



Journal of Human And Education
Volume 4, No. 4, Tahun 2024, pp 914-918
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

Workshop Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Dwi Hurriyati^{1*}, Adelia Safitri², Asmanita³, Afriyudi⁴

Program Studi psikologi ^{1,2}, Program Studi Manajemen ³, Program Studi Sistem informasi ⁴ Fakultas Sosial Humaniora ^{1,2,3}, Fakultas Saint Teknologi ⁴
Universitas Bina Darma

Email: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id¹, aadellias@gmail.com²,
asmanita@binadarma.ac.id³, apriyudi@binadarma.ac.id⁴,

Abstrak

Perusahaan BUMN yang bertanggung jawab untuk menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Selain itu, perusahaan BUMN juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia memiliki peran penting dan dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan, dioptimalkan, dan digunakan dengan benar agar dapat memberikan hasil kinerja terbaik bagi suatu perusahaan. metode kegiatan yaitu dengan pelaksanaan workshop. hasil kegiatan Kegiatan *workshop* stres kerja yang telah diberikan kepada peserta berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana dan memberikan hasil yang memuaskan bagi para peserta. Hal ini dapat dilihat dari antusias yang diperlihatkan oleh seluruh peserta dalam ketertarikan dan semangat mengikuti kegiatan ini yang dibuktikan oleh keaktifan peserta dalam menyimak materi

Kata Kunci: *workshop*, PT.KAI, stress kerja. BUMN, sumber daya manusia

Abstract

As a state-owned company responsible for providing, regulating, and managing rail transportation services in Indonesia, quality human resources are needed by the community. In addition, state-owned companies also need quality human resources because human resources have an important role and can affect the growth of the company. Thus, existing human resources must be developed, optimized, and used properly in order to provide the best performance results for a company. the method of activity is by conducting workshops. activity results The work stress workshop activities that have been given to participants run smoothly according to plan and provide satisfactory results for the participants. This can be seen from the enthusiasm shown by all participants in their interest and enthusiasm for participating in this activity as evidenced by the participants' activeness in listening to the material.

Keywords: *workshop*, PT.KAI, *work stress*. BUMN, *human resources*

PENDAHULUAN

perusahaan BUMN yang bertanggung jawab untuk menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Selain itu, perusahaan BUMN juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia memiliki peran penting dan dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan, dioptimalkan, dan digunakan dengan benar agar dapat memberikan hasil kinerja terbaik bagi suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkembang, maka setiap perusahaan memiliki kesempatan yang lebih

besar untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, maka PT. Kerata Api Indoneia (Persero) Divisi Regional III Palembang haruslah memiliki sumber daya manusia yang sigap untuk menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi kondisi tersebut.

Dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stress kerja yang dialami. Perusahaan dapat melihat upaya pengendalian stres kerja karena lingkungan kerja mereka dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan mereka. Indriyanto (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2010).

Stres dimaksudkan sebagai akibat yang terjadi karena disebabkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan yang ada dan sumber daya yang dimiliki individu. Stress akan mengancam kehidupan individu, dimana semakin tinggi ketidakseimbangan yang terjadi, maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu. Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dalam mengendalikan stress dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dicapai melalui penyediaan berbagai jenis pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut pun seiring dengan mengatasi rasa stress dalam pekerjaan. Cara mengurangi rasa stres terhadap pekerjaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dapat dilakukan dengan cara memberikan *workshop* sehingga karyawan tersebut mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh instansi. Program *workshop* sangat penting, sehingga program pelatihan SDM harus dirancang dengan baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Setelah berbincang bersama Bapak Irvan Budi Irawan selaku Manager Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, beliau mengatakan bahwa "*kalian sebagai anak psikologi yang sedang magang disini haruslah ikut kontribusi dalam kegiatan yang ada, jadi kita memiliki kolaborasi*". Kemudian, Pak Irvan menegaskan kembali dan bertanya "*Jadi, kalian disini akan melakukan apa?*". Oleh karena itu, penulis mengusulkan sebagai bentuk program dari kegiatan magang ialah melakukan *workshop* pelatihan bagi karyawan dalam rangka membahas persoalan stress kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengatasi persoalan yang ada. Hal itu pun disambut baik oleh Bapak Irvan, beliau menyetujui usulan tersebut.

