Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat
Volume 5 ; Nomor 1 ; Januari 2027 ; Page 228-235
Doi : https://doi.org/10.59435/gjpm.v5i1.2436
Website : https://gudangjurnal.com/index.php/gjpm

E-ISSN : 3024-8019

Psikoedukasi Manajemen Stres Kerja melalui Media Poster bagi Karyawan Kalla Construction

Andi Syahriana Asdar[1], Rijal Fajriatul Ikhsan[2], Andi Deswita Puji Astuty[3], Ananda Hasyrifani[4], Andi Mutiah Qonitah[5], Qanitah Nur Ariqah[6]

[1,4,5,6]Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[2]Kalla Construction, PT. Bumi Sarana Beton
[3]Kalla Construction, PT. Bumi Karsa
[1]syahrianaasdar4@gmail.com, [4]anandahasjrif@gmail.com, [5]andimutiahqoonitah@gmail.com, [6]qanitakikaa@gmail.com

Abstrak

Stres kerja yang tidak dikelola dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Analisis kebutuhan terhadap 33 karyawan di tiga perusahaan Kalla Construction (PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama) menunjukkan bahwa kesulitan mengatur waktu dan beban kerja merupakan permasalahan yang paling sering dijumpai (48%), sedangkan manajemen stres kerja merupakan topik psikoedukasi yang paling dibutuhkan (24%). Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan pemahaman karyawan tentang stres kerja dan keterampilan dasar untuk mengelolanya melalui psikoedukasi berbasis poster. Program dilaksanakan dalam empat tahap, yaitu analisis kebutuhan, perancangan poster, penyebaran poster, serta evaluasi dan refleksi. Poster memuat definisi, penyebab, dan tanda-tanda stres kerja, serta dua teknik pengelolaan stres, yaitu *deep breathing* dan *journaling*, yang dilengkapi kode QR menuju video panduan latihan. Poster disusun dalam tiga versi sesuai identitas perusahaan mitra. Hasil menunjukkan bahwa materi poster selaras dengan kebutuhan yang diidentifikasi karyawan, yakni beban kerja, tekanan pekerjaan, dan kesehatan mental, serta media poster praktis untuk menjangkau karyawan lintas unit kerja. Program ini menjadi langkah preventif awal yang dapat dilanjutkan dengan diskusi interaktif dan pelatihan praktik sebagaimana diharapkan karyawan.

Kata Kunci: psikoedukasi, stres kerja, poster, *deep breathing*, *journaling*

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Menurut teori *Job Demands–Resources*, tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai akan menguras energi dan menurunkan kesejahteraan karyawan (Bakker et al., 2023). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melalui pedoman kesehatan mental di tempat kerja juga menegaskan perlunya intervensi yang melindungi dan mendukung kesehatan mental pekerja, mulai dari tingkat organisasi hingga dukungan bagi individu (World Health Organization, 2022). Pada tingkat individu, stres yang tidak dikenali sejak dini berpotensi berkembang menjadi kelelahan, penurunan motivasi, dan konflik di lingkungan kerja.

Kalla Construction menaungi sejumlah perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang padat, berbasis target, dan melibatkan koordinasi lintas unit, di antaranya PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama. Berdasarkan analisis kebutuhan yang dilakukan terhadap 33 karyawan dari ketiga perusahaan tersebut, permasalahan yang paling sering dijumpai adalah kesulitan mengatur waktu dan beban kerja (48%). Permasalahan ini diikuti oleh stres dan tekanan pekerjaan, rendahnya motivasi kerja, serta komunikasi yang kurang efektif. Pada saat yang sama, manajemen stres kerja dipilih sebagai topik psikoedukasi yang paling dibutuhkan (24%). Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan dan pemahaman serta keterampilan mereka dalam mengenali dan mengelola stres.

