



## Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja (Pengembangan Kecerdasan Emosi pada Pekerja)

Fatma Nuraqmarina\*, Ade Ubaidah, Hifizah Nur

Universitas Mercu Buana

\*fatma.nur@mercubuana.ac.id

### Abstrak

PT. PP (Persero) sebagai perusahaan nasional secara berkelanjutan berusaha mengembangkan kapasitas dan meningkatkan kualitas pekerja sumber daya manusianya agar dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin tinggi daya saingnya. Salah satu faktor yang mendukung berkembangnya kompetensi SDM adalah aspek kesehatan mental yang dimiliki oleh masing-masing individu. Data lainnya dari hasil kegiatan sesi konseling diperoleh data masalah utama yang dialami para pekerja ini berkaitan dengan masalah emosi, yang berkaitan dengan interaksi internal ke diri sendiri maupun interaksi eksternal ke rekan kerja, bawahan, atasan; serta kesulitan yang mereka hadapi dalam mengatur emosi ketika berada pada situasi yang tidak sesuai harapan. Berdasarkan survei dan data ditemukan adanya permasalahan psikologis kesehatan mental, khususnya pada pekerja yang berkaitan dengan masalah emosi 1) belum memahami sepenuhnya cara mengelola emosi yang efektif, hal ini menunjukkan kecerdasan emosi pekerja yang belum optimal. 2). Hasil kinerja pekerja yang belum optimal meskipun *income* yang didapatkan perusahaan di tahun 2022 sudah meningkat dari tahun 2021. Maka untuk meningkatkan kesehatan mental para SDM PT. PP (Persero) di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan suatu pelatihan peningkatan kecerdasan emosi dalam mengatasi persoalan sehari-hari. Berdasarkan hasil pelatihan ini terdapat peningkatan perubahan dari aspek kognitif sebesar 16,8%. Dengan demikian harapan dari pelatihan ini agar para pekerja memiliki kecerdasan emosi yang semakin baik dalam menghadapi berbagai persoalan di lingkungan kerja sehingga akan terbangun hubungan kerja yang efektif, tim kerja yang solid, serta pemecahan masalah yang efektif di lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** kesehatan mental, kecerdasan emosi, pekerja

---

## Pendahuluan

Berdasarkan data yang peneliti temui di lapangan dari sesi konseling pada kegiatan yang diadakan BUMN pada tanggal 13 Oktober 2023, di Djakarta Theatre pada tema 1000 Manusia Bercerita, pada beberapa konseli yang melakukan sesi cerita diperoleh data bahwa masalah utama yang dialami para karyawan ini berkaitan dengan masalah emosi, baik emosi dalam hal interaksi mereka ke diri sendiri, ke rekan, ke keluarga, ke atasan, dan kesulitan yang mereka hadapi dalam mengatur emosi ketika berada pada situasi yang tidak sesuai harapan. Seperti harapan ingin ditempatkan di divisi A namun ditempatkan di divisi B, merasa apa yang dijalannya tidak sesuai dengan keahlian, latar belakang pendidikan dan pengalamannya, sehingga merasa tertekan namun tidak bisa keluar dari situasi tersebut.

Masalah utama yang terjadi berdasarkan hasil wawancara Maret 2024 dengan salah satu pimpinan PT. PP Persero (Bapak AG), adalah bahwa para SDM di PT. PP Persero sangat dituntut untuk mencapai kinerja tinggi dalam bekerja. Namun, kenyataannya kinerja SDM belum optimal, hal ini diperkuat dengan data bahwa kinerja organisasi pada tahun 2022 belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, meskipun secara angka sudah mengalami kenaikan dari pada tahun 2021.

Secara psikologis, kurang optimalnya kinerja organisasi PT. PP Persero dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosi (EQ) SDM-nya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Goleman (2005) bahwa EQ memberikan pengaruh 80% dalam pencapaian kinerja sedangkan IQ hanya memberikan pengaruh 20% dalam pencapaian kinerja.

Pencapaian kinerja di PT. PP (Persero) ini akan semakin meningkat jika didukung dengan kecerdasan emosi karyawan yang baik. Goleman dalam (Daffa dan Nuraqmarina, 2022) mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kapasitas individu dalam mengenali perasaan yang dirasakan dirinya maupun perasaan yang orang lain rasakan, serta mampu memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi sendiri sehingga dapat berinteraksi efektif dengan dirinya dan orang lain.

