

Improving Human Resources in the Social Affairs Office Through Work Stress Management Psychoeducation Programs

Upaya Pengembangan SDM Dinas Sosial melalui Psikoedukasi Manajemen Stres Kerja

*Agustin Atmaningrum, Siti Nur'ainun Zakiyah, Nuratthahirah Ansar

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History

Received: October 10, 2025

Revise: November 17, 2025

Accepted: November 26, 2025

Corresponding author:

Email: agustin.atmaningrum@unm.ac.id

DOI: doi.org/10.61220/sipakatau

Copyright © 2025 The Authors



This is an open access article under the
CC BY-SA license

ABSTRACT

Work stress is a critical issue in organizations because it impacts employee psychological health and performance. Initial findings among employees of the South Sulawesi Provincial Social Service indicate moderate stress levels, necessitating psychoeducational intervention. This community service activity aims to improve stress management knowledge through interactive lectures, brainstorming, and discussions. Evaluation using a pre-post test analyzed with Shapiro-Wilk and paired samples t-test on 20 participants showed a significant increase ($t(19) = -6.124, p < .001$) with a large effect size (Cohen's $d = 1.369$). These results confirm that psychoeducation is effective in improving participants' understanding of work stress and coping strategies. This program is recommended for ongoing implementation as part of employee capacity building efforts.

Keyword: coping, psychoeducation, work stress, social services, pre-post test

ABSTRAK

Stres kerja merupakan isu penting dalam organisasi karena berdampak pada kesehatan psikologis dan kinerja karyawan. Temuan awal pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan tingkat stres sedang, sehingga diperlukan intervensi psikoedukatif. Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan pengetahuan manajemen stres melalui ceramah interaktif, brainstorming, dan diskusi. Evaluasi menggunakan *pre-post test* yang dianalisis dengan Shapiro-Wilk dan *paired samples t-test* terhadap 20 peserta menunjukkan peningkatan signifikan ($t(19) = -6.124, p < .001$) dengan efek besar (Cohen's $d = 1.369$). Hasil ini menegaskan bahwa psikoedukasi efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai stres kerja dan strategi coping. Program ini direkomendasikan untuk dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya peningkatan kapasitas pegawai.

Kata kunci: coping, psikoedukasi, stres kerja, dinas sosial, *pre-post test*

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang sering terjadi dan tidak bisa dipisahkan dari dinamika organisasi. Dengan lingkungan kerja yang terus berkembang dan terus berubah, adanya persaingan yang semakin ketat, tingginya tuntutan bebas kerja yang tinggi, dan adanya kompleksitas peran yang sering terjadi, rentan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Data dari American Psychological Association (2023) menunjukkan bahwa ketidakpastian organisasi, perubahan teknologi, serta ketidakstabilan ekonomi global memperkuat risiko stres di tempat kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu akan memunculkan ketegangan yang menghambat fungsi adaptif atau yang sering disebut dengan stres kerja (Lazarus & Folkman, 1984). Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis yang muncul ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau ancaman terkait pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan mereka. World Health Organization (2022) menegaskan bahwa tekanan psikososial di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan individu dan menurunkan produktivitas, bahkan memicu gangguan kesehatan jangka panjang. Ketika individu mampu mengelola stres secara efektif, mereka lebih siap menghadapi perubahan, menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan berpartisipasi dalam penyelesaian masalah secara konstruktif (Quick & Tetrick, 2011). Dengan demikian, peningkatan pengetahuan manajemen stres tidak hanya memberikan manfaat bagi kesejahteraan pribadi, tetapi juga menjadi investasi penting dalam keberlanjutan organisasi.

Karyawan dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil stres kerja sedang-rendah dan sedang-tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mulai merasa adanya tekanan dari pekerjaan dan mulai menunjukkan adanya tanda-tanda stres psikologis atau fisik ringan akan tetapi masih dalam batas wajar dan terkendali. Akan tetapi jika tidak diperhatikan maka akan menjadi stres dengan tingkat yang tinggi. Dalam kondisi ini, perlu adanya supervisi, komunikasi, atau kesempatan untuk istirahat yang memadai. Kondisi ini menunjukkan pentingnya upaya pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan organisasi mengenai stres kerja serta strategi manajemennya.