Solusi yang ditawarkan adalah program psikoedukasi manajemen stres kerja dalam bentuk poster. Poster dipilih karena bersifat nonpelatihan, dapat dibaca kapan saja tanpa mengganggu jam kerja, dan dapat menjangkau karyawan di berbagai unit sekaligus. Materi poster memuat pengenalan stres kerja serta dua teknik pengelolaan stres yang sederhana dan dapat dipraktikkan mandiri. Teknik pertama adalah latihan pernapasan dalam (*deep breathing*). Latihan ini direkomendasikan sebagai cara praktis untuk menurunkan stres di tempat kerja (Tavoian & Craighead, 2023), dan penelitian lapangan pada pekerja menunjukkan intervensi berbasis pernapasan dapat menurunkan stres dan kecemasan kerja (Chhajer & Dagar, 2024). Meski demikian, efek jangka pendek latihan napas pada ketegangan otot dan fungsi eksekutif bergantung pada jenis pernapasan yang digunakan (Liang et al., 2023). Teknik kedua adalah menulis jurnal (*journaling*). Penulisan ekspresif positif selama tiga hari pada pekerja penuh waktu terbukti menurunkan kecemasan dan meningkatkan sebagian aspek kepuasan kerja, meskipun tidak menurunkan *burnout* (Round et al., 2022).

Sejumlah kegiatan pengabdian sejenis telah dilakukan. Djasari et al. (2024) melaksanakan psikoedukasi manajemen stres kerja berbasis analisis kebutuhan dan poster digital pada karyawan PT Baruga Asrinusa Development, dan hasil

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

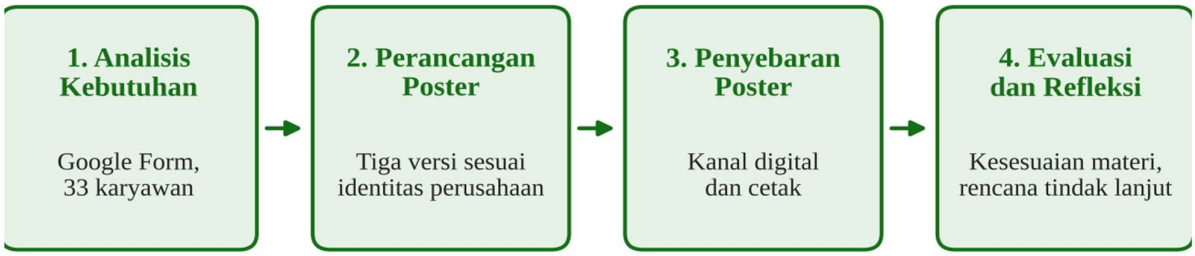
wawancara menunjukkan peserta memperoleh pengetahuan baru serta merasakan penurunan stres kerja. Mahka et al. (2025) menyampaikan psikoedukasi melalui poster digital kepada 40 karyawan dan melaporkan peningkatan pemahaman tentang stres kerja dari 42,7% menjadi 57,3%. Anwar et al. (2026) menggunakan poster untuk menurunkan tuntutan mental berdasarkan hasil NASA-TLX, sedangkan Hamid et al. (2026) menunjukkan peningkatan pemahaman motivasi kerja karyawan PT Bumi Karsa dari 67% menjadi 89% setelah psikoedukasi berbasis poster. Dari sisi tinjauan sistematis, intervensi psikologis digital di tempat kerja, termasuk manajemen stres, telah banyak dikaji tetapi kualitas buktinya masih terbatas oleh risiko bias (Armaou et al., 2022), sedangkan intervensi individual berbasis *mindfulness* menunjukkan manfaat jangka pendek terhadap *burnout*, stres, dan kecemasan (Catapano et al., 2023).

Kegiatan-kegiatan tersebut umumnya dilaksanakan pada satu perusahaan dan berfokus pada satu topik atau satu pengukuran. Celah (*gap*) yang diisi oleh pengabdian ini adalah penyusunan program psikoedukasi yang berangkat dari analisis kebutuhan lintas tiga perusahaan dalam satu kelompok usaha, disajikan dalam tiga versi poster yang menyesuaikan identitas masing-masing perusahaan, serta memadukan pengenalan stres kerja dengan dua teknik praktik mandiri yang didukung video panduan melalui kode QR. Tujuan pengabdian ini adalah (1) meningkatkan pemahaman karyawan tentang pengertian, penyebab, dan tanda-tanda stres kerja, dan (2) membekali karyawan dengan teknik dasar *deep breathing* dan *journaling* untuk mengelola stres. Harapannya, karyawan lebih mampu mengenali kondisi dirinya sejak dini dan mengelola tekanan kerja secara sehat sehingga produktivitas dan kesejahteraan psikologis dapat terjaga.

