ini tidak ada hubungan dengan kinerja dan baru memberika dampak terhadap kinerja saat bersamaan dengan stress kerja.

## **METODE**

Kegiatan ini dilaksanakan di PT Gowa Kencana Motor dengan tim BKP melakukan *need assessment* terlebih dahulu dengan metode wawancara, observasi dan juga penyebaran survei. Menurut 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. Wawancara yang dilakukan secara tatap muka. Observasi dilakukan 3 minggu pertama setelah survey disebar. Dan pada pemberian survey akan dilakukan secara daring. Pemberian secara daring dilakukan karena agar 60 orang yang tersebar di seluruh cabang PT Gowa Kencana Motor dapat melihat poster yang dibuat. Hasil yang didapatkan setelah melakukan *need assessment* yaitu ketika tuntutan kerja yang mendesak dan banyak maka karyawan mudah merasakan stress kerja. hal tersebut sesuai 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. Stres kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada produktivitas kerja menurun.

Dari hasil *need assestmen* yang dilakukan maka ditetapkan akan pelaksanaan psikoedukasi dengan pemberian poster. Psikoedukasi adalah suatu intervensi yang dapat dilakukan pada individu, keluarga, dan kelompok yang fokus pada mendidikpartisipannya mengenai tantangan signifikandalam hidup, membantu partisipantembangkan sumber-sumber dukungandan dukungan sosial dalammenghadapi tantangan tersebut, dan mengembangkanketerampilan coping untuk menghadapi tantang tersebut (Griffith, 2006 dalam setiani, 2019). Dalam pemberian psikoedukasi akan diberikan informasi terkait stress kerja. Informasi yang diberikan melalui poster dapat memberikan pengetahuan kepada responden (Jalal, N. W. Piara, M. Irdianti, 2022)

Penyusunan materi dilakukan dengan menganalisis data yang didapatkan dari *need assessment*. Materi yang disajikan didalam poster merupakan materi yang dirangkum dari jurnal. Setelah menyusun materi kemudian membuat design poster. Design poster dibuat dengan bantuan Canva. Selanjutnya yaitu melakukan presentasi poster yang dibuat kepada direktur PT Gowa

Kencana Motor untuk memverifikasi poster dan merevisi design poster berdasarkan saran-saran yang diberikan oleh direktur utama PT Gowa Kencana Motor.

Pemberian poster dipilih sebagai media psikoedukasi sebab hasil pertimbangan dengan mentor dan dilakukan pula observasi pada tempat. Poster yang telah didesain dan dicetak, diletakkan pada bingkai ukuran 50 x 80. Pelaksanaan psikoedukasi dilaksanakan dengan pemajangan poster kemudian dilakukan observasi selama 2 minggu. Lalu setelah observasi dilakukan kemudian diberikan sesi umpan balik kepada karyawan mengenai poster tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi terhadap karyawan PT Gowa Kencana Motor. Adapun pelaksanaan psikoedukasi dilaksanakan pada 2 minggu, yaitu pada tanggal 28 April 2023 hingga 15 Mei 2023. Dari hasil observasi terhadap pemajangan poster didapatkan bahwa poster yang diberikan efektif mendapatkan perhatian dari karyawan. Kemudian dilaksanakan umpan balik psikoedukasi terhadap karyawan PT Gowa Kencana Motor dilakukan di Head Office PT Gowa Kencana Motor, Adapun beberapa hasil yang didapatkan dari psikoedukasi ini sebagai berikut

*“Overall sudah bagus dan sudah sesuai dengan keadaan karyawan perusahaan bahwa memang di kantor pusat lebih memiliki tekanan dikarenakan semua urusan pekerjaan akan kembali ke kantor pusat (Head Office) yang di mana karyawan kantor pusat juga memiliki keinginan tinggi untuk merasa bosan bahkan stress”*

*“Desain sudah sesuai menginterpretasikan GKM, tetapi menurut saya kurang colorfull karena kan terkait stress yang harusnya lebih cerah warnanya. Untuk isinya sendiri sudah bagus, karena bisa kita pilih sendiri mau lakukan yang mana, tidak perlu berurut. Secara keseluruhan sudah bagus”*



**Gambar 1. Kegiatan**

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, dapat dikatakan kegiatan psikoedukasi ini sesuai dengan keadaan karyawan PT Gowa Kencana Motor, hal tersebut dapat terlihat dengan komentar karyawan yang merasakan stress kerja di kantor. Sehingga, kegiatan psikoedukasi ini tentunya dapat menjadi salah satu cara agar karyawan PT Gowa Kencana Motor menghadapi dan mengatasi dari stress kerja.

---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara mengenai hasil psikoedukasi ini, karyawan mendapatkan pengetahuan yang baru mengenai apa – apa yang harus dilakukan untuk mencegah dan mengatasi stress kerja yang dialaminya melalui psikoedukasi yang dilakukan. Hasil dari psikoedukasi yang dilakukan ini diharapkan mampu mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap produktif dalam menjalankan pekerjaan yang dijalannya. Kegiatan psikoedukasi yang dilakukan menjadi tambahan ilmu yang penting bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor dalam menghadapi stress kerja.

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

1. Design poster yang diberikan agar menyesuaikan warna dan tujuan materi yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan interpretasi makna materi poster karena warna yang ditunjukkan dalam design poster
2. Untuk melihat perubahan stress kerja disarankan melakukan *pre test* dan *post tes*.

## DAFTAR REFERENSI

- Arwin., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., Rudy. (2019). Analisis stress kerja pada pt gunung permata valasindo medan. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains. 75-78
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2015). Stres kerja. *Jurnal Buletin Psikologi*. 7(2), 28 – 39.
- Damayanthi, L. E. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1), 44-50. DOI: 10.30996/PERSONA.V4I1.488
- Jalal, N. W. Piara, M. Irdianti, (2022). Psikoedukasi Non Pelatihan melalui Media Poster untuk Mengatasi Kecemasan Menghadapi Ujian pada Peserta Didik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*.2(2). Hal 337-343. DOI : <http://dx.doi.org/10.37905/dikmas.2.2.337-344.2022>.
- Nigrat, Q. S., Mulyana, O. P., (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. . Character : *Jurnal Penelitian Psikologi*. 3(9). 99-108.
- Royse, D., Tindall, MS, Badger, K., & Webster, JM (2009).*Need Assesment*. New York:Pers Universitas Oxford
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar politeknik negeri pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*. 8(1), 1-15
- Stranks, J. (2005). *Stress at work*. Heinemann: Elsevier Butterworth.
- Wulansari, E. G., Wijono, S. (2019). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran . *Jurnal Psikologi Perseptual*. 1-1