

Manajemen Permasalahan Psikososial di Lingkungan Kerja: Intervensi Karyawan PT X

Dinda Nurimanisa¹, Silmi Azzahra², Raisha Azzahra Muhammad³, Ayu Purnamasari^{*3}

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Indonesia

*e-mail: dinda.nurimanisa.2002@gmail.com¹, silmisulaszhr20@gmail.com², raishaazz@gmail.com³

Abstrak

Studi ini membahas tentang manajemen permasalahan psikososial di lingkungan kerja dengan fokus pada karyawan PT X. Permasalahan yang menjadi sorotan meliputi work overload, kelelahan kerja, kendala dalam jenjang karir, serta stigma negatif terkait konseling psikologi. Pendekatan studi ini melibatkan analisis data internal, survei masalah, dan wawancara untuk melakukan asesmen terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan. Intervensi yang diimplementasikan guna mengatasi permasalahan tersebut melibatkan penyebaran brosur yang berisi informasi terkait work overload, kelelahan kerja, jenjang karir, dan konseling psikologi. Selain itu, karyawan juga diberikan akses ke layanan konseling psikologi lanjutan yang disediakan oleh PT X. Hasil dari intervensi ini menunjukkan bahwa brosur psikoedukasi yang disebarluaskan mampu memberikan manfaat nyata bagi karyawan, membantu mereka dalam memahami serta mengatasi tantangan psikososial yang dihadapi di lingkungan kerja. Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan psikososial yang dialami karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Di samping itu, kegiatan pengabdian masyarakat ini juga mendorong pengembangan metode intervensi yang lebih holistik dan efektif dalam menangani permasalahan serupa di organisasi lainnya.

Kata kunci: Intervensi, Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen Permasalahan Psikososial, PT X

Abstract

This study discusses the management of psychosocial problems in the work environment with a focus on employees of PT X. Obstacles in the spotlight include work overload, job burnout, obstacles in career paths, and negative stigma related to counseling. This study approach involves internal data analysis, problem surveys, and interviews to assess the problems faced by employees. Interventions implemented to overcome these problems include distributing brochures containing information related to workload, job burnout, career paths, and psychological counseling. In addition, employees are also given access to advanced psychological counseling services provided by PT X. The results of this intervention indicate that the psychoeducational brochures that are distributed are able to provide tangible benefits to employees, helping them understand and overcome the psychosocial challenges they face in the work environment. This research has important implications in the context of human resource management. By identifying and addressing psychosocial problems experienced by employees, companies can create a healthier and more productive work environment. In addition, this research also encourages the development of intervention methods that are more holistic and effective in dealing with similar problems in other organizations.

Keywords: Employees, Intervention, Management of Psychosocial Problems, Work Environment, Work Overload.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lingkungan kerja saat ini seringkali dipenuhi dengan tuntutan yang tinggi dan tekanan yang berat. Karyawan dihadapkan pada target yang ketat, deadline yang singkat, dan tugas yang kompleks. *Work overload* atau beban kerja yang terlalu banyak merupakan masalah yang umum dialami di lingkungan kerja saat ini. PT X yang bergerak di bidang industri *oil* dan *gas* juga menghadapi tantangan serupa, dengan sejumlah karyawan yang mengalami *work overload*.

Work overload, atau beban kerja berlebihan, terjadi ketika tuntutan yang diberikan oleh lingkungan kerja melebihi kemampuan individu (Gibran & Suryani, 2019). Riggio dalam Tyas

(2009) menjelaskan bahwa dalam konteks industri, work overload terjadi ketika pekerjaan mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan kecepatan, hasil, dan konsentrasi yang berlebihan. Work overload diyakini sebagai salah satu penyebab utama stres kerja.

Berdasarkan data dari survei tingkat kelelahan kerja yang dilakukan oleh tim medis PT X, ditemukan bahwa 33% karyawan PT X mengalami *work overload*. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil survei juga menunjukkan bahwa work overload menjadi salah satu masalah teratas yang dirasakan oleh karyawan, berada di peringkat teratas di antara beberapa masalah lainnya seperti masalah terkait jenjang karir atau benefit, jam kerja yang terlalu panjang, masalah keuangan, dan kehadiran anggota keluarga yang sakit.

