

WORKSHOP PERANAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DALAM MENGATASI BURNOUT

Dwi Hurriyati¹, Tiara Khairunisa²

^{1,2,)} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
e-mail: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id¹, tiarakhairunissa0403@gmail.com²

Abstrak

Workshop menciptakan lingkungan belajar yang interaktif, memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengalaman dan perspektif, sehingga memperkaya pemahaman mereka tentang tantangan yang dihadapi dalam dunia kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dalam bentuk Workshop yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menitikberatkan pada dua aspek utama dukungan sosial dan teknik mindfulness. Hasil dari kegiatan ini tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam mengelola stres, tetapi juga memberikan pengalaman praktis bagi mahasiswa dalam penerapan ilmu psikologi secara nyata. Workshop ini terbukti menjadi solusi yang relevan untuk membantu karyawan dalam mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif serta keberlanjutan kinerja perusahaan.

Kata kunci: Workshop, Kelelahan, dan Kesejahteraan Psikologis

Abstract

The workshop creates an interactive learning environment, enabling employees to share experiences and perspectives with one another, thereby enriching their understanding of the challenges faced in the workplace. The method used is a participatory approach in the form of a workshop designed to improve employees' psychological well-being by focusing on two main aspects: social support and mindfulness techniques. The outcomes of this activity not only directly contribute to enhancing employees' awareness and skills in managing stress but also provide practical experience for students in applying psychological principles in real-world settings. This workshop has proven to be a relevant solution in helping employees cope with workplace stress and boost motivation, ultimately supporting the creation of a positive work environment and sustaining company performance.

Keywords: Workshop, Burnout, Psychological Well-Being

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada 19 Maret 2024 pukul 10.00 WIB bersama Ibu Novi selaku pegawai di bagian SDM Perumda Tirta Musi Palembang, diperoleh informasi bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sebagaimana tercantum dalam job description dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Misalnya, Ibu Rosnela bertanggung jawab atas pengelolaan data absensi dan cuti, Ibu Lia mengelola penghitungan gaji dan data pensiunan, Ibu Novi serta Bapak Dani fokus pada pengembangan SDM, Ibu Selly mendukung pengelolaan data kepegawaian, sementara Ibu Yenni membantu pelaksanaan prosedur SDM. Seluruh tugas tersebut dijalankan secara rutin setiap hari.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis, pola kerja yang bersifat repetitif dan minim variasi tersebut berpotensi menimbulkan kejenuhan dan kelelahan kerja yang dikenal sebagai Burnout. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan stres, dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa kondisi ini memerlukan intervensi strategis untuk menjaga produktivitas dan kesehatan psikologis pegawai.

Sebagai respons atas temuan tersebut, penulis mengusulkan pelaksanaan Workshop bertema "Peranan Psychological Well-Being dalam Mengatasi Burnout". Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kesejahteraan mental dalam lingkungan kerja serta memberikan strategi konkret dalam mengelola stres dan kejenuhan kerja. Workshop dinilai sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan keterampilan, memperkuat kerja tim, dan mendorong inovasi. Menurut laporan Association for Talent Development (2016), organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan mengalami peningkatan produktivitas dan kinerja hingga 218%. Selain itu, Deloitte (2019) juga menyatakan bahwa program pengembangan SDM seperti Workshop berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan motivasi karyawan.

Lebih jauh, Workshop menciptakan ruang pembelajaran interaktif yang memungkinkan pertukaran pengalaman antarpegawai, serta penerapan langsung terhadap tugas-tugas harian. Dalam konteks Perumda Tirta Musi, hal ini dapat menjadi strategi efektif untuk mengatasi tantangan Burnout akibat beban kerja yang monoton.

Burnout sendiri merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat stres berkepanjangan, terutama pada sistem kerja yang tidak variatif. Maslach dan Leiter (2016) menyebut bahwa Burnout terjadi karena ketidaksesuaian antara individu dan enam aspek utama pekerjaan, yakni beban kerja, kontrol, imbalan, komunitas, keadilan, dan nilai. Ketidakseimbangan pada aspek-aspek ini dapat menyebabkan depersonalisasi, kelelahan emosional, dan menurunnya rasa pencapaian diri.

