



PSIKOEDUKASI UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DAN AKUNTABILITAS KARYAWAN PT. JINGGA PROPERTI INDONESIA

Andi Rabiatul Adawiah Amrullah *, Mutiara Putri Taruna, M. Ahkam A, Andi Halima

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

*e-mail : arbtuladwh@gmail.com; Submitted: 19 Mei 2026; Accepted: 19 Juni 2026

Available online: 22 Juni 2026

Abstrak

Disiplin kerja dan akuntabilitas merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Berdasarkan hasil *need assessment* di PT. Jingga Properti Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dilakukan kegiatan psikoedukasi dengan tema *Work Discipline and Accountability* sebagai upaya meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terkait disiplin kerja dan akuntabilitas dalam dunia kerja. Metode yang digunakan adalah psikoedukasi melalui ceramah, diskusi interaktif, dan *mindfulness* yang melibatkan 15 karyawan PT. Jingga Properti Indonesia. Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui perubahan pemahaman peserta setelah kegiatan berlangsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja, tanggung jawab, komunikasi efektif, serta kepatuhan terhadap SOP perusahaan. Peserta juga terlibat aktif dalam diskusi dan sesi tanya jawab serta menunjukkan komitmen untuk menerapkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, psikoedukasi dinilai efektif sebagai bentuk intervensi edukatif dalam mendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: Psikoedukasi; Disiplin Kerja; Tanggung Jawab; Karyawan

Abstract

Work discipline and accountability are essential aspects in improving the effectiveness and productivity of employees in a professional work environment. Based on the results of a need assessment conducted at PT. Jingga Properti Indonesia, several problems were identified, including tardiness in attendance, delays in task completion, ineffective interpersonal communication, non-compliance with standard operating procedures (SOPs), and a low sense of responsibility toward assigned duties. Therefore, a psychoeducation program themed Work Discipline and Accountability was conducted to enhance employees' understanding and awareness regarding work discipline and accountability in the workplace. The method employed was psychoeducation through lectures, interactive discussions, and mindfulness sessions, involving 15 employees of PT. Jingga Properti Indonesia. Program evaluation was carried out using pre-test and post-test measurements to assess changes in participants' understanding before and after the session. The results indicated an improvement in employees' understanding of the importance of work discipline, individual responsibility, effective communication, and



SOP compliance. Participants were also actively engaged in discussions and question-and-answer sessions, and demonstrated commitment to implementing more disciplined and accountable work behavior in their daily activities. Therefore, psychoeducation is considered an effective educational intervention in supporting the development of human resource quality within the organization.

Keywords: *Psychoeducation ; Work Discipline; Accountability; Employee*

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan perlu mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aspek internal yang berperan penting sebagai penggerak berbagai kegiatan operasional perusahaan (Soleh & Hidayat, 2019). Oleh karena itu, setiap karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Soleh & Hidayat, 2019).

Di era persaingan kerja yang semakin berkembang, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku di lingkungan organisasi guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, pedoman, dan standar perilaku yang berlaku dalam organisasi (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021). Penerapan disiplin kerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertata, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi melalui pemberian umpan balik yang konstruktif secara berkelanjutan (Wei, Duraipandi, Junyi, & Biao, 2024).

Selain disiplin kerja, akuntabilitas juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Akuntabilitas berkaitan dengan kemampuan individu dalam mempertanggungjawabkan tugas, keputusan, dan hasil pekerjaan yang dilakukan. Akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab atas tindakan dan pekerjaan yang dilakukan secara jujur serta menyeluruh, termasuk kemampuan individu dalam memberikan pertanggungjawaban terhadap tugas yang telah dikerjakan (Febryanti & Auliyah, 2024).

Permasalahan disiplin kerja dan akuntabilitas masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh berbagai perusahaan, termasuk PT. Jingga Properti Indonesia. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lingkungan perusahaan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja karyawan secara umum, seperti ketepatan waktu kehadiran, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta rendahnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan akuntabilitas belum berjalan secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, terganggunya koordinasi kerja, serta terhambatnya pencapaian target perusahaan (Ainiyah, Kurniawan, Irfandi, Trihantoyo, & Sholeh, 2025). Selain itu, kurangnya kepatuhan terhadap SOP juga dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan perusahaan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin yang baik mampu menciptakan keteraturan, efektivitas,



dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Efendi, Rifa'i, Bahrun, Milla, & Suharmi, 2020). Di sisi lain, komunikasi yang kurang efektif antarpegawai juga dapat menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan penyampaian informasi, serta menurunkan kerja sama tim dalam organisasi (Efendi, Rifa'i, Bahrun, Milla, & Suharmi, 2020).

