Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat
Volume 5 ; Nomor 1 ; Januari 2027 ; Page 97-103
Doi : https://doi.org/10.59435/gjpm.v5i1.2397
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjpm

E-ISSN : 3024-8019

Psikoedukasi Interaktif Terkait Kesehatan Mental dan Keterampilan Pengelolaan Emosi pada Karyawan PT. Skena Wahana Kreatif

Andi Nahliah Bungawali[1], Agun Sesar[2], Janet Natasha Palimbong[3], Jauzaa Zaahirah[4], Inri Claudia Ahilud[5]

[12345] Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[1]andi.nahliah.bungawali@unm.ac.id, [2]agungsesar.17@gmail.com, [3]janetnatashapalim@gmail.com, [4]jauzaarah2005@gmail.com, [5]inriahilud@gmail.com

Abstrak

Kesehatan mental karyawan berkaitan erat dengan kemampuan menghadapi tekanan kerja dan menjaga kestabilan emosi. Hasil *need assessment* menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT. Skena Wahana Kreatif pernah mengalami stres akibat tekanan kerja, tetapi pemahaman mereka tentang penyebab dan gejalanya masih kurang memadai. Kegiatan pengabdian ini bertujuan memberikan pemahaman awal tentang kesehatan mental dan keterampilan pengelolaan emosi melalui psikoedukasi interaktif dengan pendekatan pencegahan primer. Kegiatan diikuti oleh delapan karyawan dalam empat tahap: pengisian *worksheet* pertama, penyampaian materi selama 50 menit, diskusi interaktif selama 10 menit, dan pengisian *worksheet* kedua berupa refleksi dan *action plan*. Materi mencakup konsep kesehatan mental, hubungan pikiran, emosi, dan perilaku (*cognitive triangle*), *deep breathing*, *emotion wheel*, *emotional check-in*, *journaling*, aktivitas fisik, dan prinsip stoisisme. Selama kegiatan, peserta menunjukkan respons yang positif. Seluruh peserta aktif menceritakan pengalaman kerjanya, mempraktikkan teknik *deep breathing*, dan menyusun rencana tindakan beserta waktu pelaksanaan dan targetnya. Kegiatan ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah peserta yang sedikit, durasi yang singkat, dan tidak adanya pengukuran kuantitatif sebelum dan sesudah kegiatan, sehingga dampaknya terhadap pengetahuan, stres kerja, dan perilaku belum dapat disimpulkan. Kegiatan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi dapat menjadi salah satu upaya preventif untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam mengenali serta mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja.

Kata Kunci: *Karyawan, Kesehatan mental, Pengelolaan emosi, Psikoedukasi*

PENDAHULUAN

Kesehatan mental merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan pada karyawan karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kesehatan mental merujuk pada kondisi kesejahteraan psikologis yang memungkinkan individu menghadapi tekanan, mengelola stres, menjalankan pekerjaan secara efektif, serta memberikan kontribusi positif di lingkungan kerja (Cahyono, Kuntoro, Puspitasari, Aziz, Fauzi & Bisari, 2026). Kesehatan mental dapat memengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan (Meidina & Laura, 2022). Kesehatan mental yang baik membantu karyawan bekerja lebih baik, mengatasi stres pekerjaan, dan menjaga kestabilan emosi saat melakukan tugas-tugasnya (Putra, 2026).

Tuntutan pekerjaan, hubungan interpersonal, dan lingkungan psikososial menjadi konteks penting bagi kesehatan mental karyawan. Faktor risiko psikososial di tempat kerja mencakup tuntutan pekerjaan, peran, kendali atas pekerjaan, hubungan interpersonal (kurangnya dukungan, konflik, perundungan, dan pelecehan), serta keadilan dan budaya organisasi (Deady et al., 2024). Pada agensi kreatif, yang kerap menuntut jam kerja panjang dan beban kerja tinggi demi memenuhi permintaan klien, studi terhadap 106 pekerja agensi kreatif di Jakarta menemukan bahwa tuntutan kerja berkontribusi negatif, sedangkan sumber daya kerja berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis (Hung & Kembaren, 2024). Tinjauan terhadap intervensi tingkat organisasi menunjukkan bahwa intervensi tersebut dapat memperbaiki lingkungan kerja psikososial dan kesehatan pekerja, termasuk menurunkan burnout, baik secara mandiri maupun bila dikombinasikan dengan komponen individual (Aust et al., 2023). Kajian pedoman promosi kesehatan mental di tempat kerja juga mendukung pentingnya strategi yang terintegrasi antara pencegahan primer, sekunder, dan tersier (Pinhatti et al., 2024), sejalan dengan rekomendasi WHO yang memadukan intervensi organisasi, intervensi individual, dan pelatihan bagi manajer (Malik et al., 2023).

