TRADISI
Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif
Kolaboratif | Transformatif | Inklusif & Berkelanjutan

OPTIMALISASI KESEJAHTERAAN MENTAL DI PT. BPR X MELALUI SEMINAR *WORKPLACE WELL-BEING*

Nurcahya [1*], Chanas Tasya [2], Muhammad Ghaiyyas [3], Nayla Nursalsabila [4], Ismalandari Ismail [5], A. Adawiyah Hanif Shahsanan [6]
[*]*e-mail: nurcahyahusain11@gmail.com*

[1-5] Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
[6] PT Bank Perekonomian Rakyat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan dan peran Seminar *Workplace Well-Being* dalam memberikan pemahaman mengenai kesehatan mental di tempat kerja kepada karyawan PT BPR X Pusat, Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengamati kegiatan psikoedukasi partisipatif berdurasi 80 menit yang diikuti oleh 22 karyawan dari berbagai bagian kerja, meliputi operasional, *customer service*, *teller*, *finance*, bisnis, *human resource*, dan *information technology* (IT). Informan kunci dipilih melalui teknik *purposive sampling*, meliputi narasumber seminar serta perwakilan dari unit internal audit, manajemen risiko, dan *funding*. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, lembar kerja (*worksheet*) refleksi mandiri, serta catatan diskusi dan tanya jawab. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik kualitatif yang meliputi pengorganisasian data, pengkodean, pengelompokan tema, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa latihan teknik pernapasan lima jari diikuti oleh penurunan tingkat ketegangan pada 18 dari 22 peserta. Sementara itu, hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan perubahan distribusi tingkat kecemasan subjektif, dari dominasi kategori sedang (63,64%) dan tinggi (13,64%) pada *pre-test* menjadi kategori sangat rendah (40,91%) dan rendah (36,36%) pada *post-test*. Selain itu, seminar memberikan ruang bagi karyawan untuk mengenali gejala awal stres kerja yang berkaitan dengan ketelitian berkas, tenggat laporan, dan pelayanan nasabah. Diskusi dan penyampaian materi juga memperkenalkan strategi *self-care* harian serta pentingnya dukungan sosial di tempat kerja. Meskipun demikian, komitmen pimpinan dan program kesehatan mental secara berkala tetap diperlukan untuk mendukung keberlanjutan upaya tersebut.

Kata Kunci : karyawan perbankan; kesehatan mental; manajemen stres; psikoedukasi; workplace well-being

PENDAHULUAN

Kesehatan mental di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu hariannya di lingkungan kerja, sehingga kondisi psikologis selama bekerja dapat berpengaruh terhadap kesehatan diri,

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

kualitas hubungan kerja, dan pencapaian target perusahaan (Awwalin, 2026). Menurut *World Health Organization* (WHO, 2026), sekitar 16% orang dewasa usia kerja diperkirakan mengalami gangguan mental pada tahun 2023. Depresi dan kecemasan juga menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun, dengan estimasi kerugian produktivitas mencapai US$1 triliun secara global.

Di Indonesia, negara telah memberikan landasan konstitusional bagi perlindungan pekerja melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara itu, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua ketentuan tersebut menjadi dasar penting bagi pemenuhan hak pekerja. Dalam konteks lingkungan kerja, pemenuhan hak tersebut juga perlu memperhatikan kondisi psikologis dan kesejahteraan pekerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang adil dan layak (Republik Indonesia, 1945).

Meskipun landasan hukum bagi perlindungan pekerja telah tersedia, penerapannya di lingkungan perusahaan tetap memerlukan perhatian dan komitmen organisasi. Orientasi pada pencapaian target bisnis dan administratif dapat membuat aspek kesejahteraan psikologis pekerja kurang mendapat perhatian dalam pengelolaan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi perlu diimbangi dengan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja (Hutasuhut dkk., 2025).

Tantangan kesehatan mental juga menjadi perhatian di sektor perbankan, termasuk Bank Perekonomian Rakyat (BPR). Karyawan BPR menghadapi tuntutan ketelitian dalam pencatatan keuangan, pemeriksaan berkas kredit, pelayanan nasabah, serta pencapaian target bulanan di tengah regulasi perbankan yang ketat. Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) dapat menguras energi karyawan serta memicu stres berkepanjangan hingga *burnout*. Dampaknya dapat terlihat dari berkurangnya konsentrasi saat bekerja (*presenteeism*), meningkatnya ketidakhadiran (*absenteeism*), serta menurunnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Kondisi serupa menjadi perhatian dalam dinamika kerja sehari-hari di PT BPR X Pusat, Kota Makassar. Selama kegiatan magang pada September–November 2026, melalui pengamatan terhadap aktivitas kerja, terlihat bahwa karyawan dari berbagai bagian, meliputi operasional, *customer service*, *teller*, *finance*, bisnis, *human resource*, dan *information technology* (IT), menjalankan rutinitas kerja dengan jadwal pelayanan dan penyusunan laporan yang ketat. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya sarana edukasi psikologis yang ringan, praktis, dan relevan dengan keseharian kerja.