Kecerdasan emosi ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan (Ramadhan dan Ratnawati, 2022). Kecerdasan emosi ini juga memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku prososial sehingga mendorong seseorang untuk semakin ingin menolong orang lain dan dapat bekerja tim dengan lebih solid dan efektif (Daffa, dkk, 2022). Irawati dan Pebrianto (2020) juga mengatakan hal yang sama bahwa kecerdasan emosi berhubungan terhadap kinerja karyawan. Begitu pun dengan penelitian Tamongsang (2021) mengungkapkan bahwa 81,2% kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperkuat lagi oleh penelitian dari Setiawan dan Baihaqi (2022) bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 89,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan.

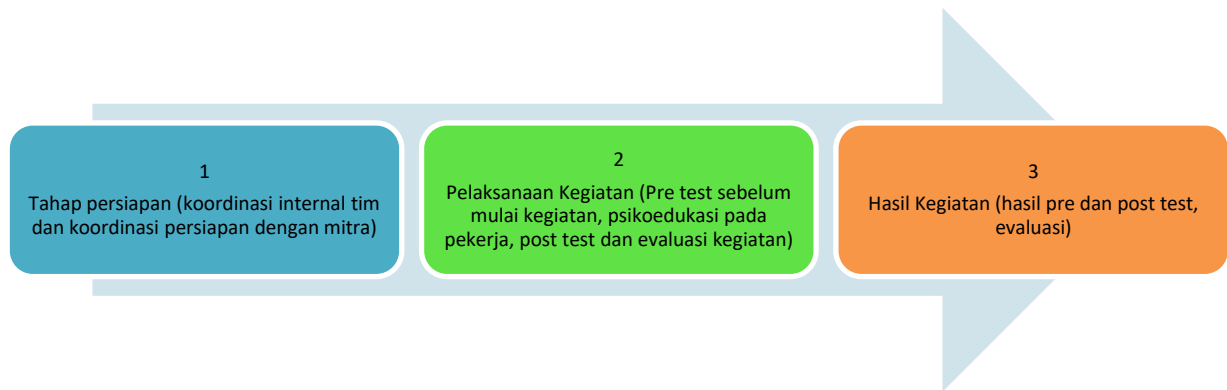
Kecerdasan emosi karyawan ini memberikan sumbangan besar pada pencapaian kinerja sebesar 80% dibanding kemampuan intelektual itu sendiri yang hanya berperan 20% pada pencapaian kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Multi Garmenjaya diperoleh hasil bahwa 40.6% optimalisasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosi (Herri, 2015). Dari hasil penelitian ini menguatkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu mengembangkan kecerdasan emosi terlebih dahulu.

Berdasarkan permasalahan utama tersebut, maka solusi yang ditawarkan adalah perlu diupayakan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dan pengembangan kecerdasan emosi SDM di PT PP (Persero) agar pengetahuan tentang kecerdasan emosi meningkat sehingga mendukung meningkatnya kesehatan mental seiring dengan hal itu diharapkan semakin meningkat pula performa kerja dan kinerja PT. PP (Persero).

## Metode Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di PT. PP (Persero) Tbk dengan topik besar “Kesehatan Mental di Tempat Kerja” dilakukan bekerja sama dengan mitra PT. PP (Persero) Tbk. Topik khusus yang diangkat yaitu “Kecerdasan Emosi bagi Staff pekerja di PT. PP (Persero) Tbk bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan emosi pada pekerja sehingga memiliki hubungan kerja yang baik dengan bawahan, rekan, serta atasan. Kegiatan ini dilakukan dengan *webinar* melalui Microsoft Team. Pada hari Selasa, 7 Mei 2024 dari pukul 08.00-12.00 WIB.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan tiga tahapan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat kerja sama dengan PT. PP

Jumlah peserta yaitu 40 staf dari beberapa divisi. Evaluasi kegiatan dengan memberikan *pre-test* dan *post-test* sebelum dan sesudah kegiatan dilakukan, kemudian kuesioner survei evaluasi dari kegiatan.

Target dari solusi yang diharapkan dengan adanya kegiatan ini adalah:

- 1) Meningkatnya kesehatan mental staf pekerja;
- 2) Meningkatnya kecerdasan emosi staf pekerja dalam hubungan kerja;
- 3) Semakin meningkat keterampilan interpersonal individu sehingga hubungan dengan tim kerja semakin solid;
- 4) Performa kerja staf pekerja meningkat pesat;
- 5) Kinerja staf pekerja semakin tinggi.