Stres kerja dapat muncul ada dua faktor yaitu faktor individual dan faktor eksternal. Faktor individual bisa muncul karena jenis kepribadian seseorang, kondisi fisik atau psikologis, dan kemampuan coping. Bennett, Bakker, dan Field (2020) menjelaskan bahwa perbedaan gaya coping dan regulasi emosi berperan dalam menentukan persepsi terhadap stresor dan kemampuan individu untuk pulih dari tekanan. Karyawan dengan kemampuan *coping* yang rendah, kontrol diri yang rendah, dan persepsi negative terhadap tuntutan pekerjaan lebih rentan mengalami stres. Faktor eksternal dapat muncul dari lingkungan kerja ataupun dari luar lingkungan pekerjaan. Dari dalam organisasi, stres kerja bisa muncul dari seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu ketat, dan kompleksitas tugas. Menurut Bakker dan de Vries (2021), tingginya tuntutan pekerjaan tanpa diimbangi dengan sumber daya pekerjaan dapat memunculkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi. American Psychological Association (2023) melaporkan bahwa pekerja yang tidak memiliki kejelasan terhadap perannya menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki struktur kerja yang jelas. Diluar lingkungan pekerjaan, ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat pula memunculkan stress kerja. Tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan. Demerouti, Bakker, dan Geurts (2019) menemukan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan salah satu pemicu stres kerja yang paling konsisten pada berbagai sektor pekerjaan.

Stres kerja yang dialami dapat berdampak bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, stres kerja dapat memunculkan dampak fisik seperti kelelahan, sakit kepala, nyeri otot. Dampak psikologis juga dapat muncul seperti mudah merasa cemas atau sensitif. Selain itu juga dapat memunculkan dampak perilaku seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, penurunan kerja, dan isolasi diri. Bagi organisasi, stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berimplikasi pada efektivitas organisasi itu sendiri. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menunjukkan kecenderungan penurunan kemampuan konsentrasi, kesalahan kerja, dan keterlambatan penyelesaian kerja. Hal ini terjadi karena stres kerja mempengaruhi fungsi kognitif seperti perhatian, memori kerja, dan pengambilan keputusan yang membuat karyawan tidak dapat dapat mencapai performa optimal (Ganster & Rosen, 2013).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011) menemukan bahwa kondisi stres yang persistens berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih sehat secara psikologis. *Turnover* yang tinggi tentu menambah beban biaya organisasi terutama pada aspek rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Selain turnover, stres kerja juga berpotensi dapat menurunkan komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan (Sonnenteg & Frese, 2012). Secara keseluruhan, stres kerja memberikan implikasi yang luas terhadap kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen stres yang terstruktur dan berbasis bukti menjadi investasi penting dalam pengembangan organisasi modern. Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang manajemen stres akan memungkinkan individu mengenali tanda-tanda awal adanya tekanan psikologis, memahami sumber stres, serta mengembangkan strategi coping yang adaptif. Kemampuan ini tidak hanya membantu menjaga stabilitas emosional dan kesehatan mental, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan fokus, ketahanan psikologis, dan kualitas pengambilan keputusan (Greenberg, 2016).

Ketika individu mampu mengelola stres secara efektif, mereka lebih siap menghadapi perubahan, menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan berpartisipasi dalam penyelesaian masalah secara konstruktif (Quick & Tetrick, 2011). Kondisi ini menunjukkan pentingnya upaya pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan organisasi mengenai stres kerja serta strategi manajemennya.. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan manajemen stres tidak hanya memberikan manfaat bagi kesejahteraan pribadi, tetapi juga menjadi investasi penting dalam keberlanjutan organisasi. Karyawan dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil stres kerja sedang-rendah dan sedang-tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mulai merasa adanya tekanan dari pekerjaan dan mulai menunjukkan adanya tanda-tanda stres psikologis atau fisik ringan akan tetapi masih dalam batas wajar dan terkendali. Akan tetapi jika tidak diperhatikan maka akan menjadi stres dengan tingkat yang tinggi. Dalam kondisi ini, perlu adanya supervisi, komunikasi, atau kesempatan untuk istirahat yang memadai.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode psikoedukasi melalui ceramah interaktif, brainstorming, dan diskusi kelompok. Metode ceramah dipilih karena efektif dalam menyampaikan informasi secara terstruktur serta memudahkan peserta memahami konsep dasar manajemen stres (Tambak, 2014). Ceramah

dilakukan secara interaktif dengan melibatkan peserta dalam tanya jawab, berbagi pengalaman, dan memberikan insight terkait stres kerja dan strategi *coping* yang sesuai dengan konteks pekerjaan para pegawai.