Permasalahan tanggung jawab kerja juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena setiap karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan (Wei et. al, 2024). Rendahnya rasa tanggung jawab dapat terlihat dari kurang maksimalnya penyelesaian pekerjaan, pengabaian terhadap tugas tertentu, serta lemahnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Komunikasi dan budaya kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendorong koordinasi kerja yang lebih efektif serta meningkatkan kesadaran individu terhadap tanggung jawab pekerjaan (Ibrahim, Saputra, Adam, & Yunus, 2022).

Berdasarkan berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Jingga Properti Indonesia, diperlukan suatu upaya intervensi yang dapat membantu meningkatkan pemahaman, kesadaran, serta perilaku kerja karyawan terkait disiplin kerja dan akuntabilitas. Salah satu bentuk intervensi yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan psikoedukasi. Psikoedukasi merupakan metode pemberian informasi, pemahaman, dan pembelajaran psikologis yang bertujuan membantu individu memahami perilaku kerja yang efektif serta meningkatkan kemampuan dalam menerapkan sikap kerja positif di lingkungan organisasi (Walsh, 2010). Melalui psikoedukasi, karyawan diharapkan mampu memahami pentingnya kedisiplinan, tanggung jawab kerja, komunikasi yang efektif, serta kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif diterapkan dalam meningkatkan aspek perilaku kerja karyawan. Penelitian Tetteng, Adhitama, Intan, Khaerunnisa, dan Saputri (2024) menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif meningkatkan pemahaman dan motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan peningkatan skor post-test secara signifikan. Selain itu, penelitian Ikhsan (2024) juga menemukan bahwa pemberian psikoedukasi melalui media poster terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di lingkungan kerja. Hasil penelitian Oktaviana dan Qurrotuaini (2025) turut menunjukkan bahwa psikoedukasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kesadaran kerja pegawai. Dengan demikian, psikoedukasi dinilai relevan untuk diterapkan sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja dan akuntabilitas karyawan di PT. Jingga Properti Indonesia.

Kegiatan psikoedukasi ini juga memiliki relevansi terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). Kegiatan ini mendukung SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) melalui peningkatan disiplin kerja dan akuntabilitas yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini selaras dengan SDG 4 (Pendidikan Berkualitas) karena psikoedukasi merupakan bentuk pelatihan dan pengembangan SDM yang memberikan pengetahuan psikologis secara kontekstual di lingkungan kerja. Lebih lanjut, kolaborasi antara mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Makassar dengan PT. Jingga Properti Indonesia turut merefleksikan semangat SDG 17 (Kemitraan untuk Mencapai Tujuan) dalam membangun sinergi antara institusi pendidikan dan dunia industri. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berdampak bagi karyawan dan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan yang berkelanjutan secara lebih luas.



METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan adalah psikoedukasi dengan tema "*Work Discipline and Accountability*". Psikoedukasi merupakan salah satu metode intervensi yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu serta mendorong perubahan perilaku secara berkelanjutan guna mencapai perubahan positif dalam jangka panjang (Kadir, Hafid, Tonapa & Jalal, 2024). Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman serta kesadaran karyawan PT. Jingga Properti Indonesia mengenai pentingnya disiplin kerja dan akuntabilitas dalam lingkungan profesional. Sebelum pelaksanaan psikoedukasi, dilakukan *need assessment* melalui penyebaran kuesioner serta wawancara kepada pihak HRD dan karyawan secara langsung untuk mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan yang ada di lingkungan kerja.