Setiap instansi memiliki program kerja yang berbeda-beda dengan tujuan yang berbeda-beda. Perusahaan mungkin membutuhkan program kerja untuk meningkatkan pengetahuan tentang perusahaan, tetapi mereka juga mungkin membutuhkan *workshop* untuk manajemen diri, peningkatan keterampilan, mengurangi stres dan menciptakan keharmonisan internal. Suatu program pembelajaran dan diskusi yang terpadu, sistematis, dan tepat yang dapat diterapkan secara bersama-sama oleh seluruh staf diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Ambarita (2020) mengungkapkan bahwa *workshop* terdiri dari input, proses (pelaksanaan, pelatihan, dan pendampingan), dan hasil. Menurut Amalia dan Krismawati (2021) memberikan definisi *workshop* adalah pelatihan untuk peserta yang bekerja secara perseorangan atau secara kelompok untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang sebenarnya bertujuan untuk mendapatkan pengalaman. Kegiatan *workshop* dapat dikatakan sebagai salah satu pendekatan yang baik dalam melakukan manajemen pembelajaran karena dalam kegiatan ini menggabungkan unsur latihan pemecahan masalah, sehingga dapat membuat peserta lebih baik dalam mengembangkan kemampuannya. . Supyayekti & Anggraeni (2017) menyatakan bahwa dalam kegiatan *workshop*, metode pembelajaran harus berpusat pada masalah menuntut dan mendorong peserta aktif, mendorong peserta untuk mempresentasikan pengalaman sehari-hari, menumbuhkan kerja sama, baik antara peserta dan tutor, dan lebih bersifat pemberian pengalaman, bukan merupakan transformasi atau penyerapan materi. Maka dari itu, salah satu metode yang tepat untuk meningkatkan kinerja dengan mengurangi rasa stress terhadap pekerjaan yang efektif adalah *workshop*.

Kata stress dalam Bahasa Indonesia merujuk pada gangguan dan kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor diri sendiri ataupun luar. King (2017:277) mengungkapkan stress pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) dengan menyebutkan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

METODE

Metode yang digunakan yaitu *workshop* dilakukan melalui beberapa tahapan persiapan. Tahap yang pertama adalah menyusun *rundown* agar supaya nantinya akan dilaksanakan supaya kegiatan dapat diselenggarakan secara terarah, pemilihan lokasi. Pemilihan lokasi dalam melaksanakan sebuah kegiatan sangat penting, diperlukan lingkungan yang baik dan kondusif agar peserta yang mengikuti kegiatan dapat merasakan kenyamanan, Peralatan yang digunakan dalam keberlangsungan kegiatan ini menjadi faktor yang sangat mendukung, Pembekalan materi *workshop* mempunyai peranan sangat penting guna membantu memperluas pengetahuan baru bagi para peserta yang mengikuti kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan *workshop* bertema “Cara Mengatasi Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan” bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada pekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang khususnya pada Pekerja Lapangan tentang bagaimana cara menghindari atau mengelolah diri sendiri agar stres kerja tidak terjadi. Pelaksanaan kegiatan *workshop* diselenggarakan pada hari Selasa tanggal 17 Mei 2024 mulai pukul 08:00 WIB hingga pukul 09:00 WIB di Ruang Belajar SDM Kantor Divre III Palembang secara tatap muka. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan sebagai acara pembuka pada Diklap Refreshing yang diselenggarakan oleh pihak Divre III Palembang. Maka dari itu, Peserta *workshop* ini merupakan Pekerja Lapangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berjumlah 12 orang pekerja. Kegiatan *workshop* ini dimulai dengan perkenalan terlebih dahulu, penyampaian materi terkait dengan stress kerja yang diikuti dengan diskusi dan diakhiri dengan pemberian kuis sebagai evaluasi kegiatan *workshop*.