World Health Organization (2019) juga mencatat bahwa stres kerja kronis akibat pekerjaan yang monoton dapat meningkatkan risiko gangguan mental seperti depresi dan kecemasan. Temuan ini diperkuat oleh Harvey et al. (2017) melalui publikasi di *The Lancet Psychiatry*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan variasi tugas rendah dan tingkat kontrol yang minim berkontribusi terhadap peningkatan gangguan psikologis.

Untuk mengatasi hal tersebut, penerapan Psychological Well-Being menjadi sangat penting. Konsep ini mencakup dimensi-dimensi seperti keseimbangan emosional, keterhubungan sosial, serta tujuan hidup yang bermakna. Ryff dan Keyes (2012) mengidentifikasi enam dimensi utama kesejahteraan psikologis, yaitu: penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi. Pemenuhan dimensi-dimensi ini berkontribusi positif terhadap resiliensi dan produktivitas kerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Seligman (2011), kesejahteraan psikologis yang baik berdampak langsung terhadap meningkatnya komitmen, kreativitas, dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, intervensi berbasis Psychological Well-Being, seperti Workshop, tidak hanya mendorong performa kerja tetapi juga menjadi langkah preventif dalam menjaga kesehatan mental pegawai.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi strategis bagi manajemen Perumda Tirta Musi Palembang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, adaptif terhadap dinamika pekerjaan, serta mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Penulis menggunakan metode Workshop sebagai intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Psychological Well-Being at Work/PWT) dalam upaya mengatasi Burnout. Workshop ini difokuskan pada penguatan dukungan sosial serta penerapan teknik mindfulness sebagai strategi utama dalam menjaga kesehatan mental dan meningkatkan resiliensi karyawan di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kegiatan Workshop yang dilaksanakan di Perumda Tirta Musi Palembang memberikan gambaran menyeluruh terkait dinamika kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab penyediaan air bersih. Sebelum pelatihan, karyawan mengalami gejala seperti kesulitan fokus, rasa kantuk, kebosanan, serta menurunnya motivasi kerja indikasi awal dari Burnout. Situasi ini berdampak negatif terhadap produktivitas dan semangat kerja.

Setelah mengikuti Workshop bertema "Peranan Psychological Well-Being dalam Mengatasi Burnout", evaluasi menunjukkan peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Peserta mulai memahami bahwa Burnout bukan hanya permasalahan individu, tetapi berdampak pada tim dan organisasi secara keseluruhan. Mereka juga menjadi lebih peka dalam mengenali gejala awal Burnout serta lebih proaktif dalam menjaga kesehatan mental, baik pribadi maupun sesama rekan kerja.

Workshop ini dirancang dengan pendekatan interaktif dan partisipatif, mencakup pemaparan konsep Burnout, diskusi kelompok, serta praktik langsung teknik manajemen stres seperti mindfulness, relaksasi, dan pengelolaan waktu. Kegiatan tersebut menciptakan ruang refleksi bersama dan memperkuat rasa kebersamaan di lingkungan kerja.

Pasca pelatihan, banyak karyawan mulai menerapkan teknik yang diajarkan dalam aktivitas kerja harian. Praktik mindfulness membantu mereka tetap fokus dan tenang dalam menghadapi

tekanan, sementara teknik relaksasi mendukung pemulihan setelah beban kerja yang berat. Mereka juga menjadi lebih terorganisir dalam mengatur waktu dan prioritas, yang berdampak pada efisiensi kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

Integrasi program dukungan psikologis melalui Workshop ini terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman, keterlibatan, dan daya tahan mental karyawan. Hal ini memperkuat budaya kerja yang positif dan kolaboratif, serta berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan adaptif. Dengan demikian, Perumda Tirta Musi Palembang semakin siap menjalankan perannya sebagai penyedia layanan publik yang profesional dan berorientasi pada kesejahteraan sumber daya manusianya

PEMBAHASAN



Gambar 1 pelaksanaan Workshop

Hasil pengabdian masyarakat ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan tingkat Burnout di kalangan karyawan. Individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi ditandai dengan kepuasan kerja, dukungan sosial yang memadai, serta kemampuan adaptif dalam mengelola stres cenderung mengalami Burnout pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang terjebak dalam pola kerja monoton serta kurang memperoleh dukungan dari lingkungan kerja lebih rentan mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan keterlibatan kerja yang menurun.