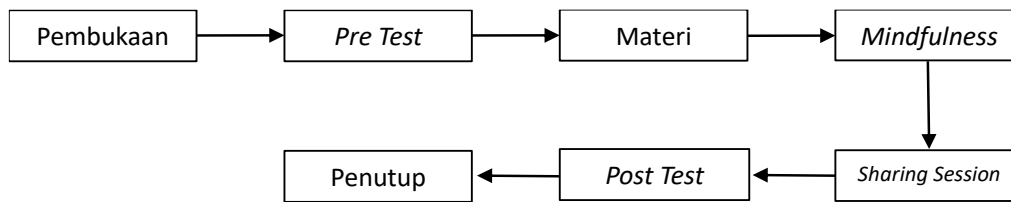
Need assessment

Sebelum pelaksanaan intervensi, perlu dilakukan *need assessment* untuk mengidentifikasi kebutuhan, permasalahan, serta kondisi yang terjadi dalam organisasi. *Need assessment* merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk menentukan kesenjangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diharapkan sehingga organisasi dapat menentukan bentuk intervensi yang tepat sesuai kebutuhan (Noe, 2020). Menurut Raymond A. Noe (2020), *need assessment* penting dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia karena membantu organisasi mengidentifikasi permasalahan kerja, menentukan prioritas kebutuhan pelatihan atau intervensi, serta memastikan program yang diberikan sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Dengan adanya *need assessment*, perusahaan dapat merancang program yang lebih efektif, terarah, dan relevan dalam mengatasi permasalahan disiplin kerja dan akuntabilitas karyawan.

Need assessment dilakukan dalam dua tahap menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner disebarkan kepada karyawan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan akuntabilitas di lingkungan perusahaan. Selain penyebaran kuesioner, wawancara dilakukan kepada pihak HRD untuk memperoleh informasi mengenai kondisi organisasi, kebijakan perusahaan, dan kendala yang sering terjadi dalam pelaksanaan kerja karyawan. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa karyawan secara langsung untuk menggali kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Hasil *need assessment* menunjukkan adanya beberapa permasalahan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, ketidakpatuhan terhadap SOP, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil tersebut, disusun materi psikoedukasi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karyawan di lingkungan kerja.

Pelaksanaan Psikoedukasi



Gambar 1. Tahapan Psikoedukasi

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan dalam satu sesi yang diikuti oleh 15 karyawan PT Jingga Properti Indonesia. Kegiatan diawali dengan sesi pembukaan yang dipandu oleh *master of ceremony* (MC) untuk mempersiapkan peserta dan menciptakan suasana yang kondusif sebelum kegiatan inti dimulai. Selanjutnya, peserta diminta mengisi *pre-test* menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat pemahaman awal terkait disiplin kerja dan akuntabilitas. Setelah pelaksanaan *pre-test*, pemateri menyampaikan materi utama mengenai *Work Discipline and Accountability* melalui metode ceramah, diskusi interaktif, dan *mindfulness*.

Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan sesi *mindfulness* sebagai upaya membantu peserta meningkatkan kesadaran diri, konsentrasi, dan pengendalian diri dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Setelah penyampaian materi, peserta diberikan kesempatan untuk mengikuti sesi tanya jawab dan diskusi guna mengaitkan materi dengan pengalaman kerja yang dialami secara langsung. Pada akhir kegiatan, peserta diminta mengisi *post-test* untuk mengetahui perubahan pemahaman setelah mengikuti seluruh rangkaian psikoedukasi. Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan evaluasi pembelajaran melalui perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test*, serta evaluasi reaksi untuk mengetahui respon peserta terhadap pelaksanaan kegiatan psikoedukasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi "*Work Discipline and Accountability*" dilaksanakan kepada karyawan PT. Jingga Properti Indonesia dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja serta akuntabilitas dalam lingkungan kerja. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pengisian *pre-test* dan *post-test* yang diberikan sebelum dan setelah pelaksanaan psikoedukasi. Analisis hasil dilakukan secara kualitatif dengan melihat perubahan pemahaman, sikap, serta respon peserta terhadap materi yang diberikan selama kegiatan berlangsung.



Gambar 2. Pelaksanaan Psikoedukasi "*Work Discipline & Accountability*".



Berdasarkan hasil *pre-test*, diketahui bahwa sebagian peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai penerapan disiplin kerja dan akuntabilitas di lingkungan perusahaan. Hal tersebut terlihat dari jawaban peserta yang menunjukkan masih adanya anggapan bahwa keterlambatan kerja, kurang optimalnya komunikasi antarpegawai, serta ketidakpatuhan terhadap SOP merupakan hal yang tidak terlalu memengaruhi efektivitas kerja perusahaan. Selain itu, beberapa peserta juga menunjukkan pemahaman yang kurang terkait pentingnya tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan ketentuan perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil *need assessment* yang menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaan, komunikasi kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan hasil *pre-test* saat ditanyakan mengenai apa itu "disiplin kerja", sebagian peserta hanya memberikan jawaban yang sangat sederhana dan belum mencerminkan pemahaman yang komprehensif terhadap konsep disiplin kerja, seperti:

"Harus."