METODE

Tahapan Pengabdian

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2026 dengan mitra karyawan PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama di lingkungan Kalla Construction. Pelaksanaan terbagi atas empat tahap sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan pengabdian

a. Analisis kebutuhan. Tim menyebarkan formulir daring (Google Form) kepada karyawan untuk memetakan permasalahan di lingkungan kerja, kebutuhan topik psikoedukasi, dan metode penyampaian yang sesuai. Seluruh responden menyatakan bersedia secara sukarela dan mengizinkan datanya digunakan untuk kepentingan pembelajaran.
b. Perancangan poster. Topik ditentukan dari hasil analisis kebutuhan, kemudian materi disusun dengan bahasa yang sederhana, ilustrasi, daftar periksa (*checklist*) tanda stres, langkah teknik pengelolaan stres, dan kode QR video panduan. Poster dibuat dalam tiga versi dengan identitas visual masing-masing perusahaan.
c. Penyebaran poster. Poster disebarkan secara digital melalui kanal komunikasi internal perusahaan dan dapat dicetak untuk dipasang pada papan informasi, sehingga dapat diakses karyawan di kantor maupun unit operasional.
d. Evaluasi dan refleksi. Tim meninjau kesesuaian materi poster dengan kebutuhan yang teridentifikasi dan merumuskan tindak lanjut program.

Instrumen dan Analisis Data

Instrumen analisis kebutuhan berupa formulir daring yang memuat persetujuan keikutsertaan, data demografis (usia, perusahaan, divisi, dan lama bekerja), tujuh pertanyaan pilihan, dan tiga pertanyaan terbuka. Pertanyaan pilihan mencakup permasalahan di lingkungan kerja, faktor kenyamanan kerja, aspek psikologis yang perlu diperhatikan, kendala kerja, hal yang perlu ditingkatkan untuk kesejahteraan psikologis, topik psikoedukasi, dan metode penyampaian. Pertanyaan terbuka menggali permasalahan yang paling perlu diperhatikan, alasan pemilihan topik, dan perubahan yang diharapkan. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase, sedangkan jawaban terbuka dirangkum berdasarkan tema yang muncul.

Rancangan Evaluasi

Evaluasi pada tahap ini difokuskan pada dua hal. Pertama, kesesuaian isi poster dengan kebutuhan yang diidentifikasi karyawan, yang ditelaah dengan mencocokkan setiap komponen poster dengan permasalahan, topik, dan harapan pada hasil analisis kebutuhan. Kedua, kelayakan media, yaitu kejelasan bahasa, keterbacaan tampilan, dan kemudahan akses video melalui kode QR. Pengukuran perubahan pemahaman dan tingkat stres karyawan dirancang sebagai tahap lanjutan menggunakan pra-uji dan pasca-uji, sebagaimana lazim digunakan pada pengabdian psikoedukasi sebelumnya (Hamid et al., 2026; Mahka et al., 2025).

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Peserta

Analisis kebutuhan diikuti oleh 33 karyawan berusia 22 hingga 45 tahun (rata-rata 29 tahun) dari berbagai divisi, seperti HCBP, *General Affair*, *Training and Development*, QHSE, *legal*, *procurement*, keuangan, akuntansi, *marketing*, serta *equipment and maintenance*. Karakteristik peserta disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden analisis kebutuhan (N = 33)

Karakteristik	Kategori	n (%)
Perusahaan	PT Bumi Karsa	13 (39%)
	PT Bumi Sarana Utama	11 (33%)
	PT Bumi Sarana Beton	9 (27%)
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	9 (27%)
	1–3 tahun	11 (33%)
	4–6 tahun	5 (15%)
	7–10 tahun	4 (12%)
	11 tahun atau lebih	4 (12%)

(Sumber: data analisis kebutuhan, 2026)

Sebagian besar responden (20 dari 33; 61%) memiliki masa kerja kurang dari 1 hingga 3 tahun, sehingga program perlu menjangkau karyawan yang relatif baru beradaptasi dengan ritme dan tuntutan pekerjaan.

