



Efektivitas Psikoedukasi Dalam Penguatan Efikasi Kolektif untuk Optimalisasi Kinerja Tim Pada PT Bumi Asri Nusa

Gunawan Asa Mayloa^{1*}, Muhammad Alif Maulidan², Anastasya³, Kurniati Zainuddin⁴, Muhammad Rhesa⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

¹gunawanam02@gmail.com, ²maulidanalief.11@gmail.com, ³anastasyaa1608@gmail.com, ⁴kurniati.zainuddin@unm.ac.id, ⁵muh.rhesa@unm.ac.id

Abstrak

Dalam era kerja kolaboratif, efikasi kolektif menjadi faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tim. Rendahnya efikasi kolektif sering kali menyebabkan kurangnya kepercayaan antar anggota, lemahnya koordinasi, dan menurunnya produktivitas tim. Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan efikasi kolektif karyawan melalui psikoedukasi yang dirancang khusus untuk memperkuat komunikasi, kepercayaan tim, dan pemahaman terhadap tujuan bersama. Kegiatan dilaksanakan pada 17 Mei 2025 secara daring melalui *Platform Zoom Meeting* dan diikuti oleh 37 karyawan PT. Bumi Asri Nusa. Pengukuran dilakukan menggunakan *pre-test* dan *post-test* yang diisi oleh 29 peserta, dengan analisis data menggunakan uji *Wilcoxon*. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman efikasi kolektif ($p = 0,001$), yang mengindikasikan bahwa intervensi psikoedukasi ini efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi psikoedukasi berbasis kebutuhan organisasi dapat menjadi solusi praktis dalam meningkatkan efikasi kolektif dan mendorong produktivitas tim secara berkelanjutan. Kegiatan ini diharapkan menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan sumber daya manusia dan penguatan budaya kerja kolaboratif di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: Efikasi Kolektif, Psikoedukasi, Kinerja Tim, Kolaboratif, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era kerja kolaboratif saat ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengandalkan kinerja individu, tetapi juga pada kemampuan tim untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu faktor psikologis yang menjadi penentu penting dalam keberhasilan tim adalah efikasi kolektif, yaitu keyakinan bersama dari anggota tim mengenai kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui tindakan kolektif (Bandura, 1996). Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang mengalami kesenjangan antara potensi tim dan hasil kinerja yang dicapai, yang sering kali disebabkan oleh rendahnya tingkat efikasi kolektif. Ketika anggota tim tidak yakin terhadap kemampuan kelompoknya, maka akan berdampak pada menurunnya semangat kolaborasi, keterlibatan, dan pada akhirnya produktivitas tim (Putra & Handayani, 2022).

Permasalahan ini menunjukkan pentingnya merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan efikasi kolektif dalam lingkungan kerja. Dengan meningkatnya efikasi kolektif, diharapkan setiap anggota tim menjadi lebih terdorong untuk terlibat secara aktif, menyatukan tujuan pribadi dan kelompok, serta menciptakan kerja sama yang berkontribusi pada peningkatan kinerja tim (Harahap, 2024). Salah satu metode yang kini semakin banyak digunakan adalah intervensi berupa pelatihan psikologis serta pendekatan manajerial yang fokus pada penguatan kepercayaan tim dan komunikasi yang efektif antar anggota. Namun, kenyataan di lapangan seringkali menunjukkan hal yang berlawanan. Banyak organisasi mengalami stagnasi dalam produktivitas tim, bukan karena kurangnya kompetensi teknis, melainkan akibat rendahnya kepercayaan antar anggota, lemahnya koordinasi, dan terjadinya pemisahan kerja antar divisi. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi penurunan kinerja tim, melemahkan motivasi, dan bahkan memicu konflik tersembunyi dalam organisasi (Salsabila, 2025). Padahal, menurut Bandura (2000), efikasi kolektif berperan penting dalam meningkatkan ketekunan dan daya tahan tim dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Penelitian mengenai efikasi kolektif dan kaitannya dengan kinerja tim telah banyak dilakukan oleh para akademisi dan praktisi di berbagai bidang. Misalnya, penelitian oleh Sari dan Pratama (2018) menunjukkan bahwa efikasi kolektif berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tim pada perusahaan manufaktur. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak langsung pada hasil kerja tim, tetapi juga membangun keyakinan bersama dalam tim terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, studi dari Nugroho dan Lestari (2019) mengungkapkan bahwa efikasi kolektif yang tinggi dalam suatu tim secara signifikan meningkatkan kemampuan perencanaan dan pencapaian target kerja, khususnya pada tim proyek di sektor konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa tim yang memiliki kepercayaan kolektif terhadap kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan lebih efektif dalam mengelola sumber daya yang ada.

Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2020) juga mendukung temuan serupa, yaitu adanya hubungan positif antara efikasi kolektif dan kinerja karyawan pada divisi pemasaran di perusahaan jasa. Penelitian ini menyoroti bahwa efikasi

kolektif dapat menjadi prediktor penting terhadap keberhasilan tim dalam mencapai target penjualan dan pelayanan pelanggan. Arifin dan Susanto (2021) menambahkan bahwa efikasi kolektif yang dibangun melalui interaksi positif antar anggota tim dapat memperkuat motivasi dan kinerja tim distribusi di industri makanan, sehingga tim mampu bekerja lebih harmonis dan produktif. Terakhir, studi dari Handayani dan Putra (2022) menunjukkan bahwa kohesivitas tim yang baik mampu meningkatkan efikasi kolektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan output dan produktivitas tim di perusahaan teknologi. Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa efikasi kolektif merupakan salah satu faktor kunci yang tidak hanya mempengaruhi dinamika kerja tim, tetapi juga menentukan tingkat keberhasilan tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara efikasi kolektif dan kinerja tim, mayoritas studi tersebut masih terbatas pada sektor industri tertentu dan kurang menyoroti strategi peningkatan efikasi kolektif secara praktis dan berkelanjutan di berbagai jenis organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan penelitian, khususnya dalam pengembangan pendekatan yang tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga bersifat intervensional untuk secara efektif meningkatkan efikasi kolektif demi mendorong produktivitas tim. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekurangan tersebut dengan mengembangkan dan menguji metode yang aplikatif serta berkelanjutan, sehingga hasilnya dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan tim di berbagai konteks organisasi. Dengan demikian, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi praktik manajerial yang lebih efektif dalam memperkuat keyakinan kolektif dan kinerja tim secara menyeluruh.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana efikasi kolektif mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja berbasis tim, sekaligus merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan efikasi kolektif tersebut. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga solusi praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu organisasi dalam membentuk tim yang lebih solid dan produktif, serta meningkatkan kemampuan tim untuk bekerja secara sinergis dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE

Tahapan Pengabdian

Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan sistematis untuk mencapai tujuan peningkatan efikasi kolektif di lingkungan kerja. Tahap awal dimulai dengan pengumpulan data melalui observasi langsung di kantor guna mengidentifikasi dinamika tim, pola interaksi, serta potensi permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya efikasi kolektif. Observasi menurut Sugiyono (2017) adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis yang terjadi secara bersamaan. Selain observasi, dilakukan pula wawancara mendalam dengan beberapa anggota tim dan pimpinan untuk memperoleh gambaran lebih komprehensif terkait kebutuhan dan hambatan yang dihadapi. Wawancara menurut Sugiyono (2017) adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka dan dialog antara pewawancara dan informan atau responden.