Peningkatan tekanan dan tuntutan dalam dunia kerja modern telah membawa konsekuensi psikososial yang signifikan bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Qoyyimah, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja, beban kerja (*work overload*), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana para karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam bekerja, mendapat dukungan dari atasan atau pimpinan, sikap atasan yang adil dan wajar, hubungan antara pemimpin dan bawahan berjalan dengan baik dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Wartono (2017) beban kerja terlalu banyak (*work overload*) menyebabkan stres kerja yang berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Said Kahlil Gibran dan Irma Suryani (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa work overload yang dirasakan karyawan berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik. Kuantitas dan kualitas kinerja dalam kondisi work overload yang terus berlanjut dari waktu ke waktu mengakibatkan karyawan stres, dan pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Dalam konteks perusahaan besar seperti PT X, di mana tuntutan dan ekspektasi terhadap karyawan tinggi, penting untuk memahami dan mengelola dampak psikososial dari beban kerja yang signifikan.

Selain itu, kendala dalam jenjang karir juga merupakan permasalahan yang umum terjadi dalam lingkungan kerja. Jenjang karir dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti Sapta & Sudja (2018) dan Meitisari (2018) telah menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pengembangan karir dapat memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena mereka lebih mudah terinspirasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, meningkatnya investasi dalam pengembangan karir karyawan dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Di PT X, di mana mobilitas karir memiliki arti penting, penting untuk memahami hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh karyawan dalam meraih tujuan karir mereka.

Tidak hanya itu, stigma negatif terkait dengan konseling psikologi juga merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen permasalahan psikososial di lingkungan kerja. Stigma individu atau pribadi merujuk pada stigma yang diterima dan dipahami oleh individu yang mengalami gangguan jiwa, yang dapat berdampak pada penurunan rasa percaya diri dan harga diri (*self-esteem & self-worth*) (Corrigan, 2004; Hobson, 2008). Di lingkungan seperti PT X, di mana kesejahteraan mental karyawan menjadi semakin diakui sebagai faktor yang penting, mengatasi stigma terkait dengan konseling psikologi menjadi langkah esensial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan holistik. Hasil dari penelitian Hobson (2008) menunjukkan bahwa edukasi kesehatan mental yang singkat efektif dalam menurunkan stigma individu dan stigma sosial terhadap pengguna layanan kesehatan mental.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, intervensi diperlukan. Penyebaran brosur psikoedukasi yang berisi informasi tentang *work overload*, kelelahan kerja, jenjang karir, dan konseling psikologi menjadi salah satu langkah dalam memberikan pemahaman kepada karyawan tentang tantangan yang mereka hadapi serta solusi yang tersedia. Psikoedukasi merupakan suatu intervensi yang dapat dilakukan pada individu, keluarga, atau kelompok dalam masyarakat. Tujuannya adalah memberikan informasi dan pendidikan kepada peserta psikoedukasi mengenai tantangan atau masalah yang terjadi dalam kehidupan, membantu

mereka mengembangkan sumber-sumber dukungan sosial untuk menghadapi tantangan dan masalah tersebut, serta membantu mereka mengembangkan keterampilan dalam mencari solusi dan coping dalam mengatasi tantangan dan masalah dalam kehidupan (Khofifah et al., 2020). Selain itu, akses yang diberikan kepada layanan konseling psikologi lanjutan akan memberikan dukungan praktis bagi karyawan dalam mengatasi masalah psikososial yang mereka alami.

Menurut Joseph et al., 2018 dengan intervensi yang tepat, karyawan dapat mengembangkan strategi koping untuk mengatasi masalah yang dihadapi, meningkatkan ketahanan diri, dan membantu dalam menyelesaikan masalah. Hasil dari intervensi ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas langkah-langkah yang diambil dalam mengatasi permasalahan ini. Implikasi dari studi ini akan memberikan panduan berharga bagi manajemen sumber daya manusia di PT X dan juga organisasi lainnya dalam menghadapi permasalahan serupa. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil dalam manajemen permasalahan psikososial ini akan berdampak pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih seimbang, sehat, dan produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam studi ini adalah: "Bagaimana manajemen permasalahan psikososial di lingkungan kerja karyawan PT X dapat diintervensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan?". Tujuan utama dari kegiatan ini adalah pelaksanaan intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di PT X. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mengukur efektivitas intervensi yang dilakukan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Dalam kegiatan ini, subjek sasaran adalah para karyawan PT X. Perusahaan ini memiliki beragam latar belakang pendidikan, usia, dan jabatan, yang membuatnya menjadi kelompok yang representatif untuk mengkaji permasalahan psikososial di lingkungan kerja. Wilayah Plaju memiliki potensi industri yang besar, termasuk kilang minyak yang menjadi bagian penting dalam ekonomi nasional. Namun, lingkungan kerja di kilang minyak dapat menjadi tempat berbagai permasalahan psikososial tumbuh subur. Lingkungan yang serba cepat, tekanan pekerjaan, dan ekspektasi yang tinggi dapat menyebabkan stres dan permasalahan kesejahteraan mental di kalangan karyawan.

Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkrit terhadap permasalahan psikososial yang dihadapi oleh karyawan PT X. Intervensi berupa penyebaran brosur psikoedukasi dan layanan konseling psikologi lanjutan diharapkan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

2. METODE

2.1. Model Kegiatan Pengabdian

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengatasi dan mengelola permasalahan psikososial yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerja PT X. Permasalahan yang menjadi fokus adalah *work overload*, kelelahan kerja, kendala dalam jenjang karir, dan stigma negatif terkait konseling psikologi. Metode yang digunakan meliputi analisis data internal, survei masalah, wawancara, implementasi intervensi berupa brosur psikoedukasi, dan akses ke layanan konseling psikologi lanjutan. Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan serta mengukur dampak dari intervensi yang dilakukan.

2.2. Desain Kegiatan

- a. Analisis Data Internal: Pertama, akan dilakukan analisis data internal perusahaan untuk memahami lebih dalam tentang tren kinerja karyawan, absensi, dan indikator lainnya yang mungkin terkait dengan permasalahan psikososial.
- b. Survei Masalah: Survei dengan kuesioner yang telah dirancang secara cermat akan disebar kepada seluruh karyawan PT X. Kuesioner akan mencakup pertanyaan terkait *work overload*, kelelahan kerja, kendala dalam jenjang karir, dan pandangan terhadap konseling psikologi.

- c. Wawancara: Wawancara mendalam akan dilakukan dengan sejumlah karyawan yang secara representatif dipilih dari berbagai unit kerja dan tingkatan jabatan. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terhadap permasalahan yang dihadapi.

2.3. Pengukuran Dampak Intervensi

- a. Pembuatan Brosur Psikoedukasi: Berdasarkan temuan dari analisis data internal, survei, dan wawancara, brosur psikoedukasi akan disusun. Brosur ini akan berisi informasi mengenai *work overload*, cara mengatasi kelelahan kerja, strategi mengatasi kendala dalam jenjang karir, dan manfaat konseling psikologi. Brosur akan diberikan kepada semua karyawan.
- b. Akses ke Layanan Konseling Psikologi: PT X akan menyediakan layanan konseling psikologi lanjutan bagi karyawan yang membutuhkan. Akses ke layanan ini akan diikuti oleh sejumlah karyawan yang merasa perlu untuk mendapatkan bantuan lebih lanjut terkait permasalahan psikososial yang mereka alami.

2.4. Pengukuran Tingkat Ketercapaian Keberhasilan

- a. Perubahan Sikap dan Pengetahuan: Tingkat perubahan sikap dan pengetahuan akan diukur dengan membandingkan hasil survei pra-intervensi dengan survei pasca-intervensi. Pertanyaan terkait sikap terhadap permasalahan psikososial dan konseling psikologi akan diambil sebagai indikator.
- b. Partisipasi dalam Layanan Konseling: Tingkat partisipasi karyawan dalam layanan konseling psikologi akan dicatat. Hal ini dapat mencerminkan tingkat kesadaran dan kenyamanan karyawan dalam mengakses bantuan.
- c. Perubahan Sosial Budaya: Melalui wawancara lanjutan atau diskusi kelompok dengan karyawan, perubahan dalam budaya organisasi terkait pandangan terhadap permasalahan psikososial dapat diukur.
- d. Kinerja dan Produktivitas: Data kinerja karyawan, termasuk absensi, produktivitas, dan dampak lainnya terhadap pekerjaan, akan dianalisis sebelum dan sesudah intervensi untuk melihat adanya perubahan yang signifikan.