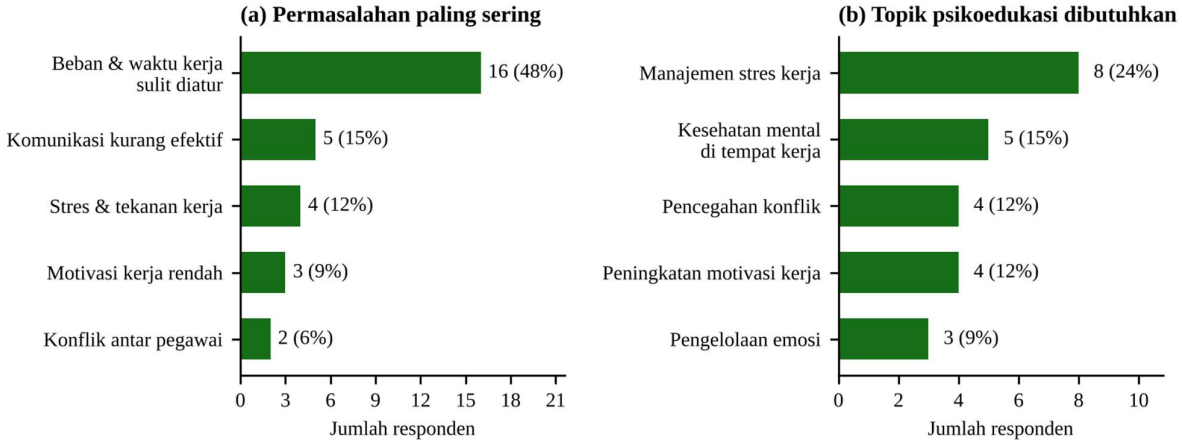
Hasil Analisis Kebutuhan

Ringkasan hasil analisis kebutuhan ditampilkan pada Tabel 2 dan Gambar 2. Kesulitan mengatur waktu dan beban kerja menjadi permasalahan yang paling sering dijumpai (16 responden; 48%). Faktor yang dinilai paling memengaruhi kenyamanan kerja adalah lingkungan kerja (39%), komunikasi dengan atasan (18%), dan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab (18%). Aspek psikologis yang perlu mendapat perhatian lebih terutama adalah keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (27%), kesehatan mental (24%), kerja sama tim (15%), dan manajemen waktu atau komunikasi interpersonal (masing-masing 9%). Kendala yang paling sering menghambat kinerja adalah kurangnya koordinasi (24%) dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan (15%).

Tabel 2. Ringkasan hasil analisis kebutuhan (N = 33)

Aspek	Jawaban terbanyak	n (%)
Permasalahan di lingkungan kerja	Kesulitan mengatur waktu dan beban kerja	16 (48%)
Faktor kenyamanan kerja	Lingkungan kerja	13 (39%)
Aspek psikologis yang perlu perhatian	Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi	9 (27%)
Kendala kerja	Kurangnya koordinasi	8 (24%)
Hal yang perlu ditingkatkan	Kemampuan membangun hubungan kerja positif	11 (33%)
Topik psikoedukasi	Manajemen stres kerja	8 (24%)
Metode penyampaian	Diskusi interaktif	11 (33%)

(Sumber: data analisis kebutuhan, 2026)



Gambar 2. Permasalahan yang paling sering dijumpai dan topik psikoedukasi yang dibutuhkan

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Manajemen stres kerja dipilih sebagai topik psikoedukasi oleh 8 responden (24%), diikuti kesehatan mental di tempat kerja (15%), pencegahan konflik (12%), dan peningkatan motivasi kerja (12%). Alasan yang dikemukakan pada jawaban terbuka antara lain bahwa stres kerja berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, serta bahwa banyak persoalan di lingkungan kerja pada akhirnya bermuara pada stres dan tekanan pekerjaan. Perubahan yang diharapkan setelah program antara lain karyawan mampu mengenali kondisi awal ketika menghadapi kendala, kestabilan emosi dan kesehatan mental terjaga, serta dapat tetap produktif tanpa merasa terbebani.

Distribusi jawaban pada pertanyaan lainnya ditampilkan pada Tabel 3. Pada faktor kenyamanan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja mencakup 70% jawaban, sehingga aspek relasional dan lingkungan menjadi perhatian utama karyawan. Pada kendala kerja, kurangnya koordinasi, kesulitan beradaptasi dengan perubahan, kurangnya motivasi, serta kesulitan atau kelelahan dalam mengelola emosi menempati posisi teratas. Hal yang dinilai perlu ditingkatkan untuk kesejahteraan psikologis terutama adalah kemampuan membangun hubungan kerja yang positif (33%) dan kemampuan berkomunikasi secara efektif (30%), disusul kesadaran akan kesehatan mental dan kemampuan menghadapi tekanan kerja (masing-masing 12%).

