



Efektivitas Psikoedukasi *Toxic Productivity* terhadap Pemahaman Karyawan di Lingkungan Kerja PT. Midi Utama Indonesia, tbk Branch Makassar

Kartika Cahyaningrum¹, Nurmala², Malikhah Ramadhani Mudarwin Putri³

^{1,2,3} Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹kartika.cahyaningrum@unm.ac.id, ²nurmalahaedir@gmail.com, ³malikahramadhani6@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin kompetitif, tuntutan terhadap produktivitas individu mengalami peningkatan signifikan. Salah satu konsekuensi dari kondisi ini adalah munculnya fenomena *toxic productivity*, yaitu dorongan berlebihan untuk terus produktif bahkan di luar jam kerja yang seharusnya. Individu yang mengalami *toxic productivity* cenderung merasa bersalah saat beristirahat, mengabaikan kebutuhan fisik dan psikologis, serta merasakan tekanan internal maupun eksternal untuk terus bekerja tanpa henti (Dwipa, 2023). Penelitian ini dilakukan melalui metode psikoedukasi secara webinar yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai *toxic productivity*. Hasil psikoedukasi menunjukkan peningkatan pemahaman materi yang disampaikan terhadap karyawan di PT. Midi Utama Indonesia, tbk Branch Makasar, hal ini ditunjukkan dengan peningkatan jawaban skor rata-rata peserta pada saat melakukan *post-test* dibandingkan dengan saat melakukan *pre-test*

Kata Kunci: Psikoedukasi, *Toxic Productivity*, Pemahaman, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan zaman yang semakin maju, dunia kerja mengalami transformasi yang sangat dinamis. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan digitalisasi telah mengubah cara individu bekerja, berinteraksi, dan mengejar target profesional. Di satu sisi, kemajuan ini memberikan banyak kemudahan serta peluang baru dalam berbagai sektor pekerjaan. Namun di sisi lain, kemajuan tersebut juga membawa konsekuensi berupa meningkatnya tekanan untuk terus produktif dalam segala kondisi (Hadisaputra, 2021). Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin kompetitif, tuntutan terhadap produktivitas individu mengalami peningkatan signifikan.

Salah satu konsekuensi dari kondisi ini adalah munculnya fenomena *toxic productivity*, yaitu dorongan berlebihan untuk terus produktif bahkan di luar jam kerja yang seharusnya. Individu yang mengalami *toxic productivity* cenderung merasa bersalah saat beristirahat, mengabaikan kebutuhan fisik dan psikologis, serta merasakan tekanan internal maupun eksternal untuk terus bekerja tanpa henti (Dwipa, 2023). Fenomena ini sering kali tidak disadari karena dibalut dalam narasi positif tentang etos kerja, padahal dalam jangka panjang dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental dan performa kerja.

Toxic productivity bukan hanya mencerminkan budaya kerja yang tidak sehat, tetapi juga dapat menimbulkan stres, kelelahan kronis, gangguan tidur, serta penurunan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Rossa Angelika Asa, 2022). Udaya kerja yang terlalu menekankan hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan memperparah kondisi ini, sehingga individu merasa terpaksa terus bekerja meski dalam kondisi yang tidak ideal. Di banyak perusahaan, kebiasaan seperti bekerja di akhir pekan atau tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja sering dianggap sebagai bentuk loyalitas, padahal hal tersebut merupakan indikator awal dari *toxic productivity* (Elim, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga mengangkat isu ini. Misalnya, (Aprianti & Purnama, 2025) Menelisk Dampak Fenomena Toxic Produktivity Era Society 5.0 pada *Academic performance* di Kalangan Pelajar Perempuan; (Alni Tsabita et al., 2023) membahas dampak *toxic productivity* pada prestasi akademik remaja; (Ramadhina et al., 2023) Pengendalian "*Toxic Productivity*" Dalam Menjaga Kesehatan Mental Pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Di Masa Pandemi Covid-19; dan (Matuska, 2010) membahas *workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis*. Inilah yang menjadi *gap* dalam penelitian ini.