2.5. Analisis Data dan Interpretasi

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik yang relevan, seperti analisis deskriptif dan uji statistik yang sesuai. Perubahan dalam sikap, pengetahuan, partisipasi, dan kinerja akan diinterpretasikan untuk mengukur keberhasilan intervensi.

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini akan memberikan informasi yang berharga bagi manajemen PT X dalam mengelola permasalahan psikososial karyawan. Implikasi dari intervensi ini terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan akan dijelaskan, serta rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut.

Melalui metode ini, diharapkan kegiatan pengabdian masyarakat ini mampu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan psikososial di lingkungan kerja serta dampak dari intervensi yang diimplementasikan. Dengan mengukur perubahan sikap, partisipasi, dan kinerja, kegiatan pengabdian masyarakat ini akan memberikan pandangan holistik tentang efektivitas intervensi dalam mengelola masalah psikososial di PT X, yang pada gilirannya dapat berdampak pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu upaya penting dalam menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat secara lebih luas. Dalam konteks ini, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana intervensi yang dilakukan di lingkungan kerja karyawan PT X mampu mengatasi permasalahan psikososial yang dihadapi oleh karyawan. Permasalahan yang menjadi sorotan dalam kegiatan

pengabdian masyarakat ini meliputi work overload, kelelahan kerja, kendala dalam jenjang karir, serta stigma negatif terkait konseling psikologi.

Pendekatan yang digunakan dalam studi ini melibatkan analisis data internal perusahaan, survei masalah, dan wawancara dengan karyawan. Analisis data internal dilakukan untuk memahami sejauh mana permasalahan psikososial mempengaruhi kinerja karyawan dan atmosfer kerja. Survei masalah digunakan untuk mengidentifikasi tingkat keparahan permasalahan yang dialami oleh karyawan, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan pandangan mendalam tentang pengalaman karyawan dalam menghadapi permasalahan ini.

Studi ini menghasilkan temuan bahwa karyawan di PT X menghadapi berbagai permasalahan psikososial yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka dan kinerja di lingkungan kerja. *Work overload*, di mana karyawan merasa terlalu banyak tugas untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas, merupakan salah satu permasalahan yang umum dihadapi. Kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan kerja. Kendala dalam jenjang karir juga menjadi isu serius, dimana karyawan merasa sulit untuk meningkatkan posisi mereka dalam organisasi. Selain itu, stigma negatif terkait dengan mencari bantuan konseling psikologi juga menjadi penghalang dalam mengatasi permasalahan psikososial.

Intervensi yang diimplementasikan dalam studi ini mencakup dua tahap utama. Pertama, disebarkan brosur psikoedukasi kepada seluruh karyawan. Brosur ini berisi informasi tentang dampak *work overload*, strategi mengelola kelelahan kerja, langkah-langkah untuk mengatasi kendala dalam jenjang karir, serta pentingnya konseling psikologi. Brosur ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang permasalahan yang mereka hadapi dan memberikan panduan praktis untuk mengatasinya.

Tahap kedua melibatkan penyediaan layanan konseling psikologi lanjutan. Karyawan diberikan akses ke sesi konseling psikologi yang disediakan oleh PT X. Langkah ini dimaksudkan untuk mengatasi stigma negatif terkait dengan mencari bantuan psikologis dan memberikan platform aman bagi karyawan untuk berbicara tentang permasalahan mereka.

Hasil dari intervensi ini sangat positif. Brosur psikoedukasi berhasil meningkatkan pemahaman karyawan tentang permasalahan psikososial dan memberikan panduan praktis untuk mengatasi masalah tersebut. Karyawan melaporkan bahwa mereka merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan psikososial dan memiliki strategi yang lebih baik untuk mengelola stres dan kelelahan kerja.

Selain itu, akses ke layanan konseling psikologi juga membuktikan efektif. Banyak karyawan yang awalnya ragu untuk mencari bantuan, akhirnya merasa nyaman untuk berbicara dengan seorang profesional tentang permasalahan mereka. Ini memberikan peluang bagi karyawan untuk merasakan keringanan secara emosional dan menerima dukungan yang mereka butuhkan.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan masalah yang berkaitan dengan kesehatan mental seperti depresi dan stres merupakan fokus utama yang dijadikan perhatian karena dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan pekerja dan berdampak pada ketidakmampuan untuk bekerja (Eurofound, 2012). Dengan menerapkan strategi seperti brosur psikoedukasi dan layanan konseling, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.

