

PSIKOEDUKASI TENTANG MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA YANG HARMONIS MENGATASI STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA DI PUSKESMAS DEWANTARA

Alfi Miranda¹, Annisa Gusmawati Siregar², Nurul Haviza³, Wirzatul Ahya Maulina⁴

^{1,2,3,4}Universitas Malikussaleh, Indonesia

alfi.220620012@mhs.unimal.ac.id¹, annisa.220620058@mhs.unimal.ac.id²,

nurul.220620038@mhs.unimal.ac.id³, wirzatul.220620040@mhs.unimal.ac.id⁴

Received: 12-11-2024

Revised: 25-11-2024

Approved: 06-12-2024

ABSTRAK

Psikoedukasi tentang membangun lingkungan kerja yang harmonis telah diimplementasikan di UPTD Puskesmas Dewantara untuk membantu staf mengelola stres dan konflik kerja secara konstruktif. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman staf terhadap sumber konflik dan stres, serta mengembangkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi dan wawancara, dengan pendekatan ekspositori dalam penyampaian materi. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran staf akan pentingnya komunikasi efektif dan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja. Selain itu, peserta memperoleh wawasan tentang dampak stres kerja dan strategi pengelolannya, seperti manajemen waktu, latihan fisik, dan relaksasi. Psikoedukasi juga mendorong penerapan strategi organisasi, seperti perbaikan komunikasi dan penetapan tujuan realistis. Simpulan, bahwa psikoedukasi ini berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan staf dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung kesejahteraan mental, yang diharapkan berdampak positif pada produktivitas kerja.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Stres Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Harmonis

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu faktor yang penting dalam suatu instansi. Sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang berstatus sebagai anggota disuatu instansi yang setiap instansi memiliki peran dan fungsi (Hasan, 2012). Sumber daya manusia patutnya dikelola dengan baik untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi instansi, sehingga instansi mencapai tujuan yang di inginkan (Nurwahyanto, 2017). Sumber daya manusia juga memiliki dampak yang sangat besar terhadap efektifitas perusahaan di banding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penguatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan juga merupakan modal utama instansi untuk melakukan kegiatan yang mencapai tujuan (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Namun mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka memiliki keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawah ke dalam oraganisasi. Adanya perbedaan kepribadian pada setiap pegawai memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini adalah sesuaatu yang tidak dapat hindari (Wahyudi, 2015).

Menurut Heridiansyah, (2014) menyatakan bahwa konflik merupakan sebuah situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai antara satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang menyebabkan timbulnya pertentangan. Konflik dalam suatu perusahaan dapat muncul dalam berbagai bentuk dan nuansa, seringkali menjadi hambatan antar individu dan kelompok atau antar kelompok yang lebih besar (Fauzi, 2023). Ketika individu atau kelompok yang berbeda sudut pandang harus bekerja sama, perbedaan pendapat dan cara pandang tersebut dapat menimbulkan gesekan, bahkan sakit hati, ketidakpuasan. Konflik tersebut dapat timbul dari perbedaan visi, metode kerja atau dari perbedaan kepribadian atau nilai-nilai masing-masing individu atau kelompok.

Menurut (Safarina et al., 2024), menyatakan ada beberapa faktor penyebab konflik, yaitu: pertama, kurangnya koordinasi. Salah satu masalah tersulit dalam suatu institusi adalah komunikasi yang buruk (Bahri, 2022). Kurangnya pemahaman, kendala bahasa dan ketidakmampuan menyampaikan informasi semuanya dapat berkontribusi terhadap komunitas (Wijaya et al., 2021). Kedua, perbedaan kepribadian. Konflik atau permasalahan akan timbul apabila anggota organisasi tidak dapat saling mengakui dan menghormati perbedaan yang ada (Suhairi et al., 2023). Anggota organisasi suatu organisasi berasal dari latar belakang dan pengalaman yang membentuk kepribadiannya. Ketiga, kesenjangan sumber daya. Menggunakan Prinsip Berbagi merupakan strategi konflik dalam suatu organisasi. Aturan administratif yang mendistribusikan sumber daya secara berkelanjutan dan adil harus diterapkan di sekolah untuk menyelesaikan konflik ini. Keempat stres, stres merupakan kondisi memiliki terlalu banyak emosi saat berada di bawah tekanan mental atau emosional yang besar. Ketegangan pada akhirnya akan muncul jika orang tersebut mampu mengatasi tekanan tersebut. Stres mempunyai dampak terhadap perilaku, emosi, dan kesehatan fisik seseorang (Andriyani, 2019). Gejala stres antara lain sulit tidur, penurunan berat badan, berkeringat, dan sulit berkonsentrasi saat belajar, maka dari itu stres di tempat kerja juga menjadi salah satu masalah di kalangan pegawai. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja, Veithzal (Wartono, 2017).