Berdasarkan hasil analisis dari observasi dan wawancara tersebut, peneliti kemudian menyusun rancangan program psikoedukasi yang disesuaikan dengan konteks dan karakteristik organisasi. Psikoedukasi ini mencakup materi penguatan komunikasi, pembangunan kepercayaan tim, dan pemahaman terhadap tujuan kolektif. Pelaksanaan psikoedukasi dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pemberian *pre-test* untuk mengukur tingkat efikasi kolektif sebelum intervensi, dilanjutkan dengan pemberian materi melalui metode ceramah, dan diakhiri dengan *post-test* untuk mengevaluasi perubahan yang terjadi setelah intervensi. Setelah seluruh rangkaian intervensi dilaksanakan, dilakukan evaluasi melalui pengukuran perubahan efikasi kolektif untuk menilai efektivitas metode yang diterapkan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Pengukuran tersebut dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dengan melakukan uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal serta melakukan uji asumsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi “Meningkatkan Efikasi Kolektif dalam Kinerja Karyawan untuk Mencapai Produktivitas Tim yang Optimal” yang dihadiri 37 karyawan PT Bumi Asri Nusa yang dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2025 secara tatap muka menggunakan *Platform Zoom Meeting*. Data hasil diperoleh melalui *Pre-test* dan *Post-test* menggunakan *Google Formulir* yang diisi oleh 29 peserta. Berikut hasil dari pelaksanaan psikoedukasi yang menunjukkan bahwa peserta yang mengisi *Pre* dan *Post Test* memperoleh peningkatan pemahaman terkait dengan Efikasi Kolektif yang dapat dilihat pada Gambar 1. Diagram Mean hasil *Pre-test* dan *Post-test*.



Gambar 1. Diagram *Mean* hasil *Pre-test* dan *Post-test*

Berdasarkan dari kegiatan psikoedukasi yang telah dilakukan, diperoleh skor *pre-test* dan *post-test* yang diketahui bahwa data yang diperoleh tidak berdistribusi secara normal karena perolehan skor hasil uji normalitas menggunakan SPSS version 27 pada Shapiro-wilk $< 0,05$ dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. Dengan demikian pada uji selanjutnya akan menggunakan *non-parametric test* yakni uji *Wilcoxon* sebagai uji asumsi. Hasil uji *Wilcoxon* memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada siswa yang mengikuti Psikoedukasi karena skor yang diperoleh $< 0,05$. Berdasarkan hasil skor tersebut maka diketahui bahwa terdapat peningkatan pemahaman karyawan PT Bumi Asri Nusa tentang Efikasi Kolektif atau H_0 diterima. Berikut tabel hasil uji hipotesis melalui uji *Wilcoxon*.

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon

Efikasi kolektif merupakan keyakinan bersama anggota tim terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan bersama secara efektif. Psikoedukasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keyakinan kolektif karyawan PT Bumi Asri Nusa mengenai pentingnya efikasi kolektif dalam mendukung produktivitas dan kinerja tim yang optimal. Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2025 secara tatap muka melalui *platform Zoom Meeting* dan dihadiri oleh 37 karyawan. Selama pelaksanaan, peserta menunjukkan partisipasi yang cukup aktif dalam bertanya pemahaman terhadap konsep efikasi kolektif.

Untuk mengukur efektivitas intervensi ini, dilakukan pengisian *pre-test* dan *post-test* melalui *Google Form* oleh 29 peserta. Analisis data menggunakan uji *Wilcoxon* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman yang signifikan tentang efikasi kolektif, dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi berhasil meningkatkan pemahaman karyawan mengenai efikasi kolektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Kuchenbaur dan Peter (2021), yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan efikasi kolektif melalui intervensi partisipatif di tempat kerja. Selain itu, studi oleh Nurdin, Firsya, Sigit dan Tadjan (2024) yang menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan komunikasi karyawan, yang merupakan komponen penting dalam membangun efikasi kolektif.

KESIMPULAN

Psikoedukasi yang dilaksanakan terbukti efektif dalam meningkatkan efikasi kolektif karyawan, ditunjukkan oleh hasil uji *Wilcoxon* yang signifikan. Intervensi ini menjawab permasalahan rendahnya keyakinan tim terhadap kemampuan bersama, serta memperkuat pemahaman akan pentingnya kerja kolaboratif. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja tim dan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih sinergis dan produktif di lingkungan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kelompok Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) PT Bumi Asri Nusa menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penerbitan artikel ini. Kami mengucapkan terima kasih kepada PT Bumi Asri Nusa atas kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan kepada kami untuk melaksanakan program kegiatan pembelajaran di lingkungan perusahaan. Dukungan penuh dari perusahaan, mulai dari penyediaan fasilitas, akses data, hingga suasana kerja yang kondusif, menjadi pondasi penting dalam kelancaran kegiatan ini. Kami sangat menghargai keterbukaan dan profesionalisme perusahaan yang memungkinkan kami untuk mengembangkan pemahaman praktis terkait analisis jabatan secara langsung di dunia kerja.

Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada mentor juga manajer dan seluruh karyawan PT Bumi Asri Nusa yang telah dengan hangat membimbing dan mendampingi kami selama proses kegiatan berlangsung. Waktu, tenaga, dan

pengetahuan yang mereka bagikan kepada kami sungguh bernilai tinggi. Partisipasi aktif mereka dalam sesi wawancara, observasi, dan diskusi sangat membantu kami dalam memperoleh data yang relevan serta wawasan lapangan yang tidak ternilai. Kehadiran mereka memberikan inspirasi dan motivasi bagi kami untuk terus berkembang.

Selanjutnya, kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang mendalam kepada dosen pembimbing lapangan yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi selama proses kegiatan berlangsung. Kehadiran beliau menjadi sumber inspirasi dan arahan yang sangat berarti dalam menghubungkan teori yang kami pelajari di bangku kuliah dengan praktik di lapangan. Komitmen dan dedikasi beliau dalam mendampingi kami sungguh kami hargai dan menjadi bagian penting dalam keberhasilan kegiatan ini.

Tak lupa, penghargaan yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada seluruh anggota tim BKP atas kerja keras, kolaborasi, dan dedikasi luar biasa dalam menyukseskan seluruh rangkaian kegiatan ini. Semangat kebersamaan, saling mendukung, dan komitmen yang ditunjukkan oleh setiap anggota menjadi kunci utama dalam menyelesaikan program ini dengan baik. Semoga pengalaman ini menjadi bekal berharga untuk perjalanan akademik dan profesional kita di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., & Susanto, B. (2021). Pengaruh interaksi positif antar anggota terhadap efikasi kolektif dan kinerja tim distribusi di industri makanan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 123-135.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A., & Watts, R. E. (1996). Self-Efficacy In Changing Societies. *Journal Of Cognitive Psychotherapy*
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications.
- Handayani, R., & Putra, Y. (2022). Kohesivitas tim dan pengaruhnya terhadap efikasi kolektif serta produktivitas tim di perusahaan teknologi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 45-60.
- Harahap, K. S. (2024). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Efikasi Diri dan Kinerja Guru di MAN 2 Model Medan (Doctoral dissertation, UIN Sumatera Utara Medan).
- Kuchenbaur, M., & Peter, R. (2021). Assessing the role of collective efficacy beliefs during participative occupational health interventions. *Frontiers in public health*, 9, 797838. doi: 10.3389/fpubh.2021.797838.
- Nugroho, D., & Lestari, S. (2019). Efikasi kolektif dan perencanaan tim sebagai prediktor kinerja proyek di sektor konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan Manajemen Proyek*, 8(3), 78-89.
- Nurdin, M. N. H., Firsya, N. A., Sigit Pamungkas, & Tadjan, N. A. (2024). Efektivitas Psikoedukasi dalam Meningkatkan Pemahaman Komunikasi Efektif PT Makassar Megaputra Prima . *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , 1(4), 422–431. <https://doi.org/10.69930/scitech.v1i4.250>
- Putra, R., & Handayani, S. (2022). Efikasi Kolektif dan Dampaknya terhadap Koordinasi dan Kerja Sama Tim. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(4), 102-115.
- Salsabila, A. Z. (2025). Komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan dalam membangun efektivitas kinerja pegawai di pt. Jasamarga related business region v jawa timur (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Sari, M., & Pratama, H. (2018). Efikasi kolektif sebagai mediator hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja tim pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(4), 201-215.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, T. (2020). Hubungan efikasi kolektif dan kinerja karyawan pada divisi pemasaran perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 99-110.