Gambar : pemaparan materi *workshop*

Pemateri memaparkan terkait materi stress kerja dengan materi pertamanya adalah pengenalan stress kerja. Pada materi ini peserta *workshop* diperkenalkan terlebih dahulu apa itu stress kerja dan keterkaitannya dalam kinerja yang dicapai oleh seorang individu. Stress kerja dapat dikatakan sebagai perasaan yang menghambat dan mengganggu selama proses pekerjaan, yang pada akhirnya mengurangi kualitas hasil yang dihasilkan seseorang. Dimana adanya ketidak seimbangan antara tanggapan diri karyawan terhadap keinginan ataupun permintaan organisasi secara fisiologis atau psikologis yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja sekitarnya, sehingga hal ini dapat menyebabkan mental seorang individu terganggu. Apabila karyawan tidak merasakan stress kerja maka kinerja karyawan akan baik dan sebaliknya bila karyawan merasakan stress kerja maka kinerja karyawan pun akan buruk.

Materi kedua yang disampaikan adalah faktor-faktor stress kerja. Materi ini memaparkan lebih dalam tentang faktor yang menjadi penyebab munculnya stress kerja baik itu faktor dari luar atau dalam individu. Faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, dan lingkungan kerja individu. Sedangkan, faktor dalam diri individu meliputi ketidakmampuan seorang individu untuk mengendalikan stress kerja mereka sendiri karena dipicu adanya masalah keluarga, permasalahan ekonomi dan karakteristik yang ada di dalam diri individu tersebut.

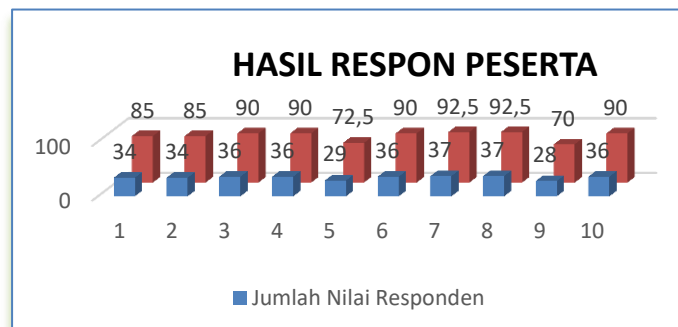
Materi ketiga yang disampaikan adalah dampak stress kerja. Pada materi ini narasumber memberitahukan kepada para peserta bagaimana dampak jika seorang individu mengalami stress kerja. Dampak stress kerja terdiri atas gangguan-gangguan secara fisik (sakit kepala, nyeri pinggang dan ketegangan otot-otot), psikis (merasakan kecemasan, ketegangan dan sensitive) dan perilaku

(menghindari pekerjaan, mengkonsumsi alkohol dan cenderung melakukan percobaan bunuh diri).

Materi keempat yang disampaikan adalah cara mengatasi stres kerja. Pada materi ini memaparkan pentingnya mengatasi stres terhadap pekerjaan dalam pencapaian kinerja yang berhasil. Cara mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan beberapa strategi, antara lain: terapkan perilaku pola yang sehat dan harmonis. Pola sehat dapat dilakukan dengan memperbanyak minum air putih, olahraga, tidur yang cukup menjaga kandungan makanan dengan yang bergizi dan selalu berpikir positif. Sedangkan, pola harmonis seperti halnya mengatur waktu atau merencanakan dengan baik aktifitas yang akan dilakukan.

Setelah pembicara selesai memaparkan materi, dilakukanlah sesi sharing dan tanya jawab yang memperlihatkan antusiasme peserta dengan banyaknya pertanyaan dan ada juga yang berbagi pengalaman. Kegiatan pengabdian Masyarakat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ini menjadi bukti nyata bahwa pada realitasnya ilmu pengetahuan dan konsep tetap diperlukan dalam melakukan praktik. Para peserta kemudian mengisi kuesioner umpan balik melalui lembar kertas yang dibagikan secara langsung setelah diakhir kegiatan. Kuesioner umpan balik digunakan sebagai evaluasi kegiatan. Wirawan (2012), mendefinisikan evaluasi sebagai suatu proses penelitian sistematis untuk menyediakan informasi yang dapat dipercaya mengenai karakteristik, aktivitas, atau keluaran untuk tujuan penelitian. Evaluasi ini pun dapat menjadi langkah perbaikan untuk kegiatan selanjutnya.

pada evaluasi kegiatan *workshop* yang telah dilaksanakan yaitu mendapatkan hasil



