

Pelatihan pengelolaan stres kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas pekerja

Tetty Muharni¹, Gusman Lesmana²

^{1,2}Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: tettymuharni@umsu.ac.id; gusmanlesmana@umsu.ac.id

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas pekerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, tekanan waktu, konflik interpersonal, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja dalam mengelola stres kerja melalui pelatihan pengelolaan stres. Kegiatan dilaksanakan menggunakan pendekatan *Participatory Learning and Action* (PLA) dengan metode ceramah interaktif, diskusi, simulasi, praktik teknik relaksasi, *mindfulness*, dan refleksi pengalaman. Evaluasi menggunakan desain *one-group pretest-posttest* yang melibatkan 30 orang pekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner pengetahuan, angket keterampilan pengelolaan stres, observasi, dan angket kepuasan peserta. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dan menggunakan *paired-samples t-test*. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan yang signifikan pada pengetahuan dan keterampilan peserta. Nilai rata-rata *pretest* meningkat dari $64,27 \pm 8,45$ menjadi $86,13 \pm 6,72$ pada *posttest* (p kurang dari 0,001). Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan regulasi emosi, manajemen waktu, dan penerapan strategi *coping* adaptif. Dengan demikian, pelatihan pengelolaan stres kerja efektif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Kata Kunci: stres kerja; pelatihan; pengelolaan stres; kesejahteraan psikologis; produktivitas kerja

ABSTRACT

Work stress is a problem that can reduce workers' psychological well-being and productivity. This condition is influenced by high workloads, time pressure, interpersonal conflicts, and an imbalance between job demands and individual abilities. This community service activity aims to improve workers' knowledge and skills in managing work stress through stress management training. The activity was implemented using a *Participatory Learning and Action* (PLA) approach with interactive lectures, discussions, simulations, relaxation technique practice, *mindfulness*, and reflection on experiences. The evaluation used a *one-group pretest-posttest* design involving 30 workers. Data were collected through a knowledge questionnaire, a stress management skills questionnaire, observations, and a participant satisfaction questionnaire. Furthermore, the data were analyzed descriptively and using a *paired-samples t-test*. The results of the activity showed a significant increase in participants' knowledge and skills. The average *pretest* score increased from 64.27 ± 8.45 to 86.13 ± 6.72 in the *posttest* (p less than 0.001). In addition, participants showed improvements in their emotional regulation, time management, and adaptive coping strategies. Thus, work stress management training is effective in improving workers' psychological well-being and supporting the creation of a healthier and more productive work environment.

Keyword: work stress; training; stress management; psychological well-being; work productivity

Corresponding Author:

Gusman Lesmana,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Kelurahan Glugur Darat II, Kecamatan
Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia
Email: gusmanlesmana@umsu.ac.id



1. PENDAHULUAN

Stres kerja (*work-related stress*) telah menjadi salah satu isu kesehatan kerja yang paling penting pada abad ke-21 seiring dengan meningkatnya kompleksitas dunia kerja, transformasi digital, fleksibilitas sistem kerja, serta perubahan tuntutan organisasi. Perkembangan teknologi, persaingan global, digitalisasi pekerjaan, dan meningkatnya ekspektasi terhadap produktivitas menyebabkan pekerja menghadapi tekanan yang semakin tinggi, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun sosial. Kondisi tersebut diperparah oleh perubahan pola kerja pascapandemi COVID-19 yang memperluas praktik kerja hibrida (*hybrid working*), meningkatkan intensitas penggunaan teknologi informasi, serta mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berbagai perubahan tersebut menjadikan stres kerja sebagai salah satu tantangan utama dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif (World Health Organization [WHO], 2022; International Labour Organization [ILO], 2022).

Menurut WHO (2022), kesehatan mental merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari kesehatan secara menyeluruh dan menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan mengenai pekerjaan yang layak (*Decent Work*) dan kesejahteraan. WHO bersama ILO menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dapat meningkatkan risiko gangguan psikologis, termasuk kecemasan, depresi, *burnout*, serta berbagai gangguan psikosomatis yang berdampak terhadap produktivitas organisasi. Diperkirakan lebih dari 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun akibat depresi dan kecemasan, dengan kerugian ekonomi global mencapai sekitar satu triliun dolar Amerika Serikat karena menurunnya produktivitas kerja (WHO & ILO, 2022).