## Hasil dan Pembahasan

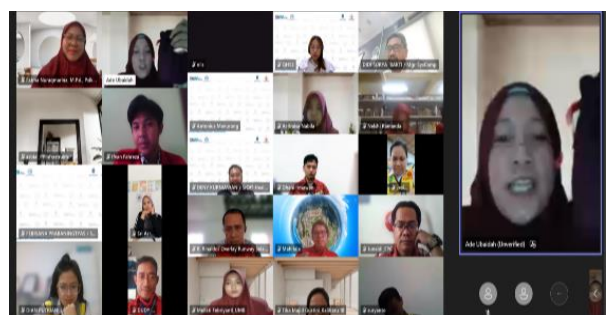
### *Hasil*

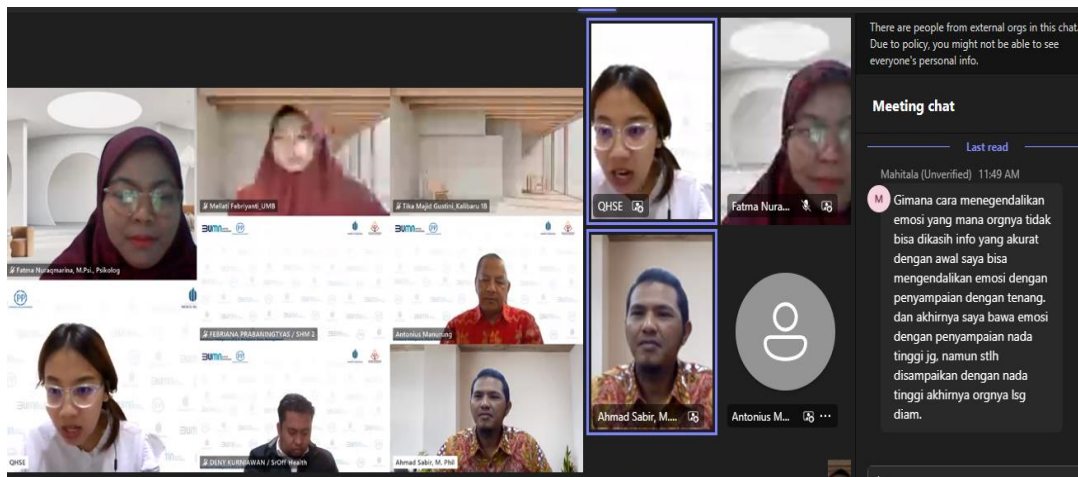
#### *Tahap Persiapan*

Persiapan kegiatan dilakukan dengan koordinasi-koordinasi di dalam internal tim PkM melalui media Whatapps Group juga koordinasi virtual melalui Zoom Meeting untuk menyamakan persepsi di dalam tim, serta untuk menentukan pembagian tugas. Setelah koordinasi internal dilakukan maka dilakukan koordinasi dengan pihak mitra PT. PP (Persero) Tbk melalui virtual dengan aplikasi Microsoft Team pada tanggal 30 April 2024 guna mendapatkan kepastian tanggal pelaksanaan kegiatan PkM.

#### *Tahap Pelaksanaan*

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat “Pengembangan Kecerdasan Emosi bagi Staff Pekerja di PT. PP (Persero) Tbk dilaksanakan pada 7 Mei 2024 dari pukul 08.00-12.00 WIB.





Gambar 2. Foto Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan berjalan dengan lancar dan peserta aktif berpartisipasi penuh antusias bertanya dan mengikuti *ice breaking* dengan gembira tertawa bersama.

*Tahap Hasil dan Evaluasi*

Tahap terakhir adalah tahap pembuatan laporan kegiatan. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil *Pre-Test* dan *Post-Test* PkM Kecerdasan Emosi pada Pekerja**

No	Soal	Pre	Post	Keterangan
1.	Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi, pikiran, dan perilaku diri sendiri merupakan komponen kecerdasan emosi yang disebut... ( <b>kesadaran diri</b> )	35%	76%	Meningkat 41%
2.	Atasan saya memarahi saya karena saya tidak mencapai target bulan ini. Ketika saya kembali ke meja kerja saya, saya menyadari bahwa saya merasa sedih karena telah kena marah oleh atasan, dan saya menyadari bahwa hal itu memang kesalahan saya, karena saya kurang bersungguh-sungguh di bulan ini untuk mencapai target. Sikap ini menunjukkan... ( <b>kesadaran diri</b> )	85%	90%	Meningkat 5%
3.	Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi dan sudut pandang orang lain, hal ini merupakan komponen kecerdasan emosi yang disebut... ( <b>kesadaran sosial</b> )	53%	66%	Meningkat 13%

