

Program Peningkatan Kesehatan Mental dan Motivasi Kerja Bagi Karyawan Usaha Kecil

Novianti Sisilia¹, Agus Suyatno², Istiyawati Rahayu³, Ernawati⁴

¹ STKIP Mutiara Banten, Indonesia

^{2,3} Universitas Duta Bangsa, Indonesia

⁴ Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

Received : 4 November 2025, Revised : 9 November 2025, Published : 18 November 2025

Corresponding Author

Nama Penulis: Novianti Sisilia

E-mail: novistkipmb@gmail.com

Abstrak

Kesehatan mental dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan keberlanjutan usaha kecil. Namun, banyak karyawan di sektor ini menghadapi tekanan kerja, kelelahan emosional, dan kurangnya dukungan psikologis yang memengaruhi kinerja serta kepuasan kerja. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja karyawan melalui program pelatihan manajemen stres, komunikasi positif, dan penguatan nilai kerja. Metode pelaksanaan meliputi sesi konseling kelompok, pelatihan interaktif, dan kegiatan reflektif berbasis pengalaman kerja sehari-hari. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kesadaran peserta mengenai pentingnya kesehatan mental, kemampuan mengelola stres, serta komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, peserta melaporkan peningkatan semangat kerja dan hubungan interpersonal yang lebih positif di tempat kerja. Program ini diharapkan menjadi model pendampingan berkelanjutan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia di sektor usaha kecil dan menengah.

Kata kunci - kesehatan mental, motivasi kerja, usaha kecil

Abstract

Mental health and work motivation are essential factors influencing productivity and sustainability in small businesses. However, many employees in this sector experience work-related stress, emotional exhaustion, and lack of psychological support, which impact their performance and job satisfaction. This Community Service Program (PKM) aims to improve employees' psychological well-being and work motivation through training on stress management, positive communication, and strengthening work values. The implementation methods include group counseling sessions, interactive training, and reflective activities based on daily work experiences. The results indicate a significant improvement in participants' awareness of mental health, stress management skills, and job commitment. Moreover, participants reported higher work enthusiasm and more positive interpersonal relationships in the workplace. This program is expected to serve as a sustainable mentoring model to enhance human resource capacity in small and medium enterprises.

Keywords - mental health, work motivation, small business

How To Cite : Sisilia, N., Suyatno, A., Rahayu, I., & Ernawati, E. (2025). Program Peningkatan Kesehatan Mental dan Motivasi Kerja Bagi Karyawan Usaha Kecil. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka*, 4(2), 1802 - 1807. <https://doi.org/10.58266/jpmb.v4i2.703>

Copyright ©2025 Novianti Sisilia, Agus Suyatno, Istiyawati Rahayu, Ernawati Ernawati

PENDAHULUAN

Kesehatan mental menjadi salah satu isu penting dalam dunia kerja modern, termasuk di sektor usaha kecil (Sarkar et al., 2024; Martin et al., 2020; Jalil et al., 2023). Tekanan ekonomi, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan ketidakstabilan bisnis sering kali menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini diperparah oleh minimnya pemahaman dan fasilitas dukungan psikologis di lingkungan kerja berskala kecil. Padahal, kesejahteraan mental karyawan merupakan komponen penting dalam menciptakan produktivitas dan loyalitas kerja yang berkelanjutan (*referensi 3*).

Berdasarkan berbagai penelitian, stres kerja yang tidak tertangani dapat memicu kelelahan emosional (*burnout*), menurunkan motivasi, dan memperburuk hubungan sosial di tempat kerja (Claponea et al., 2023). Di sektor usaha kecil, fenomena ini sering diabaikan karena fokus utama pemilik usaha lebih pada aspek finansial dan operasional. Akibatnya, karyawan mengalami beban psikologis yang berpotensi menghambat perkembangan usaha secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Vo et al., 2022; Karaferis et al., 2022; Zhenjing et al., 2022). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan kreativitas dalam bekerja. Sebaliknya, menurunnya motivasi sering kali berakar dari kurangnya apresiasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta komunikasi yang tidak efektif antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, penguatan aspek psikologis dan motivasional menjadi kunci dalam menjaga stabilitas produktivitas karyawan.