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa *workplace well-being* berperan dalam meningkatkan *work engagement* (Zamralita dan Wilis, 2023; Siswantoro dan Putri, 2025), resiliensi (Dewi dan Wardhani, 2024), serta kinerja karyawan (Faustine dan Zamralita, 2024). Temuan tersebut menunjukkan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas kerja. Pada konteks global, Dumitriu dkk. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan fisik dan sosial turut membentuk kesejahteraan kerja. Meskipun demikian, kajian mengenai pelaksanaan psikoedukasi kesehatan mental dalam konteks lembaga keuangan daerah, khususnya BPR, masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang tidak hanya membahas hubungan antara *workplace well-being* dan aspek-aspek pekerjaan, tetapi juga menggambarkan pelaksanaan edukasi kesehatan mental dalam lingkungan kerja secara langsung.

Kegiatan ini berupaya memberikan gambaran tersebut melalui kajian kualitatif terhadap pelaksanaan Seminar *Workplace Well-Being* bagi karyawan PT BPR X Pusat. Analisis mencakup tiga aspek, yaitu pengenalan gejala awal stres dan pengelolaan tuntutan kerja, penyediaan ruang diskusi mengenai kesehatan mental dan upaya mengurangi stigma, serta pengenalan strategi *self-care*, dukungan sosial, dan pentingnya keberlanjutan program. Ketiga aspek tersebut dikaji dengan mempertimbangkan prinsip kesehatan mental di lingkungan kerja (Pavlista dkk., 2024; Reisinger dkk., 2026; WHO, 2022). Dengan demikian, kegiatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Seminar *Workplace Well-Being* dan perannya dalam memberikan pemahaman mengenai kesehatan mental di tempat kerja kepada karyawan PT BPR X Pusat.

METODE

Kegiatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk menggambarkan dan memahami pelaksanaan Seminar *Workplace Well-Being* serta respons awal karyawan terhadap kegiatan tersebut. Pendekatan kualitatif dipilih karena perubahan pemahaman, sikap keterbukaan, dan dinamika pengalaman psikologis peserta di lingkungan kerja merupakan fenomena yang sarat makna dan kontekstual, sehingga lebih tepat dijelaskan melalui uraian mendalam daripada angka semata (Creswell dan Poth, 2018). Ruang lingkup kegiatan mencakup proses pelaksanaan psikoedukasi partisipatif di lingkungan kerja serta respons awal karyawan terhadap materi dan kegiatan refleksi diri yang diberikan.

Fokus kegiatan dibatasi pada tiga aspek agar analisis berjalan secara mendalam dan terarah. Pertama, pemahaman mengenai tanda awal stres dan keseimbangan tuntutan kerja, yaitu kemampuan karyawan mengenali pemicu tekanan kerja dan sinyal awal kelelahan emosional sebelum berkembang menjadi *burnout*. Kedua, keterbukaan psikologis dan pengurangan stigma, yaitu penyediaan ruang bagi karyawan untuk membicarakan beban pikiran di lingkungan kerja serta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya keterbukaan dalam menjaga kesehatan mental. Ketiga, penguatan strategi *self-care*, dukungan sosial, dan keberlanjutan program, yaitu pemahaman mengenai langkah perawatan diri sehari-hari, kebiasaan saling menguatkan antarrekan kerja, serta prospek tindak lanjut kegiatan oleh perusahaan.

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037
How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

Kegiatan dilaksanakan di kantor PT BPR X Pusat yang beralamat di Jl. Lanto Dg. Pasewang No. 28C, Maricaya Selatan, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena merupakan tempat pelaksanaan program magang mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Makassar sekaligus lingkungan kerja lembaga keuangan daerah dengan aktivitas pelayanan dan administrasi yang cukup padat. Kondisi tersebut menjadi konteks yang relevan untuk mengamati pelaksanaan psikoedukasi mengenai *workplace well-being*, khususnya dalam kaitannya dengan kebutuhan kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja.