"Effort."

Terkait tantangan terbesar untuk tetap disiplin di tempat kerja, peserta cenderung menyebutkan faktor eksternal maupun internal yang belum disertai dengan solusi atau strategi konkret dalam mengatasinya, seperti:

"Lingkungan."

"Diri sendiri."

"Manajemen waktu pribadi yang masih kurang."

Sementara itu, pemahaman peserta mengenai akuntabilitas juga masih sangat beragam dan sebagian belum tepat. Terdapat peserta yang tidak dapat mendefinisikan akuntabilitas sama sekali, serta peserta yang menyamakannya dengan konsep disiplin kerja semata, seperti:

"Tentang disiplin kerja."

"Tanggung jawab terhadap diri sendiri."

Setelah pelaksanaan psikoedukasi, hasil *post-test* menunjukkan adanya perubahan pemahaman dan peningkatan kesadaran peserta mengenai pentingnya disiplin kerja dan akuntabilitas dalam menunjang efektivitas kerja perusahaan. Peserta mulai memahami bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, kemampuan mengelola pekerjaan secara efektif, serta menjaga komunikasi yang baik karyawan. Selain itu, peserta juga menunjukkan peningkatan pemahaman mengenai akuntabilitas sebagai bentuk tanggung jawab individu terhadap tugas dan hasil kerja yang dilakukan.

Beberapa peserta menyampaikan bahwa disiplin kerja penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif serta membantu pencapaian target perusahaan maupun individu. Hal tersebut terlihat dari pernyataan peserta seperti:

"Disiplin penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif."

"Disiplin penting agar target tercapai dan pekerjaan lebih teratur."

Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya akuntabilitas dan tanggung jawab dalam bekerja. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa ketika melakukan kesalahan di tempat kerja, individu perlu mengakui kesalahan, bertanggung jawab, serta mencari solusi agar kesalahan tidak terulang kembali. Hal ini terlihat dari jawaban peserta seperti:



"Mengakui, mempertanggungjawabkan dan memperbaiki"

"Akui kesalahan, cari solusi dan belajar dari kesalahan agar tidak terulang kembali."

Selain itu, hasil post-test juga menunjukkan adanya komitmen peserta untuk menerapkan perubahan perilaku kerja yang lebih positif setelah mengikuti psikoedukasi. Beberapa peserta menyatakan komitmen untuk datang tepat waktu, mematuhi SOP perusahaan, menghindari penundaan pekerjaan, meningkatkan fokus kerja, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut terlihat dari pernyataan seperti:

"Datang tepat waktu dan tetap fokus pada target"

"Mematuhi peraturan sesuai SOP perusahaan"

"Menjadi lebih disiplin dalam mengatur waktu dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan"

Hasil diskusi dan sesi tanya jawab selama kegiatan juga menunjukkan adanya respon positif dari peserta terhadap materi yang diberikan. Beberapa peserta mengungkapkan bahwa materi psikoedukasi membantu mereka memahami dampak dari perilaku kerja yang kurang disiplin terhadap produktivitas dan kerja sama tim dalam perusahaan. Peserta juga mulai menyadari pentingnya komunikasi yang efektif serta perlunya meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan SOP perusahaan. Selain itu, sesi *mindfulness* yang diberikan dalam kegiatan turut membantu peserta meningkatkan kesadaran diri dan refleksi terhadap perilaku kerja sehari-hari.