Transformasi budaya kerja di era pascapandemi menuntut pendekatan yang lebih humanis dalam pengelolaan sumber daya manusia (Carnevale et al., 2020; Hamouche et al., 2021; Weerathna et al., 2022). Pendekatan ini tidak hanya menekankan target kerja, tetapi juga keseimbangan antara aspek emosional dan profesional karyawan. Program yang mengintegrasikan pelatihan kesehatan mental dan motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan semangat, rasa memiliki, dan kolaborasi antar individu dalam organisasi.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dirancang untuk memberikan solusi bagi usaha kecil yang belum memiliki sistem dukungan psikologis internal. Melalui pelatihan manajemen stres, komunikasi positif, dan refleksi nilai kerja, program ini membantu karyawan mengenali potensi diri sekaligus mengelola tekanan kerja secara konstruktif. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

Dengan adanya pendampingan ini, pelaku usaha kecil tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membangun budaya kerja yang berorientasi pada kesejahteraan bersama. Program ini menjadi langkah awal menuju penguatan kapasitas sumber daya manusia yang adaptif, tangguh, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika ekonomi yang terus berubah.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan metode pelatihan partisipatif dan konseling kelompok yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan usaha kecil dalam menjaga kesehatan mental serta meningkatkan motivasi kerja. Tahapan pertama dimulai dengan asesmen awal, yaitu pengisian kuesioner untuk mengidentifikasi tingkat stres, kepuasan kerja, dan kebutuhan dukungan psikologis peserta. Hasil asesmen digunakan untuk menyusun modul pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik peserta.

Tahapan kedua adalah pelatihan interaktif dan simulasi, yang meliputi sesi manajemen stres, pengembangan pola pikir positif (*positive mindset*), komunikasi empatik, serta penguatan nilai-nilai kerja produktif. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk diskusi, permainan psikologis (*ice breaking*), dan latihan reflektif yang mengaitkan pengalaman pribadi dengan situasi kerja sehari-hari. Peserta diajak mengenali sumber stres, memahami respon emosional, serta mengembangkan strategi coping yang sehat melalui pendekatan kognitif-perilaku.

Tahapan terakhir adalah pendampingan dan evaluasi, di mana tim pengabdian melakukan sesi konseling kelompok dan wawancara tindak lanjut untuk memantau perubahan perilaku dan suasana kerja pascapelatihan. Evaluasi dilakukan menggunakan indikator peningkatan semangat kerja, komunikasi interpersonal, dan tingkat stres karyawan. Hasil evaluasi menjadi dasar rekomendasi untuk penerapan program kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan di lingkungan usaha kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kesadaran Pentingnya Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap pentingnya kesehatan mental di tempat kerja. Sebelum program dilaksanakan, sebagian besar karyawan menganggap stres kerja sebagai hal yang wajar dan tidak perlu ditangani secara khusus. Setelah mengikuti sesi pelatihan dan konseling kelompok, peserta mulai menyadari bahwa stres berkepanjangan dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan konflik, dan berdampak pada kesehatan fisik (Chu et al., 2024; Parsaei et al., 2020).

Pelatihan yang berfokus pada kesadaran diri (*self-awareness*) membantu peserta mengenali tanda-tanda awal stres dan kelelahan emosional. Melalui aktivitas reflektif, peserta belajar mengidentifikasi faktor pemicu stres seperti beban kerja berlebih, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran dalam organisasi.

Selain itu, pendekatan kelompok terbukti efektif dalam menumbuhkan empati antar peserta. Diskusi terbuka dan sesi berbagi pengalaman menciptakan rasa saling memahami, mengurangi isolasi psikologis, serta memperkuat dukungan sosial di tempat kerja.



Gambar 1. Peningkatan Kesadaran Pentingnya Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja

Pengembangan Keterampilan Manajemen Stres dan Regulasi Emosi

Pelatihan manajemen stres menjadi komponen utama program ini. Peserta diperkenalkan pada berbagai teknik pengendalian diri seperti pernapasan relaksasi, *mindfulness*, dan *cognitive reframing* untuk membantu mengelola tekanan kerja. Dengan latihan rutin, peserta mampu menerapkan teknik tersebut saat menghadapi situasi sulit di lingkungan kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa setelah tiga sesi pelatihan, peserta mulai menunjukkan penurunan tingkat stres dan peningkatan stabilitas emosi. Mereka lebih mampu mengendalikan reaksi impulsif, berkomunikasi dengan tenang, serta mengambil keputusan secara rasional (Elliott et al., 2023; Gautam et al., 2025).