Gambar : grafik hasil respon peserta

Menunjukkan bahwa materi dan narasumber dalam kegiatan *workshop* ini terkategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan dari hasil pernyataan-pernyataan pada kuesioner yakni (1) manfaat materi bagi para peserta mendapatkan nilai 85% (2) penguasaan narasumber terhadap materi yang ada mendapatkan nilai 85% (3) ketertarikan peserta terhadap pelaksanaan *workshop* mendapatkan nilai 90% (4) keterampilan narasumber dalam memaparkan materi mendapatkan nilai 90% (5) wawasan/pengetahuan dapat diaplikasikan mendapatkan nilai 72,5 (6) mekanisme keberlangsungan kegiatan *workshop* mendapatkan nilai 90% (7) kemampuan narasumber dalam berinteraksi dengan peserta mendapatkan nilai 92,5% (8) hubungan materi dengan kebutuhan peserta mendapatkan nilai 92,5% (9) ketepatan media yang digunakan narasumber dalam kegiatan *workshop* mendapat nilai 70% (10) kemampuan narasumber dalam menyajikan materi mendapatkan nilai 90%.

Berdasarkan hasil rata-rata persentase respon peserta yang mengikuti kegiatan ini termasuk dalam kategori sangat baik dan merupakan hal yang positif dalam keberlangsungan kegiatan. Dapat dilihat bahwa mayoritas pekerja yang mengikuti kegiatan *workshop* menunjukkan minat besar untuk mengikuti kegiatan ini. Selain itu, mereka juga menilai materi yang disampaikan oleh narasumber mudah dipahami, dan merasa materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan mereka

SIMPULAN

Berdasarkan Kegiatan *workshop* stres kerja yang telah diberikan kepada peserta berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana dan memberikan hasil yang memuaskan bagi para peserta. Hal ini dapat dilihat dari antusias yang diperlihatkan oleh seluruh peserta dalam ketertarikan dan semangat mengikuti kegiatan ini yang dibuktikan oleh keaktifan peserta dalam menyimak materi yang disampaikan dengan menganggukkan kepala dan memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber. Peserta dapat memahami materi yang telah disampaikan dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang telah

mendukung kegiatan *workshop*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. R., & Krismawati, I. E. (2021). Efektivitas Workshop Online Pengajaran Bahasa Inggris Untuk Anak Di Masa Pandemi Covid-19. *Utile: Jurnal Kependidikan*, 7(2), 93-100.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Universitas Gadjad Mada. (2020). Paduan Penyelenggaraan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka. Yogyakarta: Universitas Gadjad Mada. <https://web.faperta.ugm.ac.id/wpcontent/uploads/sites/19/2021/12/Buku-Panduan-Penyelenggaraan-MBKM-UGM.pdf>.
- Widayati, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kinerja di Masa Pandemi COVID 19 Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).
- Asih, G. Yuli. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press. <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>.
- Wiwoho, G. Surryo. (2021). *Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa*. (Skripsi Sarjana, Universitas Semarang). <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.131.16.0060/F.131.16.0060-15-File-Komplit-20210305101809.pdf>.
- Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. pelabuhan indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1).
- Muslih, M., & Oktavia, S. (2020). *Workshop Mekanisme Open Journal System (OJS) dan Hak Cipta Bagi Dosen Tri Bakhti Business Schol*. *Jurnal Pengabdian Masyarakat TRI PAMAS*, 2(2), 121-128.
- glints.com. (15 Agustus 2022). *Workshop: Arti, Manfaat, Jenis-Jenis, Bedanya dengan Training*. Diakses pada <https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-workshop-adalah/#jenis-jenis-workshop>.
- Wikipedia. (Diperbarui 16 Mei 2024). *Kereta Api Indonesia*. Diakses pada https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kereta_Api_Indonesia.
- Sundoro, H. S., & Putlia, G. (2023). Pelatihan Kepemimpinan dan Kewirausahaan pada Pengelola Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA). *GERVASI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 7(3), 1044-1054.
- Anggraeni, B., Efwinda, S., Haryanto, Z., Sholeh, M., & Armelia, A. (2023). Sosialisasi Pembelajaran Berbasis Augmented Reality (AR) bagi Guru Ilmu Pengetahuan Alam. *GERVASI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 7(3), 1066-1078.