Subjek kegiatan mencakup seluruh peserta Seminar *Workplace Well-Being* yang berjumlah 22 karyawan PT BPR X Pusat dari berbagai bagian kerja, meliputi operasional, *customer service*, *teller*, *finance*, bisnis, *human resource*, dan *information technology* (IT). Untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam, informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap kegiatan serta kondisi kerja karyawan (Creswell dan Poth, 2018). Informan meliputi narasumber seminar (N1), PE Internal Audit (K1), PE Manajemen Risiko (K2), dan perwakilan *Funding Officer* (K3). Tanggapan karyawan lainnya juga dicatat menggunakan kode tertentu untuk menjaga kerahasiaan identitas.

Bahan dan alat yang digunakan selama kegiatan serta pengumpulan data meliputi salindia (*slide*) materi mengenai kesehatan mental dan *workplace well-being*, lembar kerja (*worksheet*) refleksi diri bagi peserta, alat tulis, lembar catatan observasi fasilitator, serta kamera dokumentasi. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer melalui observasi partisipatif sejak awal hingga akhir seminar, dokumentasi hasil *worksheet* yang diisi secara mandiri oleh peserta, serta pencatatan pertanyaan dan tanggapan selama sesi tanya jawab (Creswell dan Poth, 2018). Pengukuran tingkat kecemasan subjektif dilakukan menggunakan *Numeric Verbal Rating Scale* (NVRS) dengan rentang skor 1–10, yang digunakan dalam pengukuran *pre-test* dan *post-test*. Skor 1 menunjukkan tidak adanya kecemasan, sedangkan skor 10 menunjukkan tingkat kecemasan tertinggi (Cao dkk., 2017). Data sekunder diperoleh dari profil kegiatan magang, materi salindia seminar, dan jurnal ilmiah yang relevan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik kualitatif dengan mengacu pada tahapan analisis kualitatif Creswell dan Poth (2018). Tahapan tersebut meliputi pengorganisasian catatan observasi dan hasil *worksheet*, pembacaan data secara menyeluruh, pengkodean dan pengelompokan temuan penting berdasarkan tiga fokus kegiatan, penyajian data dalam bentuk uraian dan tabel, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan secara berkelanjutan. Data numerik dari hasil *worksheet* dan pengukuran NVRS disajikan secara deskriptif dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk menggambarkan respons peserta. Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dengan membandingkan tanggapan antarpeserta, narasumber, dan perwakilan dari bagian kerja terkait. Selain itu, triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan hasil observasi, dokumen *worksheet*, dan catatan diskusi (Creswell dan Poth, 2018).

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Seminar *Workplace Well-Being* dilaksanakan pada Senin, 2 November 2026, bertempat di kantor PT BPR X Pusat, Makassar. Meskipun jadwal umum kegiatan direncanakan berlangsung pada pukul 16.00–17.00 WITA, rangkaian kegiatan berlangsung hingga pukul 17.20 WITA dengan total durasi 80 menit. Pemilihan waktu sore hari setelah jam layanan utama nasabah bertujuan agar karyawan dapat mengikuti kegiatan dengan tenang tanpa mengganggu aktivitas operasional bank. Seminar ini dihadiri oleh 22 karyawan PT BPR X Pusat dan dibawakan langsung oleh narasumber N1, dengan dukungan tim mahasiswa magang sebagai panitia pelaksana dan pengamat lapangan.

Pelaksanaan seminar dirancang tidak hanya dalam bentuk ceramah satu arah, tetapi menggunakan metode psikoedukasi partisipatif. Rangkaian kegiatan meliputi pembukaan, *ice breaking*, dua sesi penyampaian materi yang diselingi pembagian dan pengisian lembar kerja (*worksheet*), sesi tanya jawab, serta penutupan. Pembagian waktu pada setiap sesi disesuaikan dengan kondisi peserta yang mengikuti kegiatan setelah menjalani aktivitas kerja harian. Dengan demikian, alur kegiatan yang memadukan penyampaian materi dan praktik langsung diharapkan dapat membantu menjaga perhatian peserta. Rincian susunan kegiatan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. *Rundown* Seminar *Workplace Well-Being* di PT BPR X Pusat