Dalam strategi terintegrasi tersebut, penguatan kapasitas individu tetap berperan sebagai salah satu komponen. Pedoman WHO merekomendasikan intervensi individual, seperti intervensi psikososial, yang dapat mengurangi distres emosional dan meningkatkan hasil kerja (Malik et al., 2023). Pinhatti et al. (2024) menempatkan pengetahuan dan kesadaran tentang kesehatan mental sebagai dasar pencegahan sekunder, dengan strategi individual yang mencakup keterampilan interpersonal, manajemen stres, penyelesaian konflik, dan komunikasi. Salah satu bentuk yang relevan adalah psikoedukasi, yaitu transfer pengetahuan yang sistematis, terstruktur, dan didaktik dengan memadukan aspek emosional dan motivasional (Lam et al., 2022). Uji acak terkluster pada 456 karyawan di industri dengan tingkat stres

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

kerja tinggi melaporkan bahwa program psikoedukasi campuran daring dan tatap muka menurunkan stres, memperbaiki aspek pencapaian profesional pada burnout, dan meningkatkan literasi kesehatan mental, dengan catatan bahwa hasilnya terbatas pada jangka pendek (Lam et al., 2022).

Kemampuan memahami dan mengelola emosi menjadi salah satu kompetensi yang dapat dilatih. Meta-analisis Mehler et al. (2024) menemukan efek positif pelatihan kompetensi emosional pada beragam profesi, walaupun heterogenitas dan mutu metodologis studi menjadi keterbatasan, dan tinjauan pada tenaga kesehatan menunjukkan pola serupa dengan potensi efek yang terlalu besar akibat keterbatasan metodologis (Powell et al., 2024). Kedua tinjauan terutama mengukur peningkatan kompetensi emosional itu sendiri, sedangkan kaitannya dengan hasil seperti stres kerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Hasil ini mendukung pemberian edukasi yang membantu peserta mengenali perasaan dan mempertimbangkan respons terhadap situasi kerja, terutama bila memberi ruang bagi latihan praktis dan refleksi atas situasi kerja sehari-hari (Mehler et al., 2024).

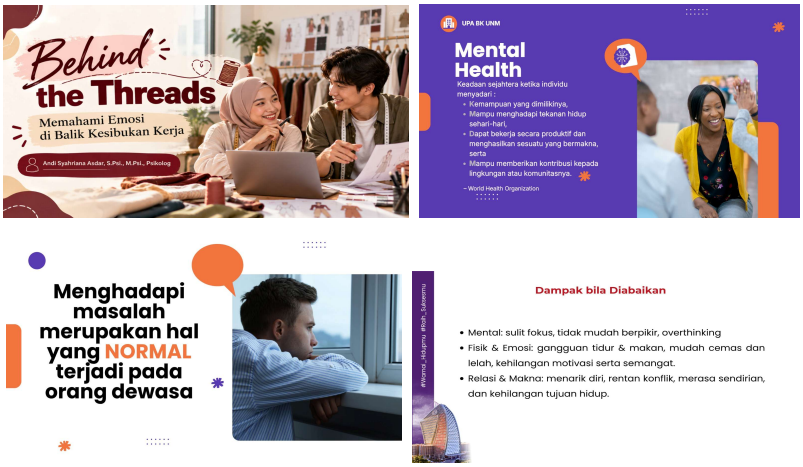
Pada studi terdahulu berbagai bentuk intervensi di tempat kerja telah diteliti, termasuk program kelompok dan dukungan organisasi. Studi yang dilakukan oleh A'yun, Tumanggor, dan Suyasa (2025) melalui webinar *Starting with Yourself* pada 110 karyawan PT MTI menemukan peningkatan pemahaman mengenai kepemimpinan diri, regulasi diri, dan penetapan tujuan. Temuan yang serupa juga terlihat pada hasil studi dari Hidayat, Ramadhani, Alwi, Daud, dan Lukman (2025) juga melaporkan peningkatan pemahaman regulasi emosi melalui psikoedukasi berbasis infografis dan diskusi interaktif pada 30 karyawan kolektor PT Mandala Multifinance, ditandai dengan penurunan kategori pengetahuan rendah dari 54% menjadi 0% dan peningkatan kategori tinggi dari 6% menjadi 50%. Sementara itu, Piara, Razak, Magfirah, Isdar, Izzah, dan Alwiah (2022) menemukan perubahan pemahaman mengenai manajemen stres setelah pelatihan satu hari pada 14 personel bagian SDM Polda Sulawesi Selatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa intervensi berdurasi singkat berpotensi menjadi alternatif pelaksanaan kegiatan psikologis di lingkungan kerja, terutama ketika ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, psikoedukasi dan pelatihan singkat menunjukkan potensi sebagai bentuk intervensi psikologis yang praktis untuk diterapkan pada karyawan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, kegiatan pengabdian kepada karyawan di PT. Skena Wahana Kreatif dirancang untuk memperkenalkan konsep kesehatan mental, membantu karyawan mengidentifikasi emosi, serta menyediakan ruang diskusi dan refleksi melalui *worksheet*. Tujuan kegiatan adalah memberikan pemahaman dan pengalaman belajar awal, bukan melakukan diagnosis atau terapi klinis.

METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah psikoedukasi interaktif dengan pendekatan preventif melalui pemberian materi, diskusi interaktif, dan pengisian *worksheet.* Psikoedukasi merupakan salah satu model intervensi pada kesehatan mental yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang masalah kesehatan mental serta upaya untuk mengatasinya secara sistematis dan terstruktur (Lionita, Arinda, Appulembang & Anggraini, 2021). Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai kesehatan mental serta memperkenalkan keterampilan pengelolaan emosi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maupun lingkungan kerja. Kegiatan ini termasuk dalam upaya *primary prevention* atau pencegahan primer, yaitu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran individu dalam menjaga kesehatan mental (Nasichah, Sabina, Choirunisah & Surachman, 2025)

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan tahap persiapan, yaitu melakukan wawancara *need assesment* kepada pihak *human capital* untuk mengetahui permasalahan yang dialami oleh karyawan, serta mempersiapkan materi psikoedukasi dan *worksheet*. Materi disusun berdasarkan kebutuhan edukasi mengenai kesehatan mental dan pengelolaan emosi, yang mencakup pemahaman kesehatan mental, hubungan antara pikiran, emosi, dan perilaku (*cognitive triangle*), teknik pernapasan dalam (*deep breathing*), pengenalan emosi melalui *emotion wheel*, *emotional check-in*, *journaling*, aktivitas fisik, serta prinsip stoisisme.



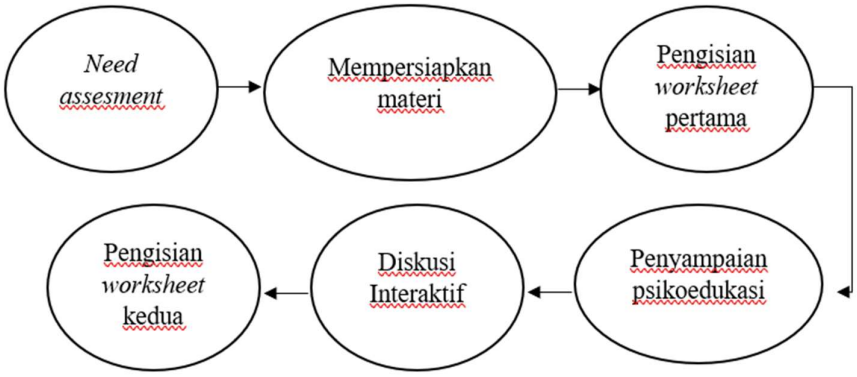
CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.



Gambar 1. Materi Psikoedukasi

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui empat tahapan utama dengan melibatkan delapan orang karyawan sebagai peserta psikoedukasi. Pertama, pengisian *worksheet* oleh peserta psikoedukasi mengenai pengalaman dari tantangan yang dihadapi dalam bekerja. Kedua, penyampaian materi psikoedukasi yang bertujuan memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya menjaga kesehatan mental dan mengenali respons emosional dalam menghadapi berbagai situasi. Ketiga, diskusi interaktif yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan, menyampaikan pendapat, serta menghubungkan materi dengan pengalaman yang relevan dalam kehidupan sehari-hari maupun lingkungan kerja. Keempat, pengisian *worksheet* oleh peserta terkait refleksi terkait masalah yang telah dihadapi dan *action plan.*



Gambar 2. Flowchart kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur pelaksanaan psikoedukasi dimulai dengan melakukan *need assessment* untuk mengetahui kebutuhan informasi partisipan dalam bentuk wawancara. Hasil asesmen menunjukkan bahwa beberapa karyawan pernah merasakan stres akibat tekanan kerja , tetapi masih memiliki pemahaman yang kurang memadai mengenai penyebab, gejala, serta kaitannya dengan faktor psikologis. Berdasarkan temuan tersebut, penulis menyusun materi psikoedukasi mengenai kesehatan mental dan pengelolaan emosi, yang mencakup pemahaman kesehatan mental, hubungan antara pikiran, emosi, dan perilaku (*cognitive triangle*), teknik pernapasan dalam (*deep breathing*), pengenalan emosi melalui *emotion wheel*, *emotional check-in*, *journaling*, aktivitas fisik, serta prinsip stoisisme.