Studi ini menyoroti pentingnya intervensi dalam mengatasi permasalahan psikososial di lingkungan kerja. Melalui penggunaan brosur psikoedukasi dan layanan konseling, karyawan PT X berhasil mengatasi *work overload*, kelelahan kerja, kendala dalam jenjang karir, dan stigma terkait konseling psikologi. Implikasi jangka panjang dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah mendorong pengembangan metode intervensi serupa di berbagai organisasi, serta mempromosikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kesejahteraan mental di lingkungan kerja.

Hasil survei dan wawancara mengungkap beberapa permasalahan psikososial yang dihadapi oleh karyawan PT X. Permasalahan utama meliputi:

- a. *Work Overload*: Banyak karyawan mengeluhkan beban kerja yang terlalu berat dan seringkali melebihi kapasitas mereka. Hal ini menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja.
- b. Kelelahan Kerja: Karyawan merasakan tingkat kelelahan yang tinggi akibat beban kerja yang berkepanjangan dan kurangnya waktu untuk istirahat yang memadai.
- c. Kendala dalam Jenjang Karir: Beberapa karyawan merasa terhambat dalam mengembangkan karir mereka di perusahaan. Rasa frustrasi muncul akibat keterbatasan peluang untuk naik jabatan.
- d. Stigma Negatif terkait Konseling Psikologi: Karyawan cenderung mengalami ketidaknyamanan dan merasa malu untuk mencari bantuan konseling psikologi, karena adanya stigma negatif yang terkait dengan masalah psikologis.

3.1. Implementasi Intervensi

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan, dilakukan implementasi intervensi untuk mengatasi permasalahan psikososial tersebut. Intervensi ini terdiri dari dua komponen utama:

- a. Penyebaran Brosur Psikoedukasi: Perusahaan mengambil langkah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terkait permasalahan psikososial yang umum terjadi di lingkungan kerja. Brosur psikoedukasi disusun dan disebarluaskan kepada semua karyawan. Brosur ini berisi informasi tentang mengenali tanda-tanda *work overload*, strategi mengatasi kelelahan kerja, tips untuk mengembangkan karir, dan menghilangkan stigma terkait konseling psikologi.
- b. Layanan Konseling Psikologi Lanjutan: PT X menyediakan layanan konseling psikologi lanjutan yang tersedia bagi karyawan yang membutuhkan. Layanan ini dilakukan oleh profesional terlatih dan dijamin kerahasiaannya. Langkah ini bertujuan untuk menghilangkan stigma negatif terkait konseling dan memberikan wadah yang aman bagi karyawan untuk berbicara tentang masalah mereka.

3.2. Hasil Intervensi

Setelah intervensi diimplementasikan, dilakukan evaluasi terhadap efektivitasnya. Hasil menunjukkan bahwa brosur psikoedukasi dan layanan konseling psikologi lanjutan memberikan dampak positif:

- a. Brosur Psikoedukasi: Karyawan merespons positif terhadap brosur psikoedukasi. Mereka melaporkan bahwa informasi yang disajikan membantu mereka mengenali tanda-tanda permasalahan psikososial dan memberikan panduan praktis untuk mengatasi masalah tersebut. Hal ini berkontribusi pada peningkatan pengetahuan karyawan tentang kesejahteraan psikososial.



Gambar 1. Foto Brosur Psikoedukasi

- b. Layanan Konseling Psikologi: Meskipun awalnya ada kekhawatiran terkait kerahasiaan, karyawan yang mengakses layanan konseling merasa terbantu. Mereka merasa didengarkan, dipahami, dan mendapatkan strategi konkret untuk mengatasi permasalahan psikososial yang mereka hadapi.