Fakto-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu sebagai berikut: 1) Beban kerja yang susah dan berlebihan, 2) Tekanan serta sikap pimpinan yang kurang baik dan wajar, 3) Waktu dan fasilitas kerja yang kurang memadai, 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan maupun kelompok kerja, 5) Imbalan jasa yang terlalu rendah, 6) serta masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua yang terbawa ke tempat kerja. Apabila penyebab-penyebab stres ini tidak dikelola dengan baik maka stres yang dirasakan pegawai dapat berdampak buruk terhadap prestasi kerja, menurunkan kemampuan berpikir kritis dan mengambil keputusan, serta menghambat kemampuan pegawai untuk berkolaborasi secara efektif. Dampak dari stres kerja yang berlebihan mengakibatkan berkurangnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran dan kepuasan kerja pada pegawai (et al., 2022). Ketika pegawai mengalami stres yang berkepanjangan, hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik serta komitmennya terhadap suatu instansi.

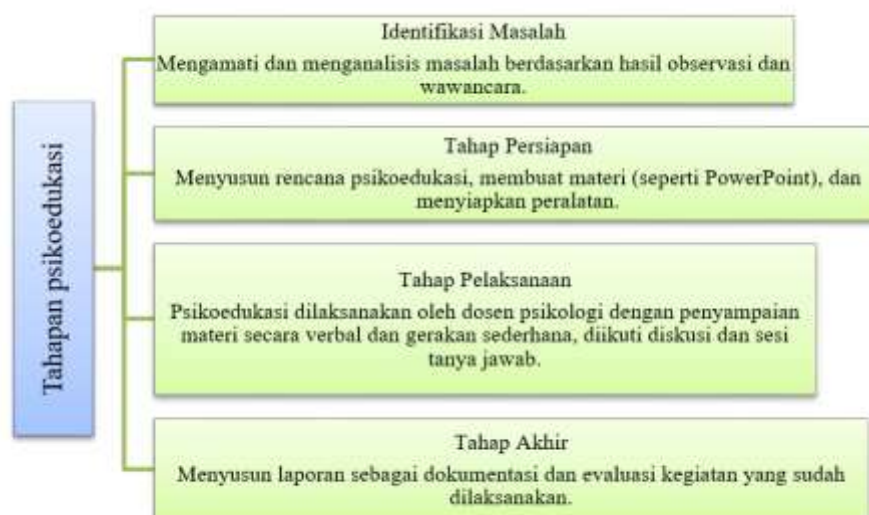
Penting bagi lembaga kesehatan seperti pusat kesehatan masyarakat untuk memahami dan mengelola faktor-faktor penyebab stres dan konflik di tempat kerja, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja (Rizky et al., 2014). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, puskesmas dapat meningkatkan produktivitas dan menjaga stabilitas organisasi. Melalui penilaian kepuasan rutin, manajer dapat memahami persepsi pegawai terhadap pekerjaan dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Sebagai salah satu upaya pencegahannya peneliti menggunakan psikoedukasi yang dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai penyebab, dampak, serta strategi dalam menghadapi konflik dan stres kerja (Rianda et al., 2023). Melalui program psikoedukasi ini, pegawai diharapkan tidak hanya mampu mengenali sumber dan konflik, tetapi juga memiliki keterampilan untuk mengelola dan mengatasinya secara konstruktif. Dengan adanya pemahaman dan kemampuan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan

kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung kesejahteraan mental seluruh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki signifikansi konflik kerja dan stres kerja dari staf di puskesmas. Berdasarkan psikoedukasi yang diberikan staf kerja di puskesmas memperoleh pemahaman mengenai intervensi dan cara mengatasi stres kerja dan menghindari serta mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerja secara efektif.