No	Soal	Pre	Post	Keterangan
4.	Agung dimarahi oleh atasannya karena presentasinya yang tidak bagus sehingga kalah tender. Agung merasa kecewa karena telah dimarahi, tapi ia berusaha memahami emosi dan sudut pandang atasannya, bahwa wajar atasan marah kepadanya karena keberlanjutan dan nasib para karyawan ditentukan dari kalah menangnya tender tersebut. Sikap Agung tersebut merupakan bagian dari komponen... ( <b>kesadaran sosial</b> )	30%	37%	Meningkat 7%
5.	Ada 6 komponen dalam kecerdasan emosi... ( <b>salah</b> )	38%	56%	Meningkat 18%

Kemudian berdasarkan hasil evaluasi kegiatan dari peserta hal yang paling bermanfaat bagi mereka setelah mengikuti pelatihan pengembangan kecerdasan emosi ini yaitu di antaranya menjadi lebih memahami tentang cara menangani emosi diri, lebih bisa mengenal dan mengontrol emosi, mengetahui cara *manage* emosi dalam kehidupan bekerja, merasa bermanfaat bagi kesehatan mentalnya, dan sangat menyentuh untuk koreksi hati.

### **Pembahasan**

Berdasarkan data *pre-test* dan *post-test* diketahui bahwa terdapat kenaikan pemahaman pada karyawan peserta pelatihan sebesar 16,8%. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nurfitriani dan Rukiah (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi besar pengaruhnya hingga 58,18% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 41,90% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Oleh karena itu, suatu pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai definisi, dampak dari rendahnya kecerdasan emosi serta cara meningkatkan dan mengelola emosi akan memberikan dampak yang besar untuk penerapan sehari-hari karyawan dalam mengelola emosi yang akan berdampak positif pada meningkatnya kinerja.

Pada tahun 2017, Pratama dan Suhaeni melakukan penelitian dengan topik serupa dan mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi 59,9% pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor psikologis dan kesehatan mental yang berperan cukup besar untuk peningkatan kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut pun sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Setyaningrum, dkk (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Hasil penelitiannya juga menegaskan bahwa kesadaran diri merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari tabel *pre* dan *post test* di atas pada soal nomor 1, ada peningkatan pemahaman sebesar 41% pada soal mengenai kesadaran diri. Diharapkan hal ini menjadi awal perbaikan kondisi kecerdasan emosi pada karyawan di PT. PP Persero. Semakin baik kesadaran diri akan semakin baik kinerja karyawan (Setyaningrum, dkk, 2016).



## Simpulan

Berdasarkan program pengabdian yang kami telah lakukan, dari hasil *pre-test* dan *post-test* dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan peningkatan pengetahuan mengenai kecerdasan emosi. Peserta menjadi lebih memahami tentang cara menangani emosi diri, sangat menyentuh untuk koreksi kondisi hati dan lebih meningkatkan pengetahuannya mengenai cara mengelola emosi dalam lingkungan kerja. Kemudian tampak antusias yang besar dari para peserta dan besar harapan peserta agar program kesehatan mental seperti ini dapat rutin dilaksanakan sebulan sekali dengan topik yang berbeda.

Dari evaluasi kegiatan ini juga terdapat beberapa saran yang peserta sampaikan di antaranya lebih sering diadakan kegiatan seperti ini, berharap kegiatan ini dilaksanakan rutin sebulan sekali, serta saran agar dibuka program konsultasi psikologis setelah selesai sesi acara. Saran yang positif ini menunjukkan antusias dan ketertarikan peserta agar program seperti ini terus berlanjut dan tidak selesai sampai di sini.

## Daftar Pustaka

- Barru FA, Nuraqmarina F. (2023). Dampak Kecerdasan Emosi terhadap Perilaku Cyberbullying pada Siswa SMP X. *MerPsy Journal*. 15(2):98-115.
- Irawati A, Pebrianto D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*. 6(1):82-96
- Mangkunegara AA, Latuconsina N. (2013). Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi*. 5(1).
- Mangkunegara AP, Anwar HH. (2020). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Job Performance in the Company. *Solid State Technology*. 63(6):1158-78.
- Naufal DD, Nuraqmarina F. (2022). Kecerdasan Emosional dalam Membentuk Perilaku Prososial. *MerPsy Journal*. 14(2):101-117.
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i2.207>
- Pratama AY, Suhaeni T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. 3(2): 51-62.
- Ramadhana GI, Ratnawati I. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT Bess Finance Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 11(4):1-22.
- Setiawan H, Baihaqi MI. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 12(1):157-172.
- Setyaningrum R, Utami HR, Ruhani, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 36(1): 211-220
- Tamongsang M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang. *Bussman Journal*. 1(3):328-342