Tahap dan Waktu	Kegiatan
Pembukaan (16.00–16.05 WITA)	Pengantar kegiatan dan penyambutan peserta bersama narasumber (N1) serta tim mahasiswa magang Psikologi UNM.
Ice Breaking (16.05–16.10 WITA)	Aktivitas pencairan suasana melalui permainan mengenai kegiatan yang sering dilakukan di tempat kerja.
Penyampaian Materi I (16.10–16.35 WITA)	Penyampaian materi mengenai *workplace well-being*.
Pengisian *Worksheet* dan Relaksasi (16.35–16.45 WITA)	Pengisian lembar kerja refleksi mandiri (*Reset Sejenak: Workplace Well-Being*) dan praktik teknik pernapasan lima jari.
Penyampaian Materi II (16.45–17.05 WITA)	Pemaparan strategi *self-care*, pengelolaan ketegangan, dan penguatan dukungan sosial antarkaryawan di tempat kerja.
Sesi Tanya Jawab (17.05–17.15 WITA)	Diskusi interaktif, pertanyaan, dan berbagi pengalaman peserta terkait tekanan kerja.
Penutupan (17.15–17.20 WITA)	Penyampaian simpulan kegiatan dan penutupan rangkaian seminar.

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.

Jalannya kegiatan selama 80 menit didokumentasikan melalui foto lapangan yang menunjukkan keterlibatan para karyawan. Gambar 1 menampilkan suasana ruang pertemuan ketika narasumber Siti Nur'ainun Zakiyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, menyampaikan materi kepada karyawan PT BPR X Pusat.



Gambar 1. Suasana Penyampaian Materi Seminar *Workplace Well-Being* di PT BPR X Pusat

Tabel 2. Hasil *Worksheet* Teknik Pernapasan Lima Jari untuk Mengukur Tingkat Ketegangan

Inisial	Tingkat Ketegangan Sebelum	Tingkat Ketegangan Sesudah
K1	4	3
K2	1	1
K3	5	3
K4	5	8
K5	6	2
K6	5	3
K7	5	3
K8	5	5
K9	3	2
K10	8	2
K11	5	4
K12	2	1
K13	2	2
K14	3	2
K15	5	3

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.

Inisial	Tingkat Ketegangan Sebelum	Tingkat Ketegangan Sesudah
K16	6	3
K17	5	2
K18	8	7
K19	7	5
K20	5	2
K21	5	3
K22	5	3

Keterangan: Skala 1 (Sangat Santai) Sampai 10 (Sangat Tegang)

Berdasarkan hasil pengisian *worksheet* oleh 22 peserta, sebanyak 18 peserta mengalami penurunan tingkat ketegangan setelah mengikuti latihan teknik pernapasan lima jari, tiga peserta tidak mengalami perubahan, dan satu peserta mengalami peningkatan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta melaporkan penurunan tingkat ketegangan setelah mengikuti latihan, meskipun besarnya perubahan yang dirasakan bervariasi. Perbedaan tersebut menggambarkan adanya variasi respons individu terhadap latihan relaksasi. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran awal mengenai respons peserta terhadap latihan relaksasi yang diberikan selama seminar.

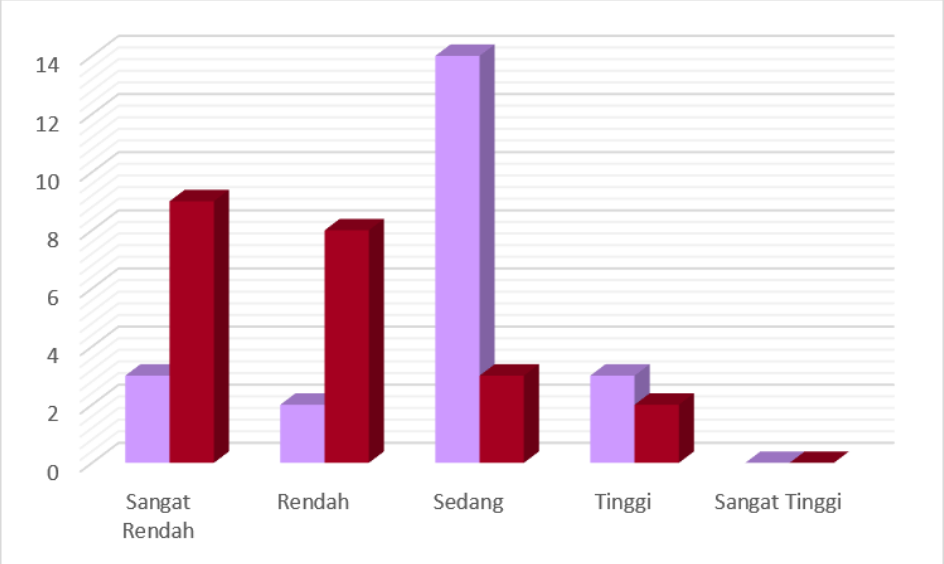
Cao dkk. (2017) menjelaskan penggunaan *Numeric Verbal Rating Scale* (NVRS), yaitu skala numerik dengan rentang 1–10 untuk mengukur tingkat kecemasan subjektif. Dalam skala tersebut, angka 1 menunjukkan tidak adanya kecemasan (*no anxiety*), sedangkan angka 10 menunjukkan tingkat kecemasan tertinggi (*highest anxiety*). Skala ini memungkinkan individu menggambarkan intensitas kondisi psikologis yang dirasakan melalui penilaian numerik. Dalam kegiatan ini, pendekatan tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kecemasan subjektif peserta melalui pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan (Cao dkk., 2017).