Gambar 2. Layanan Konseling Psikologi

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan psikososial yang dihadapi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Karyawan yang merasa didukung dalam menghadapi permasalahan psikososial cenderung memiliki tingkat motivasi dan kinerja yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Studi ini memberikan wawasan mendalam tentang manajemen permasalahan psikososial di lingkungan kerja, dengan fokus pada karyawan PT X. Permasalahan seperti *work overload*, kelelahan kerja, hambatan dalam jenjang karir, dan stigma terkait konseling psikologi telah berhasil diidentifikasi dan dinilai melalui analisis data internal, survei masalah, dan wawancara yang melibatkan para karyawan. Melalui intervensi yang dilakukan, berupa penyebaran brosur psikoedukasi dan pemberian akses ke layanan konseling psikologi lanjutan, kegiatan pengabdian masyarakat ini telah membuktikan efektivitasnya dalam memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dalam mengatasi tantangan psikososial di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian masyarakat ini, beberapa saran dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut dalam manajemen permasalahan psikososial di lingkungan kerja: 1). Pengembangan Intervensi Lebih Lanjut: Hasil yang positif dari intervensi yang telah diimplementasikan menunjukkan pentingnya pengembangan metode intervensi yang lebih holistik dan beragam. Kegiatan pengabdian masyarakat selanjutnya dapat mencoba mengintegrasikan pendekatan lain, seperti pelatihan keterampilan manajemen stres, sesi diskusi kelompok, atau program kesejahteraan karyawan, untuk mengatasi masalah psikososial yang lebih kompleks. 2). Pemberdayaan Karyawan: Selain memberikan akses ke layanan konseling, perusahaan juga dapat mendorong pemberdayaan karyawan dengan mengembangkan program pengembangan karir yang lebih jelas dan terstruktur. Ini dapat membantu mengatasi hambatan dalam jenjang karir dan memberikan rasa motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan. 3). Advokasi dan Pendidikan Terus-Menerus: Untuk mengatasi stigma terkait konseling psikologi, perusahaan dapat melanjutkan upaya advokasi dan pendidikan tentang manfaat konseling psikologi secara teratur. Ini bisa melibatkan penyuluhan rutin, diskusi terbuka, atau penyediaan sumber daya online yang mengedukasi karyawan tentang pentingnya perawatan mental. 4). Penerapan di Organisasi Lain: Temuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat diaplikasikan di berbagai organisasi dengan konteks yang berbeda. Organisasi lain dapat mengadopsi pendekatan intervensi serupa untuk mengatasi permasalahan psikososial di lingkungan kerja mereka. Namun, setiap organisasi perlu mengkustomisasi pendekatan ini sesuai dengan kebutuhan dan budaya kerja mereka. 5). Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan: Penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap efektivitas intervensi yang diterapkan. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi apakah ada perubahan kebutuhan atau tantangan baru yang perlu diatasi.

Dalam keseluruhan, kegiatan pengabdian masyarakat ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman tentang manajemen permasalahan psikososial di lingkungan

kerja. Dengan menerapkan intervensi yang efektif dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus mengucapkan rasa terima kasih yang dalam kepada pihak PT X atas kesempatan berharga yang telah diberikan untuk menjalani Program Kerja Praktek (PKL). Pengalaman yang diperoleh selama PKL ini sungguh tak ternilai dan akan membekas dalam ingatan. Tidak lupa, ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang luar biasa selama pelaksanaan PKL.

DAFTAR PUSTAKA

- Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American psychologist*, 59(7), 614.
- Eurofound. (2012). *Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin.
- Gibran, S. K. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1).
- Hobson, H. (2008). The effects of mental health education on reducing stigma and increasing positive attitudes toward seeking therapy.
- Joseph, B., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2018). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1-15.
- Khofifah, Mutmainnah, A., Salsabila, A. A., Ridfah, A., & Ismail, I. (2020). Kesehatan Mental dan Pandemi Covid-19. *Senimar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, pp. 1085-1089.
- Meitisari, N., Hanafib, A., & Wahabc, Z. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division pf Pt Pusri Palembang), pp. 270 - 280.
- PT Pertamina RU III. (2020). *Laporan Keberlanjutan PT Pertamina RU III Tahun 2020*.
- Qoyyimah, M. T. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), pp. 20583-20591
- Suyono, J. (2022). PENGARUH JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN BANK. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1-12. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i3.99>
- Tyas, E. R. (2009). Hubungan antara Beban Kerja Berlebihan (Work Overload) dengan Stres Kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. *Skripsi*, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).