Tabel 3. Distribusi jawaban analisis kebutuhan pada pertanyaan lainnya (N = 33)

Aspek	Kategori jawaban	n (%)
Faktor kenyamanan kerja	Lingkungan kerja	13 (39%)
	Komunikasi dengan atasan	6 (18%)
	Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab	6 (18%)
	Hubungan dengan rekan kerja	4 (12%)
	Tuntutan pekerjaan dan jawaban lainnya	4 (12%)
Aspek psikologis	Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi	9 (27%)
	Kesehatan mental	8 (24%)
	Kerja sama tim	5 (15%)
	Manajemen waktu	3 (9%)
	Komunikasi interpersonal	3 (9%)
	Lainnya (pengelolaan stres, emosi, motivasi, dan jawaban gabungan)	5 (15%)
Kendala kerja	Kurangnya koordinasi	8 (24%)
	Kesulitan beradaptasi dengan perubahan	5 (15%)
	Kurangnya motivasi	5 (15%)
	Kelelahan fisik atau mental	5 (15%)
	Kesulitan atau kelelahan mengelola emosi	5 (15%)
	Tekanan pekerjaan yang tinggi dan jawaban gabungan	5 (15%)
Hal yang perlu ditingkatkan	Membangun hubungan kerja yang positif	11 (33%)
	Berkomunikasi secara efektif	10 (30%)
	Kesadaran akan kesehatan mental	4 (12%)
	Menghadapi tekanan kerja	4 (12%)
	Mengelola emosi dan menyelesaikan konflik	4 (12%)

(Sumber: data analisis kebutuhan, 2026)

Jawaban terbuka dirangkum ke dalam empat tema yang disajikan pada Tabel 4. Tema beban kerja dan tekanan berkaitan langsung dengan topik poster, sedangkan tema komunikasi dan hubungan kerja, serta motivasi, menunjukkan kebutuhan yang lebih luas yang dapat dijawab melalui program lanjutan.

Tabel 4. Tema jawaban terbuka dan implikasinya bagi program

Tema	Ringkasan jawaban karyawan	Implikasi bagi program
Beban kerja dan tekanan	Permasalahan terkait beban pekerjaan dinilai berdampak pada stres kerja; karyawan berharap dapat mengenali kondisi awal saat menghadapi kendala dan mendapatkan alternatif solusi.	Materi manajemen stres kerja dan pengelolaan waktu pada poster
Komunikasi dan hubungan kerja	Konflik yang tidak terselesaikan antara atasan dan bawahan, serta hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, disebut sebagai pemicu karyawan meninggalkan perusahaan.	Tindak lanjut berupa diskusi tentang komunikasi efektif dan pencegahan konflik
Kesehatan mental dan emosi	Karyawan berharap kestabilan emosi dan kesehatan mental terjaga serta kesadaran akan pentingnya kesehatan mental meningkat.	Daftar periksa tanda stres dan teknik *deep breathing* dan *journaling*

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Tema	Ringkasan jawaban karyawan	Implikasi bagi program
Motivasi dan kesejahteraan	Motivasi kerja yang menurun dan kebutuhan akan kepedulian perusahaan terhadap karyawan disebut sebagai hal yang perlu dijaga.	Pesan penutup poster dan poster lanjutan tentang motivasi kerja

(Sumber: data analisis kebutuhan, 2026)

Dari sisi metode, diskusi interaktif menjadi pilihan terbanyak (33%), disusul pelatihan simulasi atau praktik (24%) dan seminar atau sosialisasi (18%). Poster dipilih sebagai media utama pada tahap ini karena dapat menjangkau karyawan di tiga perusahaan dan banyak unit secara serentak tanpa memerlukan waktu khusus. Kebutuhan akan praktik dijawab dengan memasukkan langkah latihan dan kode QR video panduan, sedangkan kebutuhan akan diskusi dicatat sebagai tindak lanjut.

Perancangan Poster

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, poster diberi judul "Manajemen Stres Kerja" dengan subjudul "Kelola Waktu dan Beban Kerja dengan Bijak". Subjudul ini menjawab permasalahan yang paling banyak dilaporkan, yaitu kesulitan mengatur waktu dan beban kerja. Poster disusun dalam tiga versi dengan gaya visual yang berbeda, yaitu versi PT Bumi Karsa, versi Kalla Beton/PT. Bumi Sarana Beton, dan versi Kalla Aspal/PT. Bumi Sarana Utama, tetapi memuat isi materi yang sama (Gambar 3). Komponen dan isi poster dirangkum pada Tabel 5.



