



PSIKOEDUKASI TERKAIT *WELL BEING* PADA KARYAWAN SIT DARUL FIKRI MAKASSAR

Ifqah Lathifah Mutmainnah *, Dewi Afifa Nurul Utami, Khairunnisa Azzahra, Ismalandari Ismail

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

*e-mail : ifqahl.mutmainnah@gmail.com

Abstrak

Kesejahteraan psikologis karyawan telah diakui secara luas sebagai kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan etis. Karyawan diketahui merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan perlu untuk memiliki kesejahteraan psikologis yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan dengan bahagia dan kesehatan mental tetap terjaga. Oleh karena itu, diadakan psikoedukasi pada karyawan SIT Darul Fikri Makassar tentang well being pada karyawan di tempat kerja untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait pentingnya *Well-Being* dan bagaimana cara untuk meningkatkannya. Adapun partisipan dalam kegiatan ini adalah 55 orang karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Metode pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini dilakukan secara offline melalui pemberian materi dan tanya-jawab. Kegiatan ini dievaluasi melalui model pengukuran pre-test dan post-test. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan nilai mean dan hasil uji wilcoxon. hasil uji wilcoxon menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai skor pretest dan posttest dengan nilai *Asymp.Sig* $0.000 < 0.05$ yang artinya terdapat perbedaan. Lebih lanjut, Nilai Mean menunjukkan bahwa *pretest < posttest* atau $1.654 < 8.963$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat peningkatan nilai skor karyawan pada pretest dan posttest. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan psikoedukasi ini telah berhasil meningkatkan pemahaman karyawan terkait *Well-Being* untuk membangun kebahagiaan dan Kesehatan Mental di tempat kerja.

Keywords: Kesejahteraan Psikologis; Kebahagiaan; Kesehatan Mental; Karyawan; Psikoedukasi

PENDAHULUAN

Aset penting bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah salah satu yang menjadi bagian penting bagi perusahaan karena karyawan adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan (Setyawan & Tobing, 2022). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mampu memaksimalkan potensinya akan memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan dengan keterikatan pada level yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi dan pekerjaan karena karyawan dapat mengatasi masalah-masalah yang ada baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga tidak akan mengganggu kinerja selama bekerja dan dapat meningkatkan komitmennya pada pekerjaan. Sementara karyawan yang tidak memiliki keterikatan pada perusahaan dan pekerjaannya akan memunculkan perilaku kontraproduktif dan memiliki dampak pada penurunan target perusahaan (Agustin & Maryam, 2022). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga



membuatnya merasa aman dan nyaman untuk bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Wahyu Putri Chinanti et al., 2018).

Dalam era globalisasi yang semakin ketat, kesehatan mental dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja menjadi isu yang sangat krusial. Kesejahteraan psikologis karyawan telah diakui secara luas sebagai elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan etis. Kesejahteraan psikologis (*Psychological Well Being*) sebagaimana didefinisikan oleh Ryff, mengacu pada keadaan kesehatan psikologis pada individu yang menunjukkan fungsi psikologis positif dan memenuhi kriteria yang diperlukan (Yuliani, 2018). Mereka yang memiliki kemampuan untuk memahami tujuan hidupnya, menunjukkan disiplin diri yang kuat, menunjukkan rasa puas, memiliki keyakinan pada kemampuan sendiri, dan mau menerima bantuan merupakan indikasi individu yang telah mencapai kesejahteraan psikologis, seperti dikemukakan oleh (Puspito, 2019).

Kesejahteraan psikologis mencakup penerimaan diri, kemampuan membina hubungan positif dengan diri sendiri dan orang lain, kemandirian dari pengaruh masyarakat, penguasaan terhadap lingkungan eksternal, kesadaran akan tujuan, dan pemenuhan potensi diri. Dalam konteks tugas dan tanggung jawab organisasi, sangat penting untuk menilai kesejahteraan psikologis setiap karyawan untuk memastikan kontribusi positif mereka terhadap organisasi (Maulina & Sari, 2018). Seseorang yang dapat dikatakan memiliki kesehatan psikologis yang baik adalah seseorang yang memiliki kesehatan mental yang baik, tidak merasa cemas, dan bahagia (Zeike et al., 2019). Sebaliknya, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung memiliki kinerja yang buruk, konsentrasi yang buruk, kehilangan kepercayaan diri, dan mengalami penurunan potensi (Broberg et al., 2020).