METODE KEGIATAN

Kegiatan ini dilakukan dengan menggunakan metode psikoedukasi kepada staff puskesmas dewantara. Menurut Sutinah, (2020) psikoedukasi merupakan proses pengembangan dan penyampaian informasi kepada masyarakat dalam bentuk pendidikan yang berkaitan dengan aspek psikologis sederhana atau informasi lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikososial mereka. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi atau situasi yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam metode ini, mengumpulkan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi. Observasi adalah aktivitas yang mencakup pengamatan terhadap kondisi fisik serta berbagai aktivitas yang terjadi di lapangan. Sementara itu, wawancara adalah kegiatan interaksi tanya jawab yang dilakukan secara langsung dengan responden atau informan.

Psikoedukasi disampaikan dengan metode ekspositori, yaitu model yang dilakukan dengan fokus pada proses penyampaian materi oleh dosen psikologi secara verbal kepada staff dan terdapat gerakan-gerakan sederhana dalam kegiatan psikoedukasi agar mereka dapat memahami materi tersebut. Setelah penyampaian materi, kegiatan dilanjutkan dengan diskusi dan sesi tanya jawab. Secara umum, kegiatan ini terdiri dari tiga tahapan berikut:



1. Tahap Persiapan

Tahap ini merupakan langkah awal kegiatan yang dilakukan dengan menganalisis hasil observasi dan wawancara berdasarkan masalah yang ditemukan, merancang kegiatan psikoedukasi, menentukan tema dan judul, mencari referensi materi, membuat presentasi *PowerPoint*, serta menyiapkan semua perlengkapan dan peralatan yang diperlukan selama pelaksanaan psikoedukasi.

2. Tahapan Pelaksanaan
Tahap ini adalah inti dari kegiatan psikoedukasi, yang mencakup seluruh rangkaian kegiatan dari awal hingga akhir acara.
3. Tahapan Akhir
Tahap ini melibatkan pembuatan laporan sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kegiatan psikoedukasi yang telah dilaksanakan.

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kegiatan psikoedukasi terkait membangun lingkungan kerja yang harmonis, mengatasi stres kerja dan konflik kerja bagi staf di UPTD Puskesmas Dewantara diperoleh sangat memuaskan. Hal ini sejalan dengan materi psikoedukasi yang telah disampaikan mengenai "Membangun Lingkungan Kerja yang Harmonis: Mengatasi Konflik Kerja dan Stres Kerja," staf memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana komunikasi yang efektif dan rasa saling menghargai berperan penting. Materi ini menyoroti bahwa konflik kerja sering kali muncul karena perbedaan tujuan, nilai, atau cara kerja antar individu atau kelompok. Psikoedukasi ini bertujuan membantu staf memahami cara-cara mengatasi konflik melalui identifikasi akar masalah, fasilitasi komunikasi efektif, pendekatan kolaboratif, serta solusi proaktif. Selain itu, penekanan diberikan pada pentingnya melakukan evaluasi dan tindak lanjut setelah konflik diselesaikan, guna memastikan bahwa hubungan kerja tetap baik dan harmonis. Materi tentang stres kerja juga memberikan pemahaman mendalam kepada staf puskesmas terkait pengertian dan dampak stres di tempat kerja, baik yang bersifat positif (eustress) maupun negatif (distress). Peserta memahami bahwa stres kerja, sesuai definisi dari King (dalam Asih, et al., 2018), merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja dibagi menjadi empat kategori: stressor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok, dan individu. Dengan pemahaman ini, staf belajar mengenali gejala fisik, perilaku, dan psikologis dari stres kerja, seperti sakit kepala, perubahan pola tidur, depresi, dan penarikan diri dari interaksi sosial.



Gambar 1. Pemberian materi oleh dosen Psikologi

Pemberian Materi oleh Dosen Psikologi. Menunjukkan momen saat dosen psikologi memberikan materi psikoedukasi kepada staf Puskesmas Dewantara. Materi ini mencakup pemahaman tentang stres kerja, konflik, serta pentingnya membangun lingkungan kerja yang harmonis. Untuk mengatasi stres kerja, staf diberi pelatihan tentang strategi individual seperti manajemen waktu, latihan fisik, dan relaksasi. Latihan fisik seperti gerakan-gerakan sederhana untuk mengatasi stres di tempat kerja. Selain itu, terdapat strategi organisasional, termasuk perbaikan seleksi personel, penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, perbaikan komunikasi organisasi, serta penerapan program kesejahteraan korporasi. Keseluruhan psikoedukasi ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan staf dalam mengelola konflik serta stres di lingkungan kerja, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, sehat, dan harmonis.