Gambar 3. Tiga versi poster psikoedukasi manajemen stres kerja

Tabel 5. Komponen dan isi poster psikoedukasi

Komponen	Isi utama	Kebutuhan yang dijawab
Apa itu stres kerja?	Respons fisik dan emosional ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan diri.	Pemahaman dasar
Mengapa stres kerja bisa terjadi?	Pemicunya antara lain sulit mengatur waktu dan beban kerja berlebihan; banyak tugas, tenggat ketat, dan sulit menentukan prioritas membuat karyawan kewalahan dan merasa kehilangan kendali.	Beban dan waktu kerja
Kenali tanda-tanda stres kerja	Daftar periksa emosi dan pikiran (cemas, mudah marah, sulit berkonsentrasi, kehilangan motivasi, kewalahan menyelesaikan pekerjaan) serta fisik (kelelahan fisik, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan tidur).	Kesehatan mental
Teknik 1: *deep breathing*	Tarik napas perlahan lewat hidung, tahan sejenak, embuskan lewat mulut, ulangi beberapa kali hingga tubuh terasa lebih rileks.	Keterampilan praktis
Teknik 2: *journaling*	Tulis perasaan, pikiran, dan hal yang menjadi sumber tekanan, kenali sumber tekanan, lalu tentukan langkah yang bisa dilakukan.	Keterampilan praktis
Kode QR video	Video panduan latihan *deep breathing* dan *journaling* yang dapat diikuti langsung dari ponsel.	Kebutuhan praktik

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Komponen	Isi utama	Kebutuhan yang dijawab
Pesan penutup	Pesan tentang produktivitas yang sehat, yaitu mengelola waktu, menentukan prioritas, mengenali batas kemampuan, dan tidak ragu meminta bantuan.	Motivasi dan keseimbangan

(Sumber: poster psikoedukasi, 2026)

Gambar 4 memperlihatkan detail dua versi poster. Pada bagian teknik pengelolaan stres, setiap teknik dijelaskan dalam tiga langkah bergambar. *Deep breathing* terdiri atas menarik napas lewat hidung, menahan sejenak, dan mengembuskan napas lewat mulut, dengan manfaat menurunkan ketegangan tubuh dan pikiran serta membantu tubuh lebih rileks dan tenang. *Journaling* terdiri atas menulis perasaan dan pikiran, mengenali sumber tekanan, dan menentukan langkah, dengan manfaat membantu menenangkan pikiran dan mengurangi beban emosi serta membantu mengenali sumber stres dan menemukan solusi.



Gambar 4. Detail poster versi PT Bumi Karsa (kiri) dan Kalla Beton/PT. Bumi Sarana Beton (kanan)

Struktur poster mengikuti alur belajar yang sederhana, yaitu mengenali (definisi, penyebab, dan tanda), mengelola (dua teknik praktik), dan mempertahankan (pesan penutup). Setiap teknik dijelaskan dalam tiga langkah bergambar beserta manfaatnya agar mudah dipahami dan diingat. Bahasa yang digunakan ringkas dan tidak memakai istilah klinis agar dapat dipahami karyawan dari berbagai latar belakang divisi.

Implementasi

Poster disebarkan kepada karyawan PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama melalui kanal komunikasi internal masing-masing perusahaan, dan tersedia dalam format cetak untuk papan informasi. Karyawan dapat memindai kode QR pada setiap teknik untuk mengikuti video latihan *deep breathing* dan *journaling*. Karyawan juga dapat memanfaatkan daftar periksa tanda stres pada poster sebagai pengecekan diri sederhana, kemudian memilih teknik yang sesuai dengan kondisinya.

Pembahasan

Pemilihan topik manajemen stres kerja didasarkan pada data karyawan sendiri. Hampir separuh responden menyebut kesulitan mengatur waktu dan beban kerja sebagai permasalahan utama, dan temuan ini sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources* yang memandang tuntutan kerja sebagai sumber utama ketegangan ketika sumber daya untuk menghadapinya terbatas (Bakker et al., 2023). Poster membantu karyawan mengenali tuntutan tersebut sebagai sumber stres dan membekali mereka dengan sumber daya pribadi berupa teknik pengelolaan stres. Pendekatan ini sejalan dengan pedoman WHO yang menempatkan pelatihan dan dukungan individual sebagai bagian dari upaya melindungi kesehatan mental pekerja (World Health Organization, 2022).