Pelaksanaan psikoedukasi diawali dengan pengisian *work sheet* kepada peserta. *Work sheet* pertama yang terdiri atas 5 butir pertanyaan yang dirancang untuk mengetahui tingkat pengalaman hambatan yang dialami oleh karyawan sebelum diberikan materi psikoedukasi. Selanjutnya, pemberian materi psikoedukasi kepada peserta selama 50 menit dan diskusi selama 10 menit. Sesi diakhiri dengan pengisian *work sheet* kedua mengenai *action plan* terkait cara mengatasi masalah.

Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan respons yang positif. Hal ini terlihat dari partisipasi peserta dalam sesi diskusi interaktif. Selama diskusi berlangsung, semua peserta menceritakan pengalaman. Beberapa pengalaman yang disampaikan oleh peserta antara lain pengalaman kesulitan menghadapi klien, takut dalam mengutarakan pendapat, pengalaman kesulitan menjaga fokus dan pengalaman kesulitan dalam mengatur waktu. Dalam sesi simulasi teknik *deep breathing*, seluruh peserta mengikuti dan mampu mempraktikkan teknik yang diajarkan.







CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.



Gambar 3. Worksheet Action Plan

Pada *worksheet* kedua peserta mampu membuat rancangan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Rancangan terdiri atas rencana tindakan yang akan dilakukan dan waktu pelaksanaannya, serta target yang ingin dicapai sebagai hasil dari rencana yang telah dirancang. Hasil kegiatan ini sejalan dengan penelitian Hidayat dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa pemberian psikoedukasi mengenai regulasi emosi mampu meningkatkan pemahaman karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Hal ini relevan dengan respons peserta dalam kegiatan ini, yang tidak hanya mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi selama bekerja, tetapi juga menyusun rencana tindakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi interaktif mengenai kesehatan mental dan keterampilan pengelolaan emosi pada karyawan PT. Skena Wahana Kreatif telah terlaksana sesuai rancangan, melalui tahapan *need assessment*, penyusunan materi, pengisian *worksheet* pertama, penyampaian materi, diskusi interaktif, dan pengisian *worksheet* kedua. Kegiatan ini diikuti oleh delapan orang karyawan dan berfokus pada upaya pencegahan primer dengan memperkenalkan konsep kesehatan mental, hubungan pikiran, emosi, dan perilaku (*cognitive triangle*), serta teknik pengelolaan emosi seperti *deep breathing*, *emotion wheel*, *emotional check-in*, *journaling*, aktivitas fisik, dan prinsip stoisisme.

Peserta menunjukkan respons yang positif selama kegiatan berlangsung. Seluruh peserta aktif menceritakan pengalaman kerja mereka dalam sesi diskusi, mengikuti simulasi *deep breathing* dengan baik, dan mampu menyusun rencana tindakan beserta waktu pelaksanaan dan target yang ingin dicapai untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Temuan ini mengindikasikan bahwa psikoedukasi singkat yang memadukan pemberian materi, diskusi, dan latihan praktis dapat menjadi cara yang praktis untuk memberikan pemahaman dan pengalaman belajar awal tentang kesehatan mental di lingkungan kerja, sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hidayat et al. (2025). Kegiatan ini memiliki keterbatasan. Jumlah peserta yang sedikit, durasi kegiatan yang singkat, serta tidak adanya pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan secara kuantitatif membuat dampak kegiatan terhadap pengetahuan, stres kerja, maupun perilaku karyawan belum dapat disimpulkan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis yang akan melakukan kegiatan serupa selanjutnya disarankan untuk melibatkan peserta yang lebih banyak, menggunakan instrumen pengukuran pra- dan pascakegiatan, serta dilengkapi tindak lanjut (*follow-up*) untuk melihat penerapan rencana tindakan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Bagi perusahaan, dukungan berkelanjutan berupa program kesehatan mental yang terintegrasi dengan upaya di tingkat organisasi, seperti pengelolaan beban kerja dan dukungan dari atasan, juga perlu dipertimbangkan agar penguatan kapasitas individu karyawan dapat berjalan optimal.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi selama proses pelaksanaan pengabdian hingga penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada seluruh partisipan yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam memberikan informasi dan mengikuti seluruh rangkaian psikoedukasi. Penulis juga menghargai setiap bentuk dukungan dan bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kegiatan psikoedukasi dapat terlaksana dan diselesaikan dengan baik..