PT. Midi Utama Indonesia, tbk sebagai salah satu perusahaan ritel nasional menghadapi dinamika kerja yang tinggi, dengan beban kerja padat, sistem rotasi waktu yang fleksibel, serta tekanan target harian yang konstan. Tekanan ini berpotensi memunculkan budaya *toxic productivity*, terutama jika tidak diimbangi dengan edukasi dan sistem dukungan psikologis yang memadai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan beberapa karyawan dan observasi di lapangan selama proses kegiatan magang berlangsung, masalah yang sering didapati tetap mengakses pekerjaan di luar jam kerja dan mengalami kelelahan emosional akibat tekanan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan PT. Midi Utama Indonesia, tbk branch Makassar tentang *toxic productivity* melalui kegiatan psikoedukasi berbasis webinar.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan melalui metode psikoedukasi secara webinar yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai *toxic productivity*. Metode psikoedukasi dipilih karena mampu memberikan informasi sekaligus membangun keterampilan *coping* individu maupun kelompok dalam menghadapi tekanan psikologis di lingkungan kerja (Supratiknya, 2011).

Desain Penelitian

Desain yang digunakan adalah *pre-test* dan *post-test* tanpa kelompok kontrol. Sebelum dan sesudah kegiatan psikoedukasi, peserta diminta untuk mengisi kuesioner yang sama guna mengukur perubahan pemahaman terkait topik yang dibahas. Hal ini sejalan dengan pandangan Creswell dan Creswell (2018), yang menyatakan bahwa model evaluasi seperti ini dapat memberikan bukti langsung atas efektivitas intervensi edukatif. Partisipan

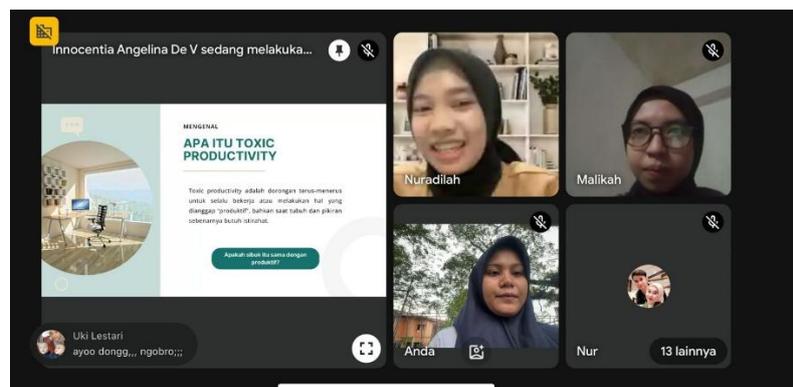
Prosedur Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam tiga tahapan utama, yaitu:

1. Pengumpulan Data Awal (Need Assessment)
Wawancara dan observasi awal dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan potensi gejala *toxic productivity* di lingkungan kerja. Data dikumpulkan melalui komunikasi dengan HRD. Proses ini bertujuan mengetahui sejauh mana tekanan kerja memengaruhi kondisi psikologis (Waruwu, 2024).
2. Perancangan Program Psikoedukasi
Berdasarkan hasil need assessment, program edukasi disusun dengan bertema "*Toxic Productivity*". Rancangan kegiatan mencakup penetapan narasumber, alur sesi, materi yang akan disampaikan, serta metode evaluasi pemahaman. Kegiatan ini juga mendapat persetujuan dari pihak perusahaan dan pembimbing lapangan.
3. Pelaksanaan Webinar Psikoedukasi
Psikoedukasi dilaksanakan secara daring melalui platform *Google Meet* pada tanggal 26 April 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi ini dilaksanakan pada 26 april 2025 secara daring melalui *Google Meet*. Peserta berjumlah 17 orang yang merupakan karyawan PT. Midi Utama Indonesia, tbk. Materi psikoedukasi dibawakan oleh narasumber alumni Psikologi UNM yang difasilitator oleh tim peneliti. Kegiatan psikoedukasi ini dilaksanakan dengan berbagai sesi.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Sesi pertama, diawali dengan pembukaan oleh MC. MC membuka kegiatan psikoedukasi dengan sambutan, sekaligus membuka dengan perkenalan diri dan memperkenalkan narasumber yang membawakan materi psikoedukasi. MC juga memberikan sedikit pengantar terkait topik dan tujuan psikoedukasi yang diadakan.