Penelitian mengenai kesejahteraan mental karyawan telah banyak dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *workplace well-being* dan Kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari (Putri Sabrina Rafifah et al., 2022). *Workplace well-being* yang baik akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan keterlibatan karyawan yang baik tidak menurunkan turnover intention. Terdapat juga studi yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan Kesehatan mental karyawan berdampak besar pada kenyamanan bekerja dan prestasi karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki Kesehatan mental yang lebih baik dan akan mempengaruhi performa kerja dan kepuasan kerja karyawan (Gunawan, 2023). Karyawan dengan stress kerja yang rendah maka dukungan sosialnya semakin tinggi. Karyawan kadang merasa tertekan dan cemas akan pekerjaannya, namun kondisi tersebut dapat dikurangi Ketika karyawan mendapatkan dukungan berupa dukungan emosional, informasi, dan *feedback* dari rekan kerja dan keluarga (Sari, 2022).

Berdasarkan gambaran permasalahan dan penelitian terdahulu mengenai *well-being*, dapat dilihat bahwa penting bagi karyawan untuk mengetahui informasi mengenai *well-being* dan bagaimana mereka dapat menciptakan ataupun mempertahankan *well-being* selama mereka bekerja. Hal tersebut menjadi landasan dilakukannya psikoedukasi *Well-Being* sebagai upaya membangun kebahagiaan dan kesehatan mental di tempat kerja bagi karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Tujuan dilaksanakannya psikoedukasi ialah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terkait pentingnya memiliki *well being* di tempat kerja agar proses kerja bisa berjalan dengan lebih maksimal.



METODE

Kegiatan pengabdian dilakukan oleh Ifqah Lathifah Mutmainnah selaku ketua, dan beberapa tim seperti Dewi Afifa Nurul Utami dan Khairunnisa Azzahra yang dibimbing oleh Ismalandari Ismail. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah psikoedukasi berbentuk seminar. Psikoedukasi dapat didefinisikan sebagai upaya untuk menawarkan pemahaman psikologis tentang masalah-masalah kemasyarakatan sehingga masyarakat dapat memperoleh kemampuan untuk memecahkan tantangan yang mereka hadapi dan memperoleh kesadaran komprehensif tentang masalah-masalah terkait (Rinaldi & Hardika, 2022). Psikoedukasi juga membantu dengan memberikan pengetahuan, pemahaman, dan teknik terapeutik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas hidup individu. Pasal 68 ayat (3) Kode Etik Psikologi Indonesia (HIMPSSI, 2010) mendefinisikan psikoedukasi sebagai upaya untuk mencegah timbul dan/atau menyebarnya gangguan psikologis dalam suatu kelompok, komunitas, atau masyarakat. Termasuk juga kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap gangguan yang dialami individu setelah menjalani psikoterapi oleh lingkungan sekitar.

Program yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah melalui program psikoedukasi dengan tema "Membangun Kebahagiaan dan Kesehatan Mental di Tempat Kerja". Tema tersebut diangkat berdasarkan hasil pengumpulan data awal berupa observasi. Adapun sasaran peserta dalam kegiatan psikoedukasi ini merupakan karyawan SIT Darul Fikri Makassar yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menerapkan metode desain dengan pendekatan *pre-test* dan *post-test*. Kondisi sebelum dan setelah pemberian materi. Menurut Purwanto, *post-test* adalah kegiatan yang dilakukan untuk menilai pengetahuan siswa setelah perlakuan yang diberikan, sedangkan *pre-test* adalah tes yang diberikan sebelum pembelajaran untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa terhadap konten yang akan disampaikan dan diajari. Efektivitas intervensi dinilai menggunakan temuan *post-test* (Adri, 2020).

Tes *Wilcoxon Signed Rank* adalah metode analisis data yang digunakan dalam psikoedukasi ini untuk menguji hipotesis perbandingan dua sampel independen. *Pre-test* dan *post-test* akan diujikan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan tes Wilcoxon, peneliti dapat menentukan perbedaan skor sebelum dan sesudah tes. Analisis data ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Psikoedukasi

Kegiatan Psikoedukasi dilaksanakan di SIT Darul Fikri Makassar. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 25 Mei 2024, mulai pukul 08.30 WITA sampai selesai. Adapun rangkaian kegiatan selama pelaksanaan kegiatan psikoedukasi:

- a. *Pembukaan Psikoedukasi*
Pada Sesi ini, Psikoedukasi *well-being* dibuka oleh MC dengan menjelaskan tujuan dari kegiatan yang dilaksanakan. Selanjutnya, penyampaian sambutan oleh Direktur Tarbiyah dan Umum, Rasyidin Adnan S.H.I.
- b. *Pre-test*
Pada sesi ini, Panitia menyebarkan lembar *pre-test* untuk diisi oleh peserta psikoedukasi dengan tujuan untuk mengetahui pengetahuan awal peserta sebelum mendengarkan materi. Waktu pengerjaan *pre-test* selama 10 menit.
- c. *Ice breaking*