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Penggunaan poster sebagai media psikoedukasi konsisten dengan pengabdian sebelumnya. Poster digital dilaporkan meningkatkan pemahaman tentang stres kerja pada karyawan dan dinilai praktis sebagai strategi preventif (Mahka et al., 2025), dan hasil serupa berupa pengetahuan baru dan penurunan stres dilaporkan oleh Djasari et al. (2024). Poster juga digunakan untuk topik lain seperti tuntutan mental dan motivasi kerja (Anwar et al., 2026; Hamid et al., 2026). Perbedaan utama pengabdian ini terletak pada dasar penyusunannya, yaitu analisis kebutuhan pada tiga perusahaan sekaligus, dan pada penyertaan latihan praktik melalui kode QR. Latihan napas dalam dinilai layak diterapkan di tempat kerja apabila hambatan penerapannya dikurangi (Tavoian & Craighead, 2023) dan intervensi berbasis pernapasan dilaporkan menurunkan stres dan kecemasan kerja (Chhajer & Dagar, 2024). Namun, bukti dari satu studi eksperimen menunjukkan bahwa dampak latihan napas bergantung pada jenisnya, sehingga langkah yang diajarkan pada poster dibatasi pada pernapasan perlahan yang sederhana (Liang et al., 2023). Untuk *journaling*, penulisan ekspresif positif terbukti menurunkan kecemasan pada pekerja (Round et al., 2022), tetapi tidak dapat diandalkan sebagai satu-satunya cara mengatasi *burnout*. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan stres individu perlu dipandang sebagai pelengkap, bukan pengganti, perbaikan beban dan lingkungan kerja oleh organisasi (World Health Organization, 2022).

Hasil analisis kebutuhan juga menunjukkan bahwa masalah karyawan tidak hanya bersumber dari beban kerja. Faktor kenyamanan kerja lebih banyak dikaitkan dengan lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan kendala kerja banyak dikaitkan dengan koordinasi dan adaptasi terhadap perubahan. Poster manajemen stres menjawab sisi individual dari persoalan tersebut, yaitu bagaimana karyawan mengenali dan merespons tekanan, tetapi belum menjawab sisi relasional. Karena itu, hasil ini memperkuat perlunya program lanjutan tentang komunikasi efektif dan pencegahan konflik, yang juga dipilih sebagian karyawan sebagai topik psikoedukasi. Komposisi peserta yang didominasi karyawan bermasa kerja kurang dari 3 tahun juga menunjukkan bahwa materi dasar yang sederhana, seperti pengenalan tanda stres dan teknik mandiri yang singkat, relevan bagi kelompok yang masih beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, poster bersifat satu arah sehingga belum menyediakan ruang diskusi, padahal diskusi interaktif adalah metode yang paling banyak dipilih karyawan. Kedua, evaluasi pada tahap ini terbatas pada kesesuaian materi dengan kebutuhan, belum berupa pengukuran perubahan pemahaman dan tingkat stres sebelum dan sesudah program. Ketiga, analisis kebutuhan melibatkan 33 responden sehingga hasilnya menggambarkan kebutuhan kelompok ini dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi. Mengingat bukti efektivitas intervensi digital di tempat kerja masih terbatas oleh risiko bias (Armaou et al., 2022), pengukuran dampak yang lebih kuat perlu dilakukan pada tahap berikutnya.

Tindak Lanjut

a. Menyelenggarakan sesi diskusi interaktif atau *sharing session* tentang manajemen beban kerja dan prioritas tugas.
b. Menyusun pelatihan berbasis simulasi untuk praktik *deep breathing* dan *journaling* secara berkelompok.
c. Mengukur pemahaman dan tingkat stres karyawan sebelum dan sesudah program menggunakan instrumen yang baku.
d. Mengembangkan poster psikoedukasi pada topik lain yang dibutuhkan, yaitu kesehatan mental di tempat kerja, motivasi kerja, dan pencegahan konflik.