Tabel 3. Hasil Pre-test dan Post-test Tingkat Kecemasan Karyawan di PT BPR X Pusat

Interval Skor	Tingkat	Pre-test (Frekuensi)	Pre-test (Persentase)	Post-test (Frekuensi)	Post-test (Persentase)
< 3	Sangat Rendah	3	13,64%	9	40,91%
3	Rendah	2	9,09%	8	36,36%
4–6	Sedang	14	63,64%	3	13,64%
7–9	Tinggi	3	13,64%	2	9,09%
> 9	Sangat Tinggi	0	0,00%	0	0,00%
	Total	**22**	**100%**	**22**	**100%**

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.



Gambar 2. Grafik Tingkat Kecemasan Karyawan di PT BPR X Pusat pada Skor Total

Berdasarkan Gambar 2, terlihat adanya perubahan distribusi tingkat kecemasan subjektif karyawan PT BPR X Pusat antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Pada *pre-test*, sebagian besar peserta berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 14 orang (63,64%). Sementara itu, tiga peserta (13,64%) berada pada kategori sangat rendah, dua peserta (9,09%) berada pada kategori rendah, dan tiga peserta (13,64%) berada pada kategori tinggi. Tidak terdapat peserta yang berada pada kategori sangat tinggi.

Setelah pelaksanaan kegiatan, hasil *post-test* menunjukkan perubahan distribusi. Jumlah peserta pada kategori sangat rendah meningkat menjadi sembilan orang (40,91%), sedangkan kategori rendah meningkat menjadi delapan orang (36,36%). Sementara itu, jumlah peserta pada kategori sedang menurun menjadi tiga orang (13,64%) dan kategori tinggi menjadi dua orang (9,09%). Pada kategori sangat tinggi, jumlah peserta tetap tidak mengalami perubahan, yaitu nol orang.

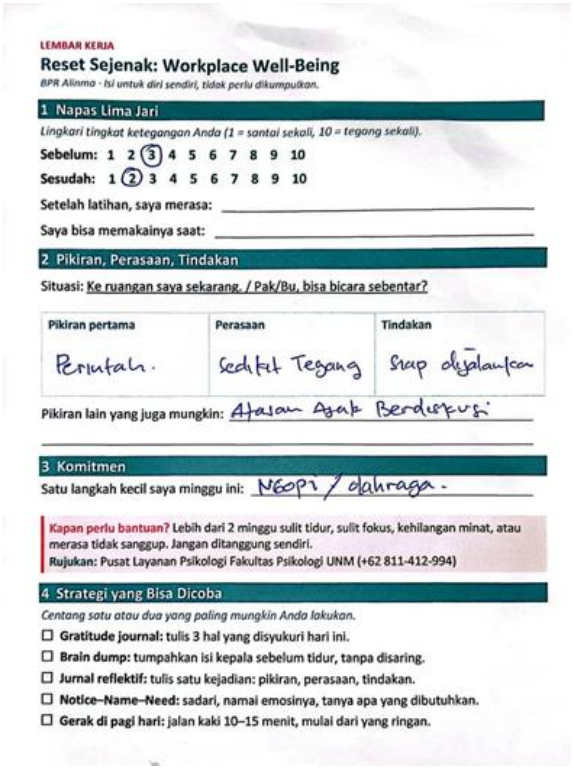
Perubahan distribusi tersebut menunjukkan adanya pergeseran hasil penilaian dari kategori sedang dan tinggi menuju kategori rendah dan sangat rendah setelah kegiatan dilaksanakan. Mengingat skor yang lebih rendah pada NVRS menunjukkan tingkat kecemasan subjektif yang lebih rendah, pergeseran ini menggambarkan kecenderungan penurunan kecemasan subjektif peserta. Meskipun demikian, hasil tersebut merupakan gambaran deskriptif berdasarkan pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan, sehingga belum dapat digunakan untuk menyimpulkan efektivitas seminar secara statistik ataupun peningkatan *workplace well-being* secara keseluruhan.