Kesejahteraan psikologis berperan sebagai faktor protektif terhadap tekanan kerja, memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan secara lebih resilien serta mempertahankan performa kerja yang optimal. Peningkatan aspek-aspek kesejahteraan ini juga berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang sehat dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat mendorong inovasi dan mengurangi risiko Burnout secara menyeluruh.

Dengan demikian, intervensi yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup individu, tetapi juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.



Gambar 2 bersama pegawai saat pelaksanaan Workshop

Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi kegiatan Workshop, manajemen Perumda Tirta Musi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi gejala Burnout serta meningkatkan

kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh. Salah satu rekomendasi utama adalah penerapan sistem rotasi tugas untuk mengurangi kejenuhan akibat rutinitas yang monoton. Dengan adanya variasi tugas, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menyelenggarakan pelatihan berkala yang berfokus pada peningkatan keterampilan interpersonal dan teknik manajemen stres, guna memperkuat kapasitas adaptif karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

Program dukungan sosial seperti kegiatan team building dan forum berbagi pengalaman juga direkomendasikan sebagai sarana untuk mempererat hubungan antarpegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif. Melalui implementasi strategi-strategi ini, diharapkan Perumda Tirta Musi dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, yang tidak hanya menurunkan risiko Burnout, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi berarti terhadap kajian literatur mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan Burnout di tempat kerja. Penelitian ini tidak hanya menekankan peran sentral kesejahteraan mental sebagai indikator kesehatan individu, tetapi juga sebagai determinan utama dalam pencapaian produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip psikologi positif yang menunjukkan bahwa individu dengan dukungan sosial yang kuat dan kemampuan manajemen stres yang baik cenderung lebih resilien dalam menghadapi tantangan kerja.

Lebih lanjut, pendekatan praktis yang digunakan yakni melalui pelaksanaan Workshop terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam menghadapi gejala Burnout. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman mengenai dinamika kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja, tetapi juga menyajikan model intervensi aplikatif yang dapat diadopsi oleh organisasi lain dalam upaya membangun tempat kerja yang sehat, adaptif, dan produktif.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat di Perumda Tirta Musi Palembang memberikan pengalaman aplikatif yang berharga bagi mahasiswa sekaligus menekankan urgensi kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja. Pelaksanaan Workshop mengenai kesehatan mental terbukti efektif dalam membantu karyawan mengelola stres, mengurangi risiko Burnout, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Intervensi ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

SARAN

1. Saran Untuk Karyawan SDM

Diharapkan karyawan, khususnya di bagian Sumber Daya Manusia (SDM), terus berperan aktif dalam mengikuti Workshop dan pelatihan terkini yang berfokus pada peningkatan Kesejahteraan Psikologis (PWB) sebagai upaya mengatasi Burnout. Organisasi perlu memperkuat fasilitas dan sumber daya pendukung agar program pelatihan lebih optimal dan relevan dengan perkembangan teknologi serta dinamika industri. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan perlu dilakukan guna memperoleh umpan balik yang konstruktif. Karyawan juga diimbau untuk memberikan masukan terhadap materi yang dirasa bermanfaat, sehingga konten pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan aktual. Partisipasi aktif dalam Workshop akan meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan, memperkuat ketahanan terhadap stres, serta mendorong kontribusi yang lebih efektif dalam tim dan organisasi.