DAFTAR PUSTAKA

Aust, B., Møller, J.L., Nordentoft, M., Frydendall, K.B., Bengtsen, E., Jensen, A.B., Garde, A.H., Kompier, M., Semmer, N., Rugulies, R., & Jaspers, S.Ø. (2023). How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 49*(5), 315-329. https://doi.org/10.5271/sjweh.4097

A'yun, Q., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. S. (2025). Psikoedukasi "Starting with yourself" sebagai upaya peningkatan kepemimpinan diri dan kinerja optimal. BUGUH: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 5(4), 65–74.

Cahyono, S. B., Kuntoro, D., Puspitasari, A. A., Aziz, A. N. S., Fauzi, A., & Bisari, N. A. (2026). Dampak kesehatan mental terhadap kinerja dan perilaku kerja karyawan generasi milenial: Systematic literature review. Journal of Economic Studies, 1(3), 159–167

Deady, M., Sanatkar, S., Tan, L., Glozier, N., Gayed, A., Petrie, K., Dalgaard, V. L., Stratton, E., LaMontagne, A. D., & Harvey, S. B. (2024). A mentally healthy framework to guide employers and policy makers. *Frontiers in public health, 12*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1430540

Hidayat, A., Ramadhani, E. P., Alwi, M. A., Daud, M., & Lukman. (2025). Profesionalisme karyawan: Psikoedukasi peningkatan pemahaman regulasi emosi pada karyawan kolektor PT Mandala Multifinance. Jurnal Kebajikan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(3). https://doi.org/10.26858/jk.v3i3.72959

Hung, N., & Kembaren, E. M. (2024). Kontribusi job demands dan job resources terhadap psychological well-being pekerja creative agency di Jakarta. *Manasa, 13*(1), 143-159. https://doi.org/10.25170/manasa.v13i1.5469

Lam, L. T., Lam, M. K., Reddy, P., & Wong, P. (2022). Efficacy of a workplace intervention program with web-based online and offline modalities for improving workers' mental health. *Frontiers in Psychiatry, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.888157

Lionita, W., Arinda, D. F., Appulembang, Y. A., & Anggraini, R. (2021). ILMe (I Love Me): Psikoedukasi tentang persepsi citra tubuh pada siswi sekolah menengah atas. Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia, 16(1), 38–43. https://doi.org/10.14710/jpki.16.1.38-43

Malik, A., Ayuso-Mateos, J. L., Baranyi, G., Barbui, C., Thornicroft, G., Van Ommeren, M., & Akhtar, A. (2023). Mental health at work: WHO guidelines. *World Psychiatry, 22*(2), 331-332. https://doi.org/10.1002/wps.21094

Mehler, M., Balint, E. M., Gralla, M., Pößnecker, T., Gast, M., Hölzer, M., Kösters, M., & Gündel, H. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and metaanalysis. *BMC Psychology, 12*(1), 718. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3

Meidina, D. W., & Laura, N. (2022). Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja (Studi empiris pada karyawan divisi teknologi informasi di masa work from home). *Business Management Journal*, 18(1), 85–105. http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3092

Nasichah, Sabina, F. N. A., Choirunisah, & Surachman, D. E. (2025). Analysis of mental health promotion representation in YouTube video campaign: Primary and secondary prevention perspectives. At-Taujih: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 4(1), 40–53.

Piara, M. R., Razak, A., Magfirah, N., Isdar, N. S., & Izzah, N. (2022). Efektivitas pelatihan manajemen stres pada personel kepolisian biro sumber daya manusia. MATAPPA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 5(4), 483–487. https://doi.org/10.31100/matappa.v5i4.2414

Pinhatti, E. D. G., Nascimento, A. S. M. D., Machado, R. C. B. R., Pimenta, R. A., Jaques, A. E., & Haddad, M. D. C. F. L. (2024). Recommendations for guidelines for promoting mental health in the workplace: an umbrella review. *Revista brasileira de enfermagem, 77*(6). https://doi.org/10.1590/0034-7167-2024-0086

Powell, C., Brown, T., Yap, Y., Hallam, K., Takac, M., Quinlivan, T., Xenos, S., & Karimi, L. (2024). Emotional intelligence training among the healthcare workforce: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, *15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1437035

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Putra, R. T. A. (2026). Pengaruh mental health dan beban kerja terhadap stres level karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4140–4151.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.