Setelah sesi penyampaian materi pertama yang berlangsung pada pukul 16.10–16.35 WITA, seluruh peserta mengikuti sesi pembagian dan pengisian lembar kerja mandiri pada pukul 16.35–16.45

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.

WITA. Contoh tampilan lembar kerja yang digunakan dalam kegiatan ini ditunjukkan pada Gambar 3.



LEMBAR KERJA

Reset Sejenak: Workplace Well-Being

BPR Alinma - Isi untuk diri sendiri, tidak perlu dikumpulkan.

1 Napas Lima Jari

Lingkari tingkat ketegangan Anda (1 = santai sekali, 10 = tegang sekali).

Sebelum: 1 2 (3) 4 5 6 7 8 9 10

Sesudah: 1 (2) 3 4 5 6 7 8 9 10

Setelah latihan, saya merasa: _____

Saya bisa memakainya saat: _____

2 Pikiran, Perasaan, Tindakan

Situasi: Ke ruangan saya sekarang. / Pak/Bu, bisa bicara sebentar?

Pikiran pertama	Perasaan	Tindakan
Perintah.	Sedikit Tegang	Siap dilaksanakan

Pikiran lain yang juga mungkin: Atasan Agak Berdiskusi

3 Komitmen

Satu langkah kecil saya minggu ini: Ngopi / olahraga.

Kapan perlu bantuan? Lebih dari 2 minggu sulit tidur, sulit fokus, kehilangan minat, atau merasa tidak sanggup. Jangan ditanggung sendiri.
Rujukan: Pusat Layanan Psikologi Fakultas Psikologi UNM (+62 811-412-994)

4 Strategi yang Bisa Dicoba

Centang satu atau dua yang paling mungkin Anda lakukan.

- ☐ **Gratitude journal:** tulis 3 hal yang disyukuri hari ini.
- ☐ **Brain dump:** tumpahkan isi kepala sebelum tidur, tanpa disaring.
- ☐ **Jurnal reflektif:** tulis satu kejadian: pikiran, perasaan, tindakan.
- ☐ **Notice–Name–Need:** sadari, namai emosinya, tanya apa yang dibutuhkan.
- ☐ **Gerak di pagi hari:** jalan kaki 10–15 menit, mulai dari yang ringan.

Gambar 3. Contoh Lembar Kerja Seminar (*Worksheet*)

Penempatan sesi *worksheet* di antara dua sesi penyampaian materi membantu peserta menghubungkan materi yang telah disampaikan dengan pengalaman kerja mereka sendiri. Melalui lembar kerja tersebut, peserta diajak mengenali tingkat ketegangan sebelum dan sesudah latihan teknik pernapasan lima jari, mengidentifikasi pikiran, perasaan, serta tindakan ketika menghadapi situasi kerja yang berpotensi menimbulkan tekanan, dan mengeksplorasi kemungkinan pemikiran alternatif. Selain itu, peserta diarahkan untuk menentukan satu komitmen kecil serta memilih strategi sederhana yang dapat diterapkan secara mandiri untuk membantu menjaga kesejahteraan psikologis dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Pembahasan

Temuan pada fokus pertama, yaitu pengenalan pemicu dan gejala awal stres kerja, sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (Bakker dan Demerouti, 2017). Teori ini menjelaskan bahwa penumpukan tuntutan kerja sehari-hari secara perlahan dapat menguras cadangan energi mental apabila tidak disadari dan tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Tuntutan kerja di lingkungan PT BPR X Pusat dapat berupa ketelitian dalam pemeriksaan berkas, tenggat penyelesaian laporan, dan pelayanan nasabah yang membutuhkan konsentrasi secara

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.

berkelanjutan. Apabila berlangsung terus-menerus tanpa pengelolaan yang tepat, kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko kelelahan dan mengganggu keseimbangan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Kemampuan mengenali sinyal kelelahan sejak dini menjadi salah satu langkah pencegahan agar stres tidak berkembang menjadi kelelahan berkepanjangan. Melalui penyampaian materi dan pengisian *worksheet*, karyawan memperoleh kesempatan untuk memahami kondisi diri serta mengenali pemicu stres dalam aktivitas kerja. Pemahaman tersebut dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja atau mencari bantuan sebelum kondisi psikologis berdampak pada produktivitas dan mutu layanan bank. Selain itu, penyediaan ruang diskusi mengenai kesehatan mental pada fokus kedua berkaitan dengan pentingnya edukasi kesehatan mental. Rofiqi dan Mansyur (2023) menjelaskan bahwa program edukasi kesehatan mental dapat berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan mengurangi stigma terhadap masalah psikologis.