Pada sesi ini, Panitia memberikan *ice breaking* pada peserta dengan tujuan merilekskan pikiran peserta selama 10 menit.

d. Pemberian Materi Psikoedukasi

Pada sesi ini, Pemberian materi dibawakan oleh Andi Nasrawati Hamid, S.Psi., MA, yakni seorang psikolog sekaligus dosen di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Materi psikoedukasi terkait *Well-Being* yang sesuai dengan tema yaitu "Membangun Kebahagiaan dan Kesehatan Mental di Tempat Kerja" yang meliputi serta pemberian materi tambahan berupa "*Point Of You*". Pemaparan materi bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan/wawasan peserta terkait isu personal yang mereka dimiliki.

e. Tanya-Jawab

Pada sesi ini, Peserta dipersilakan memberi pertanyaan kepada pemateri. Selama sesi tanya jawab, terdapat 7 orang peserta yang mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pemateri.

f. *Post-test* dan evaluasi

Pada sesi ini, Panitia menyebarkan lembar *post-test* untuk diisi oleh peserta psikoedukasi dengan tujuan mengetahui sejauh mana peserta mendengarkan dan memahami materi yang telah disampaikan. itu, dilaksanakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana kegiatan psikoedukasi efektif bagi peserta. Waktu pengerjaan *post-test* selama 10 menit.

g. Penutupan Psikoedukasi

Pada sesi ini, MC memberikan kesimpulan dan hasil diskusi.



Gambar 1. Gambar alur pelaksanaan psikoedukasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi yang bertemakan "Membangun Kebahagiaan dan Kesehatan Mental di Tempat Kerja" diikuti oleh 55 orang karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Kegiatan ini diawali dengan perkenalan, kemudian pelaksanaan *pre-test* dengan 10 item pertanyaan seputar materi yang disampaikan. Selanjutnya, penyampaian materi terkait "*Well-Being*". Terakhir, pelaksanaan *post-test*. Data *pre-post* test yang didapatkan diolah menggunakan SPSS 26 sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :



Tabel 1. *Statistic descriptive*

	N	Min.	Max.	Mean	SD
Pre-test	55	0	3	1.654	0.843
Post-test	55	6	10	8.963	0.999

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa data empirik nilai skor pre-test terendah adalah 0, nilai skor tertinggi adalah 3, nilai skor rata - rata adalah 1.654 dan Standar Deviasi 0.843. Sedangkan, data empirik nilai skor post-test terendah adalah 6 dan tertinggi adalah 10, nilai skor rata - rata adalah 8.963 serta standar deviasi 0.999. Jika dilihat pada tabel tersebut, nilai mean *post-test* lebih tinggi daripada nilai mean *pre-test* yang artinya terdapat peningkatan pemahaman atau wawasan peserta psikoedukasi terkait materi yang disampaikan. Untuk lebih membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji analisis data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan :

Tabel 2. Uji normalitas

	Pre-test	Post-test
N	55	55
Shapiro-Wilk	0.000	0.000

Berdasarkan Tabel 2, ditunjukkan bahwa nilai koefisien sig.<0.05 yang artinya data tidak berdistribusi secara normal. Sehingga, dilakukan analisis data menggunakan uji non-parametrik yaitu uji Wilcoxon untuk mengukur perbedaan nilai rata - rata antara hasil pre-test dan post-test.

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas, didapatkan hasil bahwa data tidak berdistribusi secara normal, maka peneliti menggunakan uji nonparametrik yaitu *wilcoxon* untuk menguji apakah terdapat perbedaan nilai skor dua variabel yang saling berkaitan. Adapun hasilnya yaitu :

Tabel 3. Uji Wilcoxon

		Pretest - Posttest
Z		-6.501
Asymp. Sig	(2-Tailed)	0.000

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai sig. 0.000 < 0.05 yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil pre-test dan post-test. Psikoedukasi terkait *well-being* berpengaruh dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait *well-being* di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil psikoedukasi diketahui bahwa pemberian materi *well-being* yang meliputi definisi *well-being*, aspek - aspek *well-being*, *well-being* di tempat kerja, faktor - faktor yang memengaruhi *well-being* di tempat kerja, manfaat *well-being*, serta cara meningkatkan *well-being* pada karyawan berpengaruh kepada diri peserta ditandai dengan hasil uji yang menunjukkan peningkatan nilai skor peserta setelah mendengarkan materi dibandingkan sebelum mendengarkan materi. Hal ini tentu sejalan dengan tujuan pelaksanaan kegiatan psikoedukasi yaitu untuk meningkatkan



pemahaman/wawasan peserta terkait *well-being* di tempat kerja dan sejauh mana *well-being* dapat memengaruhi kebahagiaan dan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Peserta kemudian menyadari bahwa untuk bisa mencapai kebahagiaan dan kesehatan mental di tempat kerja, mereka perlu untuk menjaga *well-being* baik untuk diri individu maupun lingkungan tempat bekerja.