Gambar 2. Contoh gerakan fisik sederhana

Contoh Gerakan Fisik Sederhana: Menampilkan gerakan fisik sederhana yang diajarkan kepada staf sebagai salah satu teknik untuk mengurangi stres kerja. Latihan ini membantu staf merasa lebih rileks dan meningkatkan suasana hati di tempat kerja.



Gambar 3. Sesi tanya jawab

Sesi Tanya Jawab. Menggambarkan interaksi antara peserta dan dosen dalam sesi tanya jawab. Sesi ini memberikan kesempatan bagi staf untuk menggali lebih dalam terkait materi dan berbagi pengalaman pribadi tentang stres dan konflik kerja. Dari hasil evaluasi, staf menunjukkan pemahaman yang baik terhadap materi yang disampaikan dan tampak antusias dalam sesi tanya jawab, yang mencerminkan kebutuhan mereka terhadap pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen konflik dan stres kerja. Respon emosional staf juga menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang memiliki pengalaman pribadi terkait konflik kerja dan stres, sehingga materi ini dianggap relevan dan bermanfaat.



Gambar 4. Sesi foto bersama

Sesi Foto Bersama. Foto bersama seluruh peserta setelah kegiatan psikoedukasi. Gambar ini menjadi dokumentasi keberhasilan kegiatan dan menunjukkan antusiasme serta kekompakan staf dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan di UPTD Puskesmas Dewantara mengenai "Membangun Lingkungan Kerja yang Harmonis: Mengatasi Konflik Kerja dan Stres Kerja" telah memberikan hasil yang sangat memuaskan. Staf puskesmas berhasil memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana komunikasi yang efektif dan saling menghargai menjadi kunci utama. Materi yang disampaikan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai akar penyebab konflik kerja, serta strategi-strategi efektif untuk mengatasinya. Staf juga memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang stres kerja, mulai dari pengertian, dampak, hingga faktor-faktor penyebabnya. Dengan demikian, diharapkan staf dapat mengenali tanda-tanda stres pada diri sendiri maupun rekan kerja, serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola stres tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, kegiatan psikoedukasi ini telah berhasil meningkatkan kesadaran staf akan pentingnya menjaga hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja, serta memberikan mereka keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi konflik dan stres kerja. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja di

UPTD Puskesmas Dewantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.22373/taujih.v2i2.6527>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Hasan, T. (2012). Kinerja Pengawas Dalam Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Pada Man Janarata Kabupaten Bener Meriah. *Administrasi Pendidikan*, 12(1), 2012–2058.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Stie Semarang*, 6(1), 1–203.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nurwahyanto, E. (2017). Efektivitas Pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta SIAK Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–11.
- Rianda, E. C., Dhinantia, A. A., & Nuriyah, E. (2023). Penerapan Perspektif Psikososial Pada Pekerja Sosial Sekolah Dalam Menangani Anak Korban Perang. *Share : Social Work Journal*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.24198/share.v13i1.40159>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rizky, P., Mochammad, A., Musadieg, A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Safarina, N. A., Pratama, M. F. J., Safitri, Y. N., Farhan, M. N., Situmorang, F., Aurelia, Z., Azmi, S., Safarina, N. A., Pratama, M. F. J., Safitri, Ulia N., Farhan, M. N., Situmorang, F., Aurelia, Z., & (6) Dan Shafyah Azmi(7). (2024). Pesisir Untuk Mengurangi Konflik Antar Teman Sebaya. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi Ipteks*, 2(5), 1518–1524.
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 4810–4823.
- Sutinah. (2020). *Pelaksanaan Terapi Psikoedukasi Keluarga Terhadap Beban Dan Dukungan Keluarga Akibat Pandemi Covid-19* (P. Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat).
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*,

- 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Wijaya, R. S., Sartika, D., & Nini, N. (2021). Sosialisasi Aplikasi Bukukas Solusi Pembukuan Keuangan Digital Bagi Umkm Lubuk Minturun. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 4, 1165–1171. <https://doi.org/10.37695/pkmcsr.v4i0.1259>