Keluhan mengenai beban pikiran atau kelelahan batin di lingkungan kerja formal, seperti perbankan, kerap dipendam karena adanya kekhawatiran akan dinilai kurang kuat atau kurang profesional. Melalui ruang diskusi yang aman dan tidak menghakimi, karyawan diajak memahami bahwa mengungkapkan rasa lelah maupun meminta bantuan bukanlah bentuk kelemahan pribadi. Ruang diskusi tersebut memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi tanpa merasa takut terhadap penilaian lingkungan kerja. Keterbukaan dalam membicarakan persoalan psikologis dapat menjadi salah satu dasar untuk membangun lingkungan kerja yang lebih saling memahami, baik antarrekan kerja maupun antara staf dan atasan.

Pembahasan mengenai strategi *self-care* dan hubungan sosial di kantor pada fokus ketiga selaras dengan konsep *workplace well-being* eudaimonis dari Bartels dkk. (2019). Konsep tersebut menekankan keseimbangan antara dimensi intrapersonal (*intrapersonal dimension*), yaitu pengelolaan energi dan pemaknaan kerja secara pribadi, serta dimensi interpersonal (*interpersonal dimension*), yaitu dukungan dan rasa diterima dalam tim kerja. Pendekatan materi yang mengedepankan penguatan diri dan hal-hal positif juga sejalan dengan pandangan Kun dan Gadanecz (2022) bahwa kesejahteraan di tempat kerja berkaitan dengan optimisme, harapan, dan kedekatan dalam tim.

Kegiatan seminar belum cukup untuk menjamin keberlanjutan kesehatan mental karyawan. Seminar yang berfungsi sebagai pemantik kesadaran awal (*awareness trigger*) perlu diikuti dengan upaya lanjutan agar pemahaman peserta dapat diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan panduan World Health Organization (2022) yang menekankan bahwa edukasi bagi pekerja perlu disertai dukungan lingkungan kerja dan kebijakan manajemen. Oleh karena itu, komitmen pimpinan diperlukan untuk memastikan perhatian terhadap kesehatan mental menjadi bagian dari lingkungan kerja.

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

Dumitriu dkk. (2025) menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk kesejahteraan karyawan. Lingkungan fisik dan sosial kantor serta perhatian dari pihak manajemen merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga kesejahteraan karyawan. PT BPR X Pusat perlu mempertahankan perhatian terhadap kesehatan mental yang telah diperkenalkan melalui seminar agar upaya tersebut tidak berhenti pada penyampaian materi. Tindak lanjut kegiatan berpotensi mendukung kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, sekaligus mendorong ketahanan diri, keterikatan kerja, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan (Dewi dan Wardhani, 2024; Siswantoro dan Putri, 2025).

KESIMPULAN

Pelaksanaan Seminar *Workplace Well-Being* dengan metode psikoedukasi partisipatif selama 80 menit di PT BPR X Pusat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya kesehatan mental di tempat kerja. Rangkaian kegiatan yang memadukan penyampaian materi, *ice breaking*, pengisian lembar kerja mandiri (*worksheet*), latihan teknik pernapasan lima jari, dan sesi tanya jawab melibatkan 22 karyawan dari berbagai divisi. Berdasarkan hasil pengisian *worksheet*, sebanyak 18 dari 22 peserta menunjukkan penurunan skor ketegangan setelah mengikuti latihan relaksasi, tiga peserta tidak mengalami perubahan, dan satu peserta menunjukkan peningkatan skor. Sementara itu, hasil pengukuran *pre-test* dan *post-test* menggunakan NVRS menunjukkan pergeseran distribusi kategori kecemasan subjektif ke kategori yang lebih rendah. Hasil tersebut memberikan gambaran awal mengenai respons peserta setelah mengikuti kegiatan, tetapi belum dapat digunakan untuk menyimpulkan peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan tiga fokus kegiatan, seminar ini memberikan ruang bagi karyawan untuk mengenali pemicu tekanan kerja harian serta gejala awal kelelahan emosional sebagai bagian dari upaya pencegahan stres berkepanjangan. Ruang diskusi yang aman dan tidak menghakimi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membicarakan kondisi psikologis serta memahami bahwa mengungkapkan rasa lelah maupun meminta bantuan bukanlah bentuk kelemahan pribadi. Selain itu, peserta memperoleh pengenalan mengenai strategi *self-care* sederhana yang dapat diterapkan secara mandiri dalam aktivitas sehari-hari, sekaligus memahami pentingnya dukungan sosial antarrekan kerja maupun antara staf dan atasan.