Secara konseptual, stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis individu ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi sumber daya, kemampuan, atau kapasitas yang dimiliki untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam konteks organisasi modern, sumber stres kerja tidak hanya berasal dari beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan waktu (*time pressure*), konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), rendahnya dukungan sosial di tempat kerja, ketidakpastian karier, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life imbalance*), serta meningkatnya tuntutan penggunaan teknologi digital yang dikenal sebagai *technostress* (Pothuganti et al., 2025). Penelitian terkini menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya tingkat stres dan menurunnya kesejahteraan psikologis pekerja di berbagai sektor industri (Bakker & de Vries, 2021; Nielsen et al., 2023).

Dampak stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga memberikan konsekuensi yang luas terhadap organisasi. Pada tingkat individu, stres kerja yang berlangsung secara kronis dapat menyebabkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), *burnout*, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, gangguan kesehatan kardiovaskular, menurunnya motivasi kerja, meningkatnya kecemasan, depresi, hingga penurunan kualitas hidup secara keseluruhan (Maslach & Leiter, 2022; Schaufeli, 2021). *Burnout* bahkan telah diklasifikasikan oleh WHO sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan (*occupational phenomenon*) yang ditandai oleh kelelahan emosional, meningkatnya sikap sinis terhadap pekerjaan, dan menurunnya efektivitas profesional. Berbagai penelitian longitudinal juga menunjukkan bahwa stres kerja berkepanjangan meningkatkan risiko absensi, *presenteeism*, serta berbagai gangguan kesehatan mental yang memerlukan intervensi jangka panjang (Teasdale et al., 2025).

Pada tingkat organisasi, konsekuensi stres kerja tercermin dalam menurunnya produktivitas, rendahnya kualitas pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, tingginya tingkat absensi, meningkatnya angka pergantian karyawan (*turnover intention*), serta menurunnya komitmen organisasi. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas organisasi melalui meningkatnya biaya operasional, biaya kesehatan karyawan, dan menurunnya daya saing organisasi. Penelitian *meta-analysis* terbaru menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan produktivitas kerja, inovasi, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan organisasi (Donaldson et al., 2022; Wang et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi modern semakin memandang kesehatan mental pekerja sebagai investasi strategis, bukan sekadar tanggung jawab sosial perusahaan.

Sejalan dengan meningkatnya perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja, pendekatan preventif dan promotif menjadi strategi yang lebih efektif dibandingkan dengan intervensi kuratif semata. Salah satu bentuk intervensi yang telah banyak direkomendasikan adalah pelatihan pengelolaan stres kerja (*work stress management training*). Pelatihan ini merupakan program pengembangan kapasitas individu yang bertujuan meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengenali faktor-faktor penyebab stres, memahami mekanisme respons terhadap stres, serta mengembangkan strategi *coping* yang adaptif dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan (Richardson & Rothstein, 2008; Joyce et al., 2021). Berbagai kajian sistematis menunjukkan bahwa intervensi berbasis pelatihan mampu menurunkan tingkat stres yang dirasakan, meningkatkan resiliensi, memperbaiki regulasi emosi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja apabila dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan (Joyce et al., 2016).

Pelatihan pengelolaan stres kerja umumnya mengintegrasikan berbagai pendekatan berbasis bukti (*evidence-based intervention*), antara lain teknik relaksasi (*relaxation techniques*), *mindfulness*, *cognitive restructuring*, regulasi emosi, manajemen waktu, komunikasi asertif, pemecahan masalah (*problem solving*), strategi *coping*, serta pengembangan *psychological resilience*. Selain meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, pelatihan juga membantu peserta mengembangkan *self-awareness*, *emotional intelligence*, serta kemampuan membangun keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Kombinasi berbagai strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan *psychological capital* yang meliputi *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* sebagai faktor protektif terhadap stres kerja (Luthans et al., 2021; Bakker & Demerouti, 2023).