Sesi kedua, dimulai dengan, *pre-test*. *Pre-test* terdiri dari enam soal dengan jawaban benar-salah. *Pre-test* dilaksanakan untuk mengetahui pemahaman peserta sebelum kegiatan psikoedukasi akan dilaksanakan. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa masih sedikit peserta memiliki pemahaman yang kurang terkait *toxic productivity*. Hal ini ditunjukkan dengan skor yang masih jauh dibawah rata-rata.

Sesi ketiga, yaitu dilakukan *sharing session* terkait contoh permasalahan *toxic productivity* yang dialami oleh peserta. *Sharing session* dilakukan untuk peserta agar lebih interaktif dalam mengikuti psikoedukasi. Selain itu, *sharing session* dilakukan agar pemateri lebih mengetahui gambaran permasalahan peserta seperti apa.

Sesi keempat, merupakan penyampaian materi terkait *toxic productivity*. Materi yang dipaparkan meliputi gambaran *toxic productivity*, penyebab, ciri-ciri, dampak yang dirasakan oleh *toxic productivity*, serta tips dan trik untuk mengatasi

toxic productivity. Materi disampaikan secara terperinci. Peserta dan pemateri juga cukup andil dalam berlangsungnya keaktifan psikoedukasi.

Sesi kelima, merupakan sesi diskusi berupa pertanyaan yang diajukan oleh peserta dan dijawab oleh pemateri. MC memberikan kesempatan kepada tiga peserta tercepat untuk bertanya. Pertanyaan yang diajukan sangat bervariasi dan tiap pertanyaan dapat dijawab secara detail oleh pemateri.

Sesi keenam, merupakan sesi post-test. Pertanyaan post-test memiliki pertanyaan yang sama dengan pre-test, hanya saja nomor pertanyaan yang diacak. Post test dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami pemahaman materi yang telah disampaikan terkait *toxic productivity*. Hasil *post-test* menunjukkan bahwa peserta memiliki peningkatan pemahaman terkait materi *toxic productivity*. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan skor rata-rata jawaban oleh peserta.

Sesi ketujuh, sesi ketujuh merupakan sesi akhir yaitu dengan menyampaikan kesimpulan materi psikoedukasi, serta apresiasi kepada peserta dan narasumber atas partisipasinya mengikuti kegiatan ini. Sesi ketujuh juga ditutup *closing statement* oleh pemateri untuk memperkuat dan memperdalam materi yang telah disampaikan.

Berdasarkan psikoedukasi yang telah dilaksanakan, pemateri menyanyikan materi secara rinci dan detail. Materi yang disampaikan yaitu terkait gambaran besar *toxic productivity* serta tips dan trik mengatasinya. Peserta sangat antusias dan interaktif dalam mengikuti webinar ini. Pemateri membuka *sharing session* dan di sela-sela menyampaikan materi, pemateri menyampaikan pertanyaan agar psikoedukasi semakin interaktif. Pada dasarnya *toxic productivity* merupakan kondisi yang menunjukkan habit yang positif untuk individu, tetapi pada kenyataannya fenomena tersebut dapat menjadi boomerang dengan gejala munculnya Burnout Syndrome apabila tidak dilakukan secara seimbang, (Aprianti & Purnama, 2025). Individu yang terjebak dalam produktivitas beracun termasuk karakteristik dengan merasa bersalah dan selalu menuntut diri sendiri untuk bekerja lebih keras, bahkan sekaligus saat tidak ada tugas yang mesti dikerjakan (Ramadhina, Safitri, Annisa, & Fadilah, 2023). Individu mestinya harus meningkatkan kesadaran agar lebih dapat memperhatikan antara sibuk yang sehat dan *toxic productivity*.