Meskipun memberikan gambaran awal mengenai keterlibatan dan respons peserta, pelaksanaan seminar satu kali belum cukup untuk menjamin keberlanjutan kesehatan mental karyawan. Oleh karena itu, PT BPR X Pusat perlu menindaklanjuti kegiatan ini melalui komitmen pimpinan, pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung, serta kebijakan dan program edukasi kesehatan mental secara berkala. Upaya berkelanjutan tersebut diharapkan dapat mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dalam jangka panjang, sekaligus mendorong ketahanan diri, keterikatan kerja, serta kinerja perusahaan.

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif*, *1*(2), 108–120.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT BPR X Pusat atas kesempatan, dukungan fasilitas, serta keterlibatan selama pelaksanaan program magang dan Seminar *Workplace Well-Being*. Terima kasih juga disampaikan kepada Ismalandari Ismail, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing lapangan yang telah memberikan arahan selama proses perencanaan hingga pelaksanaan program. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada Siti Nur'ainun Zakiyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pemateri yang telah berbagi ilmu dan mendampingi sesi refleksi peserta. Penulis juga berterima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar atas dukungan selama pelaksanaan kegiatan dan penyusunan artikel.

DEKLARASI KONFLIK KEPENTINGAN

Kegiatan ini tidak menerima hibah khusus dari lembaga pendanaan di sektor publik, komersial, atau nirlaba.

REFERENSI

Awwalin, I. N. (2026). Analisis dampak lingkungan kerja toksik terhadap produktivitas dan kesehatan mental karyawan. *Almawarid: Journal of Management and Business Sciences, 2*(1), 204–215. https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.40

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE, 14*(4), e0215957. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957

Cao, X., Yumul, R., Elvir Lazo, O. L., Friedman, J., Durra, O., Zhang, X., & White, P. F. (2017). A novel visual facial anxiety scale for assessing preoperative anxiety. *PLOS ONE, 12*(2), e0171233. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171233

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Dewi, R. P., & Wardhani, N. K. (2024). The workplace wellbeing dan employee engagement pada karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 12*(1), 19–33. https://doi.org/10.30996/persona.v12i1.8574

Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I.-C. (2025). The role of the workplace environment in shaping employees' well-being. *Sustainability, 17*(6), 2613. https://doi.org/10.3390/su17062613

Faustine, D., & Zamralita. (2024). Work engagement sebagai mediator peran workplace well-being terhadap performance pada karyawan. *Psyche 165 Journal, 17*(1), 1–6. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i1.310

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.

Hutasuhut, J., Mutholib, M., Rahmat, M., Waruwu, K., Sihite, F. A., & Dalimunthe, R. F. (2025). Green HRM sebagai fondasi workplace well-being: Evaluasi dimensi organisasional, teknologi dan regulasi. *Journal Economics and Strategy, 6*(2), 113–135. https://doi.org/10.36490/jes.v6i2.2027

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology, 41*(1), 185–199. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Pavlista, V., Angerer, P., & Diebig, M. (2024). Challenges of modern work environments and means of overcoming them in the context of psychosocial risk assessments. *BMC Public Health, 24*(1), 3394. https://doi.org/10.1186/s12889-024-20818-w

Reisinger, B. A., Conboy, L., Bellchambers, M. S., & Gleaves, D. H. (2026). Mental health stigma reduction interventions within workplace and industry settings: A systematic umbrella review. *Discover Psychology*. https://doi.org/10.1007/s44202-026-00718-3

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf

Rofiqi, R., & Mansyur, M. (2023). Melangkah menuju kesehatan mental yang optimal: Program inovatif di lembaga pendidikan Islam. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam, 4*(2), 76–99. https://doi.org/10.19105/ec.v4i2.9237

Siswantoro, G. B., & Putri, R. D. (2025). Peran workplace well-being dalam meningkatkan work engagement pada karyawan di PT X. *Flourishing Journal, 5*(1), 21–34. https://doi.org/10.17977/um070v5i12025p21-34

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

World Health Organization. (2026). *Mental health at work*. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). Workplace well-being untuk meningkatkan work engagement karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 7*(2), 413–422. https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050

TRADISI
e-ISSN: 3164 – 8037

How to Cite:
Nurcahya, Tasya, C., Ghaiyyas, M., Nursalsabila, N., Ismail, I., & Shahsanan, A. A. H. (2026). Optimalisasi kesejahteraan mental di PT. BPR X melalui seminar workplace well-being. *TRADISI: Terapan Administrasi dan Aksi Pemberdayaan Inklusif, 1*(2), 108–120.