2. Saran Untuk Perumda Tirta Musi

Perumda Tirta Musi Palembang disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan Workshop mengenai kesejahteraan mental guna meningkatkan kesadaran karyawan dalam mengelola stres dan mencegah Burnout. Penerapan sistem rotasi tugas juga perlu dipertimbangkan untuk mengurangi kejenuhan kerja dan mendorong peningkatan motivasi serta keterlibatan karyawan. Manajemen diharapkan menyediakan dukungan lebih lanjut melalui alokasi sumber daya yang memadai untuk program kesejahteraan karyawan, termasuk layanan konseling dan fasilitas kesehatan mental yang mendukung. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kondisi psikologis karyawan penting dilakukan untuk mengidentifikasi potensi masalah sejak dini dan merancang intervensi yang tepat. Dianjurkan pula untuk menjalin kemitraan dengan institusi pendidikan dalam rangka memperkuat program

magang dan pelatihan, sehingga mampu mencetak sumber daya manusia yang lebih kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan industri. Dengan strategi-strategi tersebut, Perumda Tirta Musi diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, meningkatkan kinerja organisasi, serta memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat Kota Palembang

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi Perumda Tirta Musi

DAFTAR PUSTAKA

- Aldao, C., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Strategi pengaturan emosi lintas psikopatologi: Tinjauan meta-analitik. *Tinjauan Psikologi Klinis*, 30(2), 217-237.
- Bandura, A. (2012). *Efikasi diri: Pelaksanaan pengendalian*. New York: WH Freeman
- Creswell, JD (2017). Intervensi kesadaran penuh. *Tinjauan Tahunan Psikologi*, 68, 491-516
- Deci, EL, & Ryan, RM (2017). Teori penentuan nasib sendiri: Kebutuhan psikologis dasar dalam motivasi, pengembangan, dan kesejahteraan. New York: Guilford Press.
- Diener, E., Lucas, RE, & Oishi, S. (2018). Kesejahteraan subjektif: Ilmu tentang kebahagiaan dan kepuasan hidup. Dalam *Handbook of psychology* (Vol. 6, hlm. 63-80). John Wiley & Sons.
- Dweck, CS (2016). *Pola pikir: Psikologi baru kesuksesan*. New York: Ballantine Books.
- Edmondson, A. (2019). Organisasi yang tak kenal takut: Menciptakan keamanan psikologis di tempat kerja untuk pembelajaran, inovasi, dan pertumbuhan. Hoboken, NJ: Wiley.
- Goleman, D. (2011). *Kecerdasan emosional: Mengapa hal itu lebih penting daripada IQ*. New York: Bantam Books.
- Holt-Lunstad, J., Smith, TB, & Layton, JB (2010). Hubungan sosial dan risiko kematian: Tinjauan meta-analitik. *PLOS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Lazarus, RS, & Folkman, S. (1984). *Stres, penilaian, dan penanganan*. New York: Springer.
- Maslach, C., & Leiter, MP (2016). *Burnout: Panduan untuk mengidentifikasi Burnout dan jalur menuju pemulihan*. Cambridge, MA: Harvard Business Review Press.
- Masten, AS (2014). Perspektif global tentang ketahanan pada anak-anak dan remaja. *Perkembangan Anak*, 85(1), 6-20.
- Ryff, CD, & Singer, B. (2013). Peran tujuan hidup dalam kesehatan orang dewasa. Dalam *The Oxford Handbook of Health Psychology* (hlm. 487-505). Oxford University Press.
- Seligman, MEP (2011). *Flourish: Sebuah pemahaman baru yang visioner tentang kebahagiaan dan kesejahteraan*. New York: Free Press.
- Schaufeli, WB, & Bakker, AB (2010). Mendefinisikan dan mengukur keterlibatan kerja. Dalam *Keterlibatan Kerja: Buku Pegangan Teori dan Penelitian Esensial* (hlm. 10-24). Psychology Press.
- Schaufeli, WB, & Taris, TW (2014). Tinjauan kritis terhadap Model Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan: Implikasi untuk meningkatkan pekerjaan dan kesehatan. Dalam *Menjembatani Kesehatan Kerja, Organisasi, dan Publik* (hlm. 43-68). Springer.
- Steger, MF, Dik, BJ, & Duffy, RD (2012). Mengukur pekerjaan yang bermakna: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Jurnal Penilaian Karier*, 20(3), 322-337.
- Organisasi Kesehatan Dunia. (2019). Kesehatan mental di tempat kerja. Diambil dari situs web WHO .