Hasil psikoedukasi menunjukkan peningkatan pemahaman materi yang disampaikan terhadap karyawan di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Hasil tersebut ditunjukkan oleh hasil skor rata-rata peserta pada saat melakukan *pre-test* dan *post-test*, yang di mana terdapat hasil peningkatan jawaban peserta pada saat melakukan post-test dibandingkan dengan saat melakukan *pre-test*. Hasil psikoedukasi tersebut, sejalan dengan pelaksanaan webinar yang dilakukan oleh Asa dan Sudarno (2022) terkait dengan pelaksanaan webinar *toxic productivity* di PT Uni Tokopo Teknologi. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut merupakan observasi langsung kepada perencanaan hingga pelaksanaan dan pasca *event*, wawancara langsung dengan penyelenggara, serta mengumpulkan dokumentasi tahapan webinar sehingga dapat dianalisis. Hasil webinar yang dilaksanakan terbukti sangat komprehensif dan tepat sasaran kepada audiens yang dituju. Hal tersebut didukung oleh pengamatan bahwa keseluruhan proses webinar dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan serta evaluasi sangat efisien dan minim risiko.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa psikoedukasi mengenai *toxic productivity* yang dilaksanakan melalui webinar di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar, efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan tentang fenomena ini. Melalui analisis *pre-test* dan *post-test*, terdapat peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta, yang tercermin dari skor rata-rata yang lebih tinggi pada post-test dibandingkan dengan *pre-test*. Kegiatan psikoedukasi ini tidak hanya memberikan informasi mengenai definisi, penyebab, dan dampak dari *toxic productivity*, tetapi juga menawarkan strategi praktis untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan meningkatnya kesadaran akan *toxic productivity*, karyawan diharapkan dapat lebih bijak dalam mengelola waktu dan tekanan kerja, serta lebih memperhatikan kesehatan mental mereka. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mengurangi risiko *burnout* di kalangan karyawan. Oleh karena itu, kegiatan ini menjadi langkah awal yang penting dalam menciptakan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kartika Cahyaningrum, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) yang senantiasa membimbing, mengarahkan, dan membantu kami selama menjalani proses BKP Magang.
2. PT Midi Utama Indonesia Tbk, selaku mitra kerja sama dari Fakultas Psikologi yang telah menjadi wadah bagi kami untuk memperoleh berbagai pengetahuan baru serta pengalaman berharga mengenai dunia kerja.
3. Sita Amalia, S.Psi., selaku mentor serta bagian dari tim Rekrutmen, yang dengan penuh dedikasi memberikan arahan dan bimbingan kepada kami selama proses BKP Magang berlangsung.
4. Seluruh karyawan, khususnya di Departemen *People Development* PT Midi Utama Indonesia Tbk, yang telah turut membantu dan mendukung kelancaran pelaksanaan BKP Magang.

DAFTAR PUSTAKA

Alni Tsabita, Febi Febriyanti, Siti Komariah, & Sri Wahyuni. (2023). Tren Toxic Productivity Sebagai Gejala Terjadinya Burnout Syndrome Terhadap Prestasi Akademik pada Remaja Rentang Usia 18-23 Tahun di Kota Bandung.

- SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 495–501.
<https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v2i4.2774>
- Aprianti, K., & Purnama, I. (2025). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper) Menelisik Dampak Fenomena Toxic Productivity Era Society 5 . 0 pada*. 10(1), 1–14.
- Asa, P. R. A., & Sudarno, S. (2022, December). Pelaksanaan Webinar “Hustle Culture and Toxic Productivity” oleh PT Uni Tokopo Teknologi. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 11, No. 01, pp. 72-77).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dwipa, M. (2023). *work from home dan work life balance dalam mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Elim, J. (2024). *Terjebak Hustle Culture*. Elex Media Komputindo
- Hadisaputra. (2021). Sang Pencerah - Sang Pencerah. *Wikipedia*, 465–475.
https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104–111. <https://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686681>
- Ramadhina, C., Safitri, D., Annisa, F., & Fadilah, Q. (2023). Pengendalian “Toxic Productivity” Dalam Menjaga Kesehatan Mental Pada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Di Masa Pandemi Covid-19. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(2), 250–266. <https://doi.org/10.14710/interaksi.12.2.250-266>
- Rossa Angelika Asa, P. (2022). *Pelaksanaan Webinar “Hustle Culture and Toxic Productivity” oleh PT Uni Tokopo Teknologi Empirical Paper*. 11(1).
- Supratiknya, A. (2011). Merancang Program dan Modul Psikologi Edukasi. In *Universitas Sanata Dharma*. [https://repository.usd.ac.id/12880/1/2011 Merancang Program dan Modul Psikoedukasi Edisi Revisi.pdf](https://repository.usd.ac.id/12880/1/2011%20Merancang%20Program%20dan%20Modul%20Psikoedukasi%20Edisi%20Revisi.pdf)
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>