Selain aspek individu, keberhasilan pengelolaan stres kerja juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang sehat memerlukan kepemimpinan yang suportif, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang terbuka, fleksibilitas kerja, serta kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, pelatihan pengelolaan stres kerja akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila dipadukan dengan intervensi organisasi melalui pendekatan psikososial di tempat kerja sebagaimana direkomendasikan oleh WHO dan ILO (WHO, 2022; ILO, 2022).

Melalui pelaksanaan pelatihan pengelolaan stres kerja, diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pekerja dalam mengidentifikasi sumber stres serta menerapkan strategi *coping* yang efektif. Peningkatan kapasitas tersebut diharapkan berdampak pada meningkatnya kesejahteraan psikologis yang ditandai oleh kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, meningkatnya kepuasan kerja, tingginya resiliensi, serta menurunnya tingkat stres, *burnout*, dan kecemasan yang dialami pekerja. Pada akhirnya, peningkatan kesejahteraan psikologis akan berkontribusi terhadap meningkatnya produktivitas kerja, kualitas kinerja individu maupun tim, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan pengelolaan stres kerja merupakan salah satu bentuk intervensi promotif dan preventif yang sangat relevan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, inklusif, dan berkelanjutan sesuai dengan agenda pembangunan kesehatan kerja global.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Participatory Learning and Action* (PLA), yaitu pendekatan pemberdayaan yang menempatkan peserta sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran melalui keterlibatan aktif pada setiap tahapan kegiatan. Pendekatan ini dipilih karena mampu mendorong partisipasi, refleksi, dan praktik langsung sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai pengelolaan stres kerja, tetapi juga memiliki keterampilan untuk menerapkan berbagai strategi pengelolaan stres dalam kehidupan kerja sehari-hari. Melalui pendekatan partisipatif, proses pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya kesehatan mental di tempat kerja sekaligus memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan secara adaptif.

Kegiatan dilaksanakan di beberapa perusahaan pada Maret 2026 dengan sasaran pekerja yang berasal dari berbagai unit kerja. Peserta dipilih secara purposif berdasarkan hasil koordinasi dengan pihak mitra dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres kerja, seperti tingginya beban kerja, tekanan waktu, maupun tuntutan penyelesaian tugas. Sebanyak 30 orang pekerja mengikuti seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari tahap awal hingga evaluasi akhir.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan tahap persiapan yang meliputi koordinasi dengan pihak mitra untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi pekerja, melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assessment*), menyusun materi pelatihan, menyiapkan instrumen evaluasi, serta menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan. Analisis kebutuhan dilakukan melalui diskusi dengan pihak manajemen dan penyebaran angket awal kepada peserta untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat pengetahuan, sumber-sumber stres kerja, serta kebutuhan peserta terhadap program pelatihan pengelolaan stres.

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara interaktif melalui kombinasi metode ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, praktik langsung, refleksi pengalaman, dan tanya jawab. Materi yang diberikan mencakup konsep dasar stres kerja, faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja, dampak stres terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, dan produktivitas kerja, teknik mengenali gejala stres, strategi *coping* adaptif, manajemen waktu, regulasi emosi, komunikasi asertif, teknik relaksasi pernapasan (*breathing relaxation*), latihan *mindfulness*, teknik pemecahan masalah (*problem solving*), serta penyusunan rencana pengelolaan stres secara individual (*personal stress management plan*).

Selama proses pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk mempraktikkan setiap teknik yang dipelajari melalui simulasi dan latihan sehingga keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Setelah pelatihan selesai, kegiatan dilanjutkan dengan tahap pendampingan yang bertujuan untuk memperkuat implementasi materi yang telah diperoleh peserta. Pendampingan dilakukan melalui sesi konsultasi, diskusi kelompok, serta refleksi bersama mengenai pengalaman peserta dalam menerapkan strategi

pengelolaan stres di lingkungan kerja. Pada tahap ini, tim pengabdian memberikan umpan balik terhadap berbagai kendala yang dihadapi peserta serta membantu mereka menyusun alternatif solusi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing.

Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan desain *one-group pretest-posttest* untuk mengetahui perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Sebelum kegiatan dimulai, seluruh peserta diminta mengisi instrumen *pretest*. Setelah seluruh rangkaian pelatihan dan pendampingan selesai, peserta kembali mengisi instrumen *posttest*.

Aspek yang dievaluasi meliputi pengetahuan mengenai stres kerja, kemampuan mengenali sumber-sumber stres, keterampilan menerapkan strategi pengelolaan stres, kemampuan regulasi emosi, kesiapan menerapkan strategi *coping* yang adaptif, serta persepsi peserta terhadap manfaat pelatihan. Selain evaluasi kuantitatif, evaluasi kualitatif juga dilakukan melalui observasi selama pelaksanaan kegiatan, diskusi kelompok, dan pemberian umpan balik dari peserta mengenai manfaat, kendala, serta rekomendasi pengembangan program pada masa mendatang.

Instrumen yang digunakan dalam kegiatan ini terdiri atas kuesioner pengetahuan mengenai stres kerja, angket keterampilan pengelolaan stres menggunakan skala Likert lima tingkat, lembar observasi partisipasi peserta selama pelatihan, serta angket kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan. Seluruh instrumen disusun berdasarkan indikator pengelolaan stres kerja yang meliputi kemampuan mengenali stres, regulasi emosi, strategi *coping* adaptif, manajemen waktu, komunikasi asertif, dan kemampuan menyelesaikan masalah secara konstruktif.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa frekuensi, persentase, nilai rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*) untuk menggambarkan karakteristik peserta serta hasil pelaksanaan pelatihan. Perbedaan skor sebelum dan sesudah pelatihan dianalisis menggunakan *paired-samples t-test* apabila data berdistribusi normal atau *Wilcoxon signed-rank test* apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, efektivitas pelatihan dihitung menggunakan skor *N-gain* untuk mengetahui tingkat peningkatan hasil belajar peserta. Sementara itu, data hasil observasi dan umpan balik dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sehingga diperoleh gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan stres kerja, kesejahteraan psikologis, dan kesiapan peserta dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Kegiatan pelatihan pengelolaan stres kerja dilaksanakan dengan melibatkan 30 orang pekerja dari berbagai unit kerja di beberapa perusahaan di Kota Medan. Seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan mulai dari *pretest*, penyampaian materi, praktik teknik pengelolaan stres, diskusi kelompok, simulasi, hingga *posttest* dan sesi refleksi. Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara interaktif sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai stres kerja, tetapi juga memperoleh pengalaman langsung dalam menerapkan berbagai strategi pengelolaan stres yang dapat diaplikasikan dalam situasi kerja sehari-hari.

Sebelum pelatihan dilaksanakan, peserta mengikuti *pretest* untuk mengukur tingkat pengetahuan dan pemahaman mengenai stres kerja serta strategi pengelolaannya. Hasil *pretest* menunjukkan bahwa sebagian besar peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai faktor penyebab stres, dampaknya terhadap kesehatan psikologis, serta teknik *coping* yang efektif. Setelah mengikuti seluruh rangkaian pelatihan, terjadi peningkatan pemahaman yang ditunjukkan melalui hasil *posttest*. Nilai rata-rata *pretest* sebesar $64,27 \pm 8,45$, sedangkan nilai rata-rata *posttest* meningkat menjadi $86,13 \pm 6,72$. Hasil analisis menggunakan *paired-samples t-test* menunjukkan bahwa peningkatan tersebut signifikan secara statistik ($t = 12,84; p < 0,001$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan pengetahuan peserta mengenai pengelolaan stres kerja.