2.1 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan pada:

Hari/tanggal : Jumat, 5 Desember 2025
Waktu : 09.00 – 11.00 WITA
Tempat : Aula Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Pelaksanaan kegiatan mengikuti rundown resmi mulai dari registrasi, pembukaan, pemaparan materi, pre-post test, hingga sesi diskusi dan penutupan kegiatan.

2.2 Sasaran Peserta

Peserta kegiatan adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dari berbagai bidang. Berdasarkan daftar hadir, terdapat 42 orang peserta yang mengikuti kegiatan ini. Peserta berasal dari beragam unit kerja sehingga materi dirancang agar relevan untuk kebutuhan lintas bidang.

2.3 Tahapan Pelaksanaan

a. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan melalui wawancara dengan perwakilan pimpinan Dinas Sosial dan peninjauan hasil kuesioner tingkat stres pegawai. Temuan awal menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman tentang stres kerja serta teknik manajemen stres yang dapat diaplikasikan dalam aktivitas sehari-hari.

b. Perancangan Metode

Metode pelaksanaan yang diberikan yaitu ceramah interaktif dengan cara pemberian materi, brainstorming, diskusi tanya jawab, dan evaluasi pre-post test. Metode ini dipilih agar peserta tidak hanya menerima materi secara pasif tetapi juga dapat mengeksplorasi pengalaman personal dan memahami penerapan strategi *coping*.

c. Persiapan Pelaksanaan

Persiapan pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan 1) Penetapan tempat dan waktu pelaksanaan dengan berkoordinasi dengan pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, 2) mempersiapkan materi yang akan diberikan, 3) membuat pre-test, post-test, serta media yang akan digunakan dalam kegiatan, 4) Melakukan penataan ruangan yang disesuaikan dengan kebutuhan kegiatan.

d. Pelaksanaan Psikoedukasi

Pelaksanaan kegiatan berlangsung sesuai jadwal dengan urutan sebagai berikut:

1. Registrasi dan pembukaan acara
2. Pelaksanaan pre-test untuk mengukur pengetahuan awal peserta
3. Pemaparan hasil kuesioner tingkat stres kerja pegawai
4. Pemaparan materi psikoedukasi oleh narasumber
5. Brainstorming dan diskusi terkait pengalaman stres kerja
6. Sesi tanya jawab
7. Pelaksanaan post-test sebagai evaluasi pemahaman
8. Penutupan kegiatan dan foto bersama
9. Seluruh peserta mengikuti kegiatan secara aktif dan berpartisipasi dalam sesi brainstorming maupun diskusi.

2.4 Prosedur Evaluasi dan Analisis Data

Evaluasi efektivitas psikoedukasi dilakukan menggunakan *pre-test* dan *post-test*. Instrumen berisi sejumlah pernyataan yang mengukur pengetahuan peserta tentang stres dan manajemen stres. Jumlah responden yang mengisi instrumen adalah *pre-test* 28 orang dan *post-test* 24 orang. Namun, tidak seluruh responden mengisi kedua instrumen secara lengkap. Oleh karena itu, hanya 20 orang peserta yang memiliki data lengkap dan dapat dipasangkan (*paired data*) untuk dianalisis.