Secara umum, hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan bahwa kegiatan psikoedukasi yang dilakukan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terkait disiplin kerja dan akuntabilitas. Efektivitas tersebut terlihat dari adanya perubahan pola pikir peserta, meningkatnya pemahaman mengenai pentingnya disiplin dan tanggung jawab kerja, serta respon positif peserta terhadap materi yang diberikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tetteng et al. (2024) yang menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif meningkatkan pemahaman dan motivasi kerja pegawai melalui peningkatan hasil *post-test*. Selain itu, penelitian Oktaviana dan Qurrotuaini (2025) juga menjelaskan bahwa psikoedukasi mampu meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan kerja pegawai secara positif. Dengan demikian, psikoedukasi dapat menjadi salah satu bentuk intervensi yang relevan dan efektif dalam membantu perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan akuntabilitas karyawan.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi *Work Discipline and Accountability* yang dilaksanakan pada karyawan PT. Jingga Properti Indonesia terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terkait pentingnya disiplin kerja dan akuntabilitas di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil *need assessment*, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, ketidakpatuhan terhadap SOP, serta rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Permasalahan



tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan akuntabilitas di perusahaan belum berjalan secara optimal.

Pelaksanaan psikoedukasi melalui metode ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, serta *mindfulness* memberikan dampak positif terhadap peserta. Hasil evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya disiplin kerja, komunikasi yang efektif, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, peserta juga menunjukkan respon positif terhadap materi yang diberikan dan mulai menyadari pentingnya penerapan disiplin serta akuntabilitas dalam meningkatkan efektivitas kerja perusahaan.

Dengan demikian, psikoedukasi dapat menjadi salah satu bentuk intervensi yang relevan dan efektif untuk membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan akuntabilitas karyawan di lingkungan perusahaan. Diharapkan kegiatan serupa dapat dilakukan secara berkelanjutan agar pemahaman dan perilaku kerja positif karyawan dapat terus berkembang serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, tertib, dan bertanggung jawab.

SARAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, disarankan agar kegiatan psikoedukasi selanjutnya tidak hanya melakukan evaluasi terhadap peningkatan pemahaman peserta melalui *pre-test* dan *post-test*, tetapi juga melibatkan evaluasi reaksi peserta terhadap materi, metode penyampaian, dan kinerja pemateri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. M. Ahkam A, S.Psi., M.Si. dan Andi Halima, S.Psi., MA. atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses pelaksanaan kegiatan hingga penulisan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan PT. Jingga Properti Indonesia yang telah memberikan izin, waktu, dan partisipasi aktif selama pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Pengaruh akuntabilitas terhadap tanggung jawab kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(2), 115-126.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik MSMEs employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Febrianti, A., & Auliyah, R. (2024). Evaluasi Pengendalian Internal dan Akuntabilitas Karyawan terhadap Keterlambatan Pengiriman Barang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 70-85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13767393>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational culture, employee motivation, workload, and employee performance: A mediating role of communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54-61.



- Ikhsan, M. N. J. (2024). *Pengaruh poster terhadap tingkat disiplin karyawan bagian umum di Perumda Tirta Ampera, Boyolali*. PRAXIS: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 3(1), 25-33. <https://doi.org/10.47776/praxis.v3i1.11110>
- Kadir, A. P., Hafid, A. R., Tonapa, C. C., & Jalal, N. M. (2024). Psikoedukasi Manajemen Waktu Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Pada Karyawan PT Tiran Makassar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), 1717-1721. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i5.1097>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Soleh, O., & Hidayat, W. (2019). Analisa sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada proses rekrutmen, demosi dan mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. *Technomedia Journal*, 3(2), 146-156. Rouf, A. (2019).
- Tetteng, B., Adhitama, B. P., Intan, S. N., Khaerunnisa, T., & Saputri, W. E. (2024). *Psikoedukasi sebagai upaya peningkatan motivasi kerja pegawai Sekretariat Persidangan dan Perundang-undangan DPRD Provinsi Sulawesi Selatan*. Afeksi: Jurnal Psikologi, 3(2), 73-82. <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/afeksi/article/view/1677>
- Oktaviana, R., & Qurrotuaini, E. (2025). *Psikoedukasi sebagai upaya dalam peningkatan motivasi kerja melalui leaflet pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sumatera Selatan*. Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 8(7), 3031-3037. <https://doi.org/10.31604/jpm.v8i7.3031-3037>
- Walsh, J. (2010). *Psychoeducation in mental health*. Lyceum Books.
- Wei, L., Duraipandi, O., Junyi, L., & Biao, L. (2024). The impact of employee discipline on organization performance. *International Journal of Computational and Experimental Science and Engineering*, 10(4). <https://doi.org/10.22399/ijcesen.3728>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan implikasinya pada kinerja organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66-83. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