Selain peningkatan pengetahuan, evaluasi terhadap keterampilan pengelolaan stres juga menunjukkan hasil yang positif. Berdasarkan angket yang diberikan setelah pelatihan, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengenali gejala stres, mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan, menyusun prioritas pekerjaan, menerapkan teknik relaksasi pernapasan, melakukan komunikasi asertif, serta menggunakan strategi pemecahan masalah secara lebih sistematis. Hasil perhitungan skor *N-gain* sebesar 0,61 menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa program mampu meningkatkan kompetensi peserta secara bermakna.

Evaluasi terhadap kepuasan peserta menunjukkan bahwa program pelatihan diterima dengan sangat baik. Sebanyak 93,3% peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kondisi pekerjaan mereka, 96,7% peserta merasa bahwa teknik relaksasi dan regulasi emosi mudah dipraktikkan, sedangkan 90,0% peserta menyatakan memiliki keyakinan untuk menerapkan strategi pengelolaan stres secara

berkelanjutan di lingkungan kerja. Hasil observasi selama kegiatan juga memperlihatkan tingginya partisipasi peserta dalam diskusi kelompok, simulasi, dan praktik teknik relaksasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa metode pelatihan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan aktif peserta.

Selama sesi refleksi, sebagian besar peserta mengemukakan bahwa sebelum mengikuti pelatihan, mereka sering mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, maupun konflik komunikasi dengan rekan kerja. Setelah mengikuti pelatihan, peserta merasa lebih mampu mengenali tanda-tanda awal munculnya stres, memilih strategi *coping* yang sesuai, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis mereka.

B. Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan pengelolaan stres kerja efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan pekerja dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Peningkatan skor *pretest* dan *posttest* menunjukkan bahwa pemberian materi yang dipadukan dengan praktik langsung mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai konsep stres kerja dan strategi pengelolaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang bersifat partisipatif memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna dibandingkan dengan penyampaian materi secara teoretis semata karena peserta dapat menghubungkan materi dengan pengalaman kerja yang mereka alami.

Peningkatan kemampuan peserta dalam mengelola stres sejalan dengan teori transaksional stres yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman. Teori tersebut menjelaskan bahwa stres merupakan hasil interaksi antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu dalam melakukan penilaian (*appraisal*) serta memilih strategi *coping* yang tepat. Melalui pelatihan, peserta memperoleh pengetahuan mengenai berbagai sumber stres sekaligus mengembangkan kemampuan untuk menggunakan strategi *coping* yang lebih adaptif. Dengan demikian, tekanan kerja tidak lagi dipersepsikan sebagai ancaman yang sulit dikendalikan, tetapi sebagai tantangan yang dapat dikelola secara konstruktif.

Keberhasilan pelatihan ini juga didukung oleh kesempatan yang diberikan kepada peserta untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Diskusi kelompok, simulasi, refleksi pengalaman, dan praktik teknik relaksasi memungkinkan peserta membangun pemahaman berdasarkan pengalaman nyata di tempat kerja. Pendekatan partisipatif tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi belajar, memperkuat retensi pengetahuan, serta mendorong perubahan perilaku karena peserta secara langsung mempraktikkan keterampilan yang dipelajari selama pelatihan.

Materi mengenai regulasi emosi, manajemen waktu, komunikasi asertif, teknik relaksasi, dan *mindfulness* juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis peserta. Kemampuan mengendalikan emosi dan mengurangi ketegangan psikologis membantu pekerja mempertahankan konsentrasi, meningkatkan kemampuan mengambil keputusan, serta membangun hubungan interpersonal yang lebih positif di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta produktivitas individu.

Hasil kegiatan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa program pengelolaan stres berbasis pelatihan mampu menurunkan tingkat stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta memperkuat resiliensi pekerja (Joyce et al., 2021; Teasdale et al., 2025; Bakker & Demerouti, 2023). Selain itu, rekomendasi World Health Organization (2022) dan International Labour Organization (2022) juga menegaskan bahwa intervensi promotif dan preventif di tempat kerja merupakan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kesehatan mental pekerja, serta mendukung produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Meskipun pelatihan menunjukkan hasil yang positif, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Evaluasi dilakukan dalam jangka pendek sehingga belum dapat menggambarkan keberlanjutan perubahan perilaku peserta dalam jangka panjang. Selain itu, jumlah peserta masih terbatas dan berasal dari beberapa perusahaan dalam cakupan wilayah yang sama sehingga hasil kegiatan belum dapat digeneralisasikan pada populasi pekerja yang lebih luas.