KESIMPULAN

Pengabdian ini menghasilkan program psikoedukasi manajemen stres kerja berbasis poster yang disusun dari analisis kebutuhan terhadap 33 karyawan PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama. Kesulitan mengatur waktu dan beban kerja menjadi permasalahan paling sering dijumpai, dan manajemen stres kerja menjadi topik yang paling dibutuhkan. Poster yang dirancang dalam tiga versi memuat pengertian, penyebab, tanda-tanda stres kerja, serta teknik *deep breathing* dan *journaling* yang dilengkapi video panduan melalui kode QR, sehingga selaras dengan kebutuhan karyawan dan praktis disebarkan lintas unit kerja. Agar manfaatnya lebih terukur dan sesuai harapan karyawan, program disarankan dilanjutkan dengan diskusi interaktif, pelatihan praktik, dan evaluasi sebelum dan sesudah kegiatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada manajemen Kalla Construction, PT Bumi Karsa, PT Bumi Sarana Beton, dan PT Bumi Sarana Utama atas dukungan dan kesempatan yang diberikan, kepada seluruh karyawan yang telah bersedia mengisi analisis kebutuhan, serta kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar yang telah mendukung terlaksananya pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, H., Syam, R., Arif, Z. P. A., Az Zahra, A. S. F., & Karimah, P. A. (2026). Efektivitas psikoedukasi melalui media poster untuk mengurangi tuntutan mental (*mental demand*) di PT. ZZ. *KREASI: Jurnal Kreativitas dan Inovasi, 4*(2), 84–94. https://ojs.unm.ac.id/kreasi/article/view/86181

Armaou, M., Araviaki, E., Dutta, S., Konstantinidis, S., & Blake, H. (2022). Effectiveness of digital interventions for deficit-oriented and asset-oriented psychological outcomes in the workplace: A systematic review and narrative synthesis. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 12*(10), 1471–1497. https://doi.org/10.3390/ejihpe12100102

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., & Fiorillo, A. (2023). Organizational and individual interventions for managing work-related stress in healthcare professionals: A systematic review. *Medicina, 59*(10), 1866. https://doi.org/10.3390/medicina59101866

Chhajer, R., & Dagar, C. (2024). Examining the impact of a restorative breath-based intervention "Sudarshan Kriya Yoga" at work: A field experiment. *Frontiers in Psychology, 15*, 1327119. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1327119

Djasari, A. E. H., Gibran, R. M., Basri, N. A. N., & Anwar, H. (2024). Efektivitas psikoedukasi manajemen stress kerja karyawan PT Baruga Asrinusa Development Makassar. *Jurnal Kebajikan: Pengabdian Kepada Masyarakat, 2*(2), 54–58. https://doi.org/10.26858/jk.v2i2.58515

Hamid, A. N., Rasyid, N., Karmila, N., Galigo, A. A., & Alwi, M. A. (2026). Optimalisasi motivasi kerja karyawan PT Bumi Karsa melalui media poster psikoedukasi. *Jurnal Kebajikan: Pengabdian Kepada Masyarakat, 4*(2), 66–73. https://doi.org/10.26858/jk.v4i2.85643

Liang, W.-M., Xiao, J., Ren, F.-F., Chen, Z.-S., Li, C.-R., & Bai, Z.-M. (2023). Acute effect of breathing exercises on muscle tension and executive function under psychological stress. *Frontiers in Psychology, 14*, 1155134. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155134

Mahka, T. Y. J., Kaltsum H, S. N., Abbas, D. Y., Fakhri, N., & Alwi, M. A. (2025). Psikoedukasi via poster: Strategi preventif meningkatkan pemahaman stres kerja pada karyawan. *Jurnal Kebajikan: Pengabdian Kepada Masyarakat, 4*(1), 23–28. https://doi.org/10.26858/jk.v4i1.78967

Round, E. K., Wetherell, M. A., Elsey, V., & Smith, M. A. (2022). Positive expressive writing as a tool for alleviating burnout and enhancing wellbeing in teachers and other full-time workers. *Cogent Psychology, 9*(1). https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2060628

Tavoian, D., & Craighead, D. H. (2023). Deep breathing exercise at work: Potential applications and impact. *Frontiers in Physiology, 14*. https://doi.org/10.3389/fphys.2023.1040091

World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*. World Health Organization. https://who.int/publications/i/item/9789240053052

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.