Analisis data dilakukan menggunakan JASP melalui dua tahap yaitu Uji Normalitas (Shapiro–Wilk). Tahap ini dilakukan untuk memastikan apakah data selisih skor *pre-post test* berdistribusi normal, sebagai syarat penggunaan uji parametrik. Tahap selanjutnya yaitu uji Perbedaan (*Paired Samples t-test*). Tahap ini digunakan untuk menguji efektivitas psikoedukasi berdasarkan perbedaan skor pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan, dengan 15 aitem skala likert 1-5.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang mengangkat tema mengenai manajemen stres kerja pada pegawai dilaksanakan pada Jumat, 5 Desember 2025, pukul 09.00 - 11.00 WITA. Kegiatan ini dilaksanakan di Aula Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan dihadiri oleh 42 orang peserta yang merupakan pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Namun dalam analisis data, hanya 20 jawaban yang diolah, yakni jawaban dari peserta yang mengisi pre-test dan post-test. Adapun dari 20 peserta yang mengisi pre test dan post test, terdapat 11 orang atau 55% laki-laki dan 9 orang atau 45% perempuan. Berikut data deskriptif peserta kegiatan:

Tabel 1. Proporsi bagian dari segi panjang

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	11	55%
Perempuan	9	45%
Total	20	100

Kegiatan PKM psikoedukasi ini dilaksanakan dengan metode ceramah interaktif dengan memberikan pemahaman terkait stres kerja dan hal-hal apa saja yang dapat dilakukan untuk manajemen stres kerja yang dialami pegawai. Kegiatan ini juga dilengkapi dengan pengerjaan tugas, *brainstorming* serta tanya jawab untuk memberikan pemahaman mendalam pada para peserta. Evaluasi kegiatan dilakukan dengan metode *pre-test* di awal kegiatan dan *post-test* di akhir kegiatan. Berikut adalah susunan acara pada kegiatan PKM yang dilaksanakan:

Tabel 2. Susunan acara

Waktu	Kegiatan
09.00 – 09.10	Registrasi dan Pembukaan Acara
09.10 – 09.20	Pelaksanaan <i>Pre-test</i> (pengetahuan awal peserta)
09.20 – 09.35	Pemaparan Hasil Kuesioner Tingkat Stres Kerja Pegawai
09.35 – 10.05	Pemaparan Materi Psikoedukasi oleh Narasumber
10.05 – 10.20	Brainstorming dan Diskusi Pengalaman Stres Kerja
10.20 – 10.30	Sesi Tanya Jawab
10.30 – 10.40	Pelaksanaan <i>Post-test</i> (evaluasi pemahaman)
10.40 – 11.00	Penutupan Kegiatan dan Foto Bersama

Seluruh rangkaian kegiatan berjalan sesuai dengan susunan acara yang ditampilkan pada dokumentasi berikut:



Gambar 1. Pemberian Materi, Pengerjaan Tugas dan *Brainstorming*

Gambar 1 merupakan sesi pemaparan materi psikoedukasi mengenai manajemen stres kerja. Pada tahap ini peserta mendapatkan penjelasan teoritik sekaligus contoh-contoh aplikatif terkait sumber stres, respons psikologis, dan strategi penanganan stres di lingkungan kerja. Selain penyampaian materi, peserta juga diarahkan untuk melakukan pengerjaan tugas refleksi individu serta *brainstorming* kelompok. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mendorong peserta mengidentifikasi faktor stres personal di tempat kerja sekaligus mengeksplorasi alternatif strategi *coping* yang relevan dengan situasi pekerjaan masing-masing.



Gambar 2. Sesi Tanya – Jawab

Gambar 2 merupakan sesi diskusi dan tanya jawab yang dilakukan setelah penyampaian materi. Pada tahap ini peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan, pengalaman pribadi terkait stres kerja, serta hambatan yang dialami dalam mengelola tekanan pekerjaan sehari-hari. Melalui sesi interaktif ini, peserta dapat memperoleh klarifikasi konsep, bertukar pengalaman, dan mendapatkan arahan praktis mengenai teknik manajemen stres. Proses diskusi ini sekaligus memperkuat pemahaman peserta terhadap materi psikoedukasi serta meningkatkan insight terhadap strategi pengelolaan stres yang lebih adaptif.



Gambar 3. Penutupan

Gambar 3 merupakan foto bersama yang menjadi agenda terakhir pada kegiatan ini. Seluruh peserta berfoto bersama fasilitator sebagai bentuk dokumentasi akhir kegiatan. Sesi penutupan dilakukan setelah seluruh tahapan psikoedukasi selesai, mencakup pemaparan materi, refleksi, diskusi, dan tanya jawab. Pada tahap ini peserta menyampaikan kesan terhadap pelaksanaan program serta manfaat yang diperoleh, terutama terkait pemahaman

strategi pengelolaan stres, peningkatan kesadaran akan faktor pemicu stres di tempat kerja, dan penguatan coping yang lebih adaptif.