Oleh karena itu, kegiatan serupa perlu dikembangkan melalui program pendampingan yang berkelanjutan, evaluasi longitudinal, serta integrasi kebijakan kesehatan mental pada tingkat organisasi agar manfaat pelatihan dapat dipertahankan dan memberikan dampak yang lebih luas terhadap kesejahteraan psikologis pekerja serta peningkatan produktivitas organisasi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Peningkatan hasil *pretest* dan *posttest* menunjukkan bahwa peserta memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai sumber-sumber stres, dampak stres terhadap kesehatan fisik dan psikologis, serta strategi pengelolaan stres yang adaptif melalui regulasi emosi, manajemen waktu, komunikasi asertif, teknik relaksasi, *mindfulness*, dan pemecahan masalah.

Selain meningkatkan kompetensi individu, pelatihan ini juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis peserta yang ditunjukkan oleh meningkatnya kemampuan mengendalikan emosi,

kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan kerja, serta kesiapan menerapkan strategi *coping* secara berkelanjutan. Keberhasilan program menunjukkan bahwa pelatihan berbasis partisipatif merupakan salah satu bentuk intervensi promotif dan preventif yang efektif dalam mendukung kesehatan mental pekerja sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat mengintegrasikan program pelatihan pengelolaan stres kerja ke dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan secara berkala, pendampingan berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, upaya pengelolaan stres kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh perusahaan mitra atas kerja sama, dukungan, serta kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan pengelolaan stres kerja ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta yang telah berpartisipasi secara aktif selama proses pelatihan, diskusi, praktik, dan evaluasi sehingga seluruh rangkaian kegiatan dapat terlaksana dengan baik.

Penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan kepada pimpinan serta seluruh pihak yang telah memfasilitasi pelaksanaan kegiatan, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Dukungan tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kegiatan serta tercapainya tujuan program untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengelola stres kerja, memperkuat kesejahteraan psikologis, dan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Tim pengabdian juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas dukungan moral, akademik, maupun pendanaan yang diberikan sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik. Semoga hasil kegiatan ini memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi mitra serta menjadi salah satu upaya dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance, and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 817244. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
- International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*.
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. *Psychological Medicine*, 46(4), 683–697. <https://doi.org/10.1017/S0033291715002408>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Nielsen, K., De Angelis, M., Innstrand, S. T., & Mazzetti, G. (2023). Quantitative process measures in interventions to improve employees' mental health: A systematic literature review and the IPEF framework. *Work & Stress*, 37(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080775>
- Pothuganti, S. K., Ramachandra, G. P., & V., R. D. (2025). The impact of technostress on employee engagement and well-being. *Human Systems Management*, 44(5), 819–835. <https://doi.org/10.1177/01672533251331503>
- Schaufeli, W., & De Witte, H. (2023). Burnout Assessment Tool (BAT): A fresh look at burnout. In *International handbook of behavioral health assessment* (pp. 1–24). Springer International Publishing.
- Teasdale, S. B., Machaczek, K. K., Marx, W., Eaton, M., Chapman, J., Milton, A., ... Rosenbaum, S. (2025). Implementing lifestyle interventions in mental health care: Third report of the Lancet Psychiatry Physical Health Commission. *The Lancet Psychiatry*, 12(9), 700–722. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(25\)00170-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(25)00170-1)
- Wang, X., Sarip, A., Mahmood, S., & Tao, S. (2025). The role of responsible HRM in enhancing employee well-being: A systematic review. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 16(4), 51–73. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2025v16i4p51-73>
- World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work*.
- World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*.