Selain pemberian pre-test dan post-test, peserta psikoedukasi juga diberikan sesi khusus berupa "*Point of You*" yang akan membantu peserta untuk memahami isu personal dengan memberikan beberapa gambar unik untuk dipilih dan diberikan kesempatan untuk menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan. Kegiatan ini berfungsi untuk membantu peserta dalam mengamati isu personal dengan nyaman dan tanpa paksaan walaupun dalam waktu yang singkat. Beberapa peserta dapat menyampaikan isu - isu yang mereka rasakan berdasarkan pertanyaan yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peserta secara seksama dapat mengikuti proses kegiatan dengan baik.

Ketika karyawan mengetahui informasi mengenai *well-being*, mereka akan mengetahui seberapa jauh *well-being* dapat memengaruhi kehidupannya dalam bekerja khususnya terkait dengan peningkatan kesehatan mental mereka. Black Dog Institute menjelaskan bahwa terdapat sejumlah hasil positif yang timbul ketika karyawan merasakan *well-being* di lingkungan kerja, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi (Akhbar et al., 2020). Secara individual, karyawan akan menikmati kesehatan yang optimal, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta merasakan kesejahteraan mental. Sementara itu, dari perspektif organisasi, terjadi peningkatan dalam kinerja dan produktivitas karyawan, serta penurunan tingkat pergantian karyawan, yang pada akhirnya membantu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berbakat. Penelitian oleh (Fridayanti et al., 2019) menunjukkan bahwa peran *well-being* pada kesehatan mental karyawan memang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan psikoedukasi dan analisis data pretest dan posttest dapat diketahui bahwa karyawan dapat memperoleh wawasan tentang pengertian *well-being*, aspek - aspek *well-being*, bagaimana *well-being* di tempat kerja, dimensi *well-being*, faktor yang memengaruhi, serta cara meningkatkan *well being* di tempat kerja bagi karyawan setelah mengikuti kegiatan ditinjau dari peningkatan nilai skor sebelum menerima materi dan setelah menerima materi psikoedukasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, R. F. (2020). Pengaruh Pre-Test Terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa Program Studi Ilmu Politik Pada Mata Kuliah Ilmu Alamiah Dasar. *MENARA Ilmu*, 14(1), 81-85.
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1-11.
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229-244.
- Broberg, P., Tagesson, T., & Uman, T. (2020). Antecedents of psychological well-being among Swedish audit firm employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10).
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-being terhadap Mental Health: Studi pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah*



- Psikologi*, 6(2), 191-200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Gunawan, S. &. (2023). Mental Karyawan Pada Kinerja Dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *BUDGETING : Journal of Management, Accounting and Resources*, 1(1), 21-27.
- HIMPSI. (2010). Kode Etik Psikologi Indonesia. *Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia*, 11-19. <http://himpsi.or.id/phocadownloadpap/kode-etik-himpsi.pdf>
- Maulina, B., & Sari, D. R. (2018). Derajat Stres Mahasiswa Baru Fakultas Kedokteran Ditinjau Dari Tingkat Penyesuaian Diri Terhadap Tuntutan Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 1.
- Puspito, A. E. (2019). Hubungan Religiusitas dengan Kesejahteraan Psikologis Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-10.
- Putri Sabrina Rafifah, Azhar Maulana, & Erwin Gunawan. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448-456.
- Rinaldi, M. R., & Hardika, J. (2022). Psikoedukasi Antisipasi Stres Akademik di Masa Pandemi COVID-19 melalui Seminar Daring. *JPKMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia)*, 3(3), 230-238.
- Sari, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597-606.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145.
- Wahyu Putri Chinanti, D., Soedarto, J., & Undip Tembalang, K. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati, Agustus*, 7(3), 199-205.
- Yuliani, I. (2018). Konsep psychological well-being serta implikasinya dalam bimbingan dan konseling. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 2(2), 51-56.
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital leadership skills and associations with psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 1-12.