Hasil analisis *pre-post test* kegiatan ini menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kemampuan peserta. Peningkatan rata-rata sebesar 8,75 poin menunjukkan bahwa materi pelatihan dapat dipahami dan diaplikasikan dengan baik oleh peserta. Nilai $p < .001$ mengindikasikan bahwa peningkatan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, sementara nilai Cohen's d sebesar 1.369 menegaskan bahwa efek pelatihan berada pada kategori efek besar, sesuai kategori Cohen (1988).

Temuan ini memperlihatkan bahwa pendekatan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman peserta secara substansial. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan relevan dengan kebutuhan mitra, efektif dalam meningkatkan kompetensi, dan layak untuk direplikasi atau dikembangkan pada sesi lanjutan. Efek intervensi yang sangat besar mengindikasikan bahwa metode penyampaian materi—yang memadukan ceramah interaktif, diskusi, dan tugas reflektif—memberikan pengalaman belajar yang lebih relevan. Pendekatan seperti ini memungkinkan peserta menghubungkan informasi dengan pengalaman pribadi, sehingga proses belajar menjadi lebih bermakna dan mudah diterapkan dalam pekerjaan mereka.

Hasil ini sejalan dengan teori Lazarus & Folkman (1984), yang menekankan bahwa pemahaman terhadap stres dan strategi *coping* berperan penting dalam proses adaptasi kerja. Ketika individu mengetahui apa yang memicu stres dan bagaimana mengelolanya, mereka dapat merespons tekanan kerja dengan lebih efektif. Dalam konteks organisasi layanan publik seperti Dinas Sosial, kemampuan ini sangat penting mengingat pegawai sering terlibat dalam situasi sosial yang menuntut empati, ketahanan emosi, dan ketepatan keputusan. Awino (2018) dan Capotescu (2020) menegaskan bahwa memahami manajemen stres sangat penting karena membantu mengidentifikasi stresor dan mengembangkan strategi penanggulangan. Teknik manajemen stres yang efektif dapat mengurangi efek buruk, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga menurunkan stres kerja secara signifikan.

Manajemen stres dalam konteks psikoedukasi kerja berfungsi sebagai strategi preventif sekaligus promotif yang menekankan penguatan kapasitas individu dan sosial pekerja dalam menghadapi tuntutan kerja. Materi yang menitikberatkan pada pembangunan dukungan sosial (mencari *support system* dan membangun *workplace friendship*) serta self-management (*self-reward/me time*, olahraga, dan *journaling*) sejalan dengan bukti ilmiah bahwa stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tetapi juga oleh sumber daya personal dan relasional yang dimiliki individu. Dukungan sosial terbukti berperan sebagai *buffer* psikologis yang menurunkan persepsi stres dan risiko kelelahan emosional, sementara praktik *self-management* seperti aktivitas fisik dan ekspresi reflektif melalui *journaling* berkontribusi pada regulasi emosi, peningkatan kontrol diri, dan kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, penguatan keterampilan managing stress melalui psikoedukasi mampu meningkatkan kemampuan coping adaptif pekerja dan menjadi dasar rasional bahwa intervensi PKM yang dilakukan telah relevan, berbasis bukti, dan efektif dalam membantu peserta mengelola stres kerja secara berkelanjutan (Häusser et al., 2010; Gerber et al., 2013; Pennebaker & Chung, 2011).

Selain itu, kecenderungan meningkatnya skor *post-test* menunjukkan bahwa intervensi psikoedukatif meski dilakukan hanya dalam satu sesi tetap mampu memberi dampak positif. Temuan ini didukung oleh Alkhawaldeh (2023) yang menemukan bahwa program psikoedukasi secara signifikan mengurangi stres kerja di kalangan perawat dan meningkatkan strategi penanggulangan mereka dari waktu ke waktu. Hal yang sama juga ditemukan oleh Adni (2025) yang menjelaskan penerapan psikoedukasi tentang pengelolaan stres mengalami peningkatan. Demikian juga, penelitian dengan kelompok petugas penyelamat di instansi SAR menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres dengan desain *paired sample t-test* berhasil menurunkan tingkat stres kerja pada anggota setelah mengikuti pelatihan (Ramadhani & Ardias, 2020). Hal ini mendukung asumsi bahwa intervensi yang memadukan edukasi tentang stres dan latihan *coping* (misalnya relaksasi, regulasi emosi) dapat menghasilkan perubahan psikologis yang bermakna dalam konteks pekerjaan dengan tekanan tinggi.

Hal ini membuka peluang bagi instansi untuk mengembangkan program lanjutan seperti pelatihan relaksasi, *mindfulness*, atau manajemen beban kerja yang lebih terstruktur. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan bukti bahwa psikoedukasi merupakan pendekatan yang efektif, praktis, dan dapat diterapkan secara berkelanjutan dalam upaya menjaga kesehatan psikologis pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan psikoedukasi manajemen stres kerja bagi pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berjalan dengan baik dan mendapatkan respons positif dari peserta. Program ini efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep stres, faktor penyebab stres kerja, serta strategi *coping* yang dapat diterapkan dalam

konteks pekerjaan sehari-hari. Aktivitas ceramah interaktif, brainstorming, dan diskusi memungkinkan peserta untuk menghubungkan materi dengan pengalaman pribadi, sehingga pemahaman yang diperoleh menjadi lebih bermakna. Berdasarkan evaluasi *pre-post test*, terjadi peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti psikoedukasi, yang menunjukkan bahwa metode dan pendekatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta. Pelaksanaan kegiatan juga menunjukkan bahwa intervensi singkat seperti psikoedukasi dapat memberikan dampak positif terhadap kesiapan pegawai dalam menghadapi stres kerja.

Ke depan, kegiatan serupa dapat dilakukan secara berkala dengan cakupan materi yang lebih mendalam, termasuk pelatihan keterampilan *coping* spesifik seperti relaksasi, *mindfulness*, atau *problem-solving*. Dinas Sosial juga disarankan untuk menjadikan kegiatan psikoedukasi sebagai bagian dari program peningkatan kapasitas pegawai agar kesehatan psikologis dan produktivitas kerja dapat terus terjaga.

REFERENSI

- Alkhalwaleh JM. Psychoeducational interventional programme during the COVID-19 pandemic for nurses with severe occupational stress: A randomized controlled trial. *Int J Nurs Pract*. 2023 Aug;29(4):e13129. doi: American Psychological Association. (2023). Work in America Survey 2023: Work Stress and Well-being. APA.10.1111/ijn.13129. Epub 2023 Jan 5. PMID: 36601722.
- Awino, Z., Ogutu, M., & Musyoka, M. (2018). Work Culture: Stress Management in Reducing Stress and Improving Organizational Performance. *China-USA Business Review*, 17(3), 144-154.
- Azizatul Adni. (tidak tahun tersedia). Psikoedukasi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai pengelolaan stres. *ADMA: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2). <https://doi.org/10.30812/adma.v5i2.4448>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Academic Press.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2020). Recovery from work-related stress: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 665–683.
- Capotescu, R. (2020). *Stress Management in Organizations*. 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24837/PRU.V6I1.344>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Geurts, S. (2019). Work–nonwork balance: Individual and organizational strategies and outcomes. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 353–381.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122.
- Gerber, M., Jonsdottir, I. H., Lindwall, M., & Ahlborg, G. (2013). Physical activity in employees with differing occupational stress and mental health profiles: A latent profile analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(4), 649–658. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.07.012>
- Greenberg, J. (2016). *Comprehensive Stress Management* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (–Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Mutiara Ramadhani & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas pelatihan manajemen stres dalam penurunan stres kerja pada anggota Badan Search and Rescue Nasional (BASARNAS) Kota Padang. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(1).
- Pennebaker, J. W., & Chung, C. K. (2011). Expressive writing: Connections to physical and mental health. *Oxford Handbook of Health Psychology*, 417–437. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0018>
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2011). *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in organizations. In S. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 1002–1032). Oxford University Press.
- Tambak, S. (2014). Metode ceramah: Konsep dan aplikasi dalam pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 1(1), 1–20.
- World Health Organization. (2022). Mental health and work: Impact, issues, and good practices.