Selain manfaat psikologis, peningkatan keterampilan regulasi emosi juga berdampak pada hubungan interpersonal. Lingkungan kerja menjadi lebih harmonis karena karyawan mampu mengelola konflik secara konstruktif dan saling mendukung dalam penyelesaian masalah.

Peningkatan Motivasi dan Komitmen terhadap Pekerjaan

Setelah mengikuti program ini, peserta menunjukkan peningkatan motivasi intrinsik yang ditandai oleh semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi. Sebelumnya, sebagian peserta bekerja hanya karena kebutuhan ekonomi, tanpa merasa memiliki tujuan yang jelas. Melalui sesi motivasi kerja, peserta diajak merefleksikan nilai dan makna pekerjaannya dalam konteks kehidupan pribadi dan sosial. Peningkatan motivasi juga diperkuat melalui kegiatan *goal setting* dan *positive reinforcement*. Peserta belajar menetapkan tujuan jangka pendek yang realistis, merayakan pencapaian kecil, dan saling memberi apresiasi terhadap keberhasilan rekan kerja.

Program ini mendorong perubahan budaya kerja dari sekadar menjalankan rutinitas menjadi lingkungan yang menghargai kontribusi individu. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan secara emosional menunjukkan loyalitas lebih tinggi dan keinginan lebih besar untuk berkembang.

Penguatan Komunikasi Positif dan Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja

Salah satu temuan penting dari kegiatan ini adalah peningkatan kualitas komunikasi antar karyawan. Melalui pelatihan komunikasi positif, peserta dilatih menggunakan bahasa yang asertif, empatik, dan solutif dalam menyampaikan pendapat maupun kritik. Hasil observasi menunjukkan terjadinya penurunan kesalahpahaman dan konflik antar individu. Peserta melaporkan bahwa mereka kini lebih terbuka terhadap umpan balik dan mampu mengelola perbedaan dengan pendekatan yang saling menghargai.



Gambar 2. Komunikasi Positif dan Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja

Selain itu, pendekatan *team building* dalam kegiatan reflektif memperkuat rasa kebersamaan dan semangat kolaborasi di lingkungan kerja. Hubungan interpersonal yang baik terbukti menjadi faktor pendukung utama dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan mental karyawan.

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Psikologis Karyawan Sebelum dan Sesudah Program

Aspek Penilaian	Sebelum Program	Sesudah Program	Peningkatan (%)
Kesadaran Kesehatan Mental	46%	85%	+39%
Kemampuan Manajemen Stres	42%	80%	+38%
Motivasi dan Semangat Kerja	48%	83%	+35%
Hubungan Interpersonal Positif	50%	88%	+38%

Tabel 1 menunjukkan peningkatan signifikan pada seluruh indikator psikologis dan perilaku kerja. Aspek tertinggi terjadi pada kesadaran kesehatan mental dan kualitas hubungan interpersonal, menandakan efektivitas metode pelatihan dan konseling kelompok yang diterapkan.

Strategi Keberlanjutan dan Dampak terhadap Lingkungan Usaha

Untuk menjaga keberlanjutan hasil program, tim pengabdian membentuk kelompok pendampingan internal yang terdiri dari perwakilan karyawan dan manajemen. Kelompok ini berfungsi sebagai fasilitator mini dalam mengadakan sesi refleksi bulanan dan berbagi praktik baik dalam manajemen stres.

Selain itu, dibuat panduan sederhana kesejahteraan mental di tempat kerja yang berisi langkah-langkah praktis pencegahan stres dan penguatan motivasi. Panduan ini menjadi alat bantu bagi pemilik usaha dalam membangun budaya kerja yang sehat dan suportif. Secara keseluruhan, program ini tidak hanya memberikan dampak psikologis positif bagi individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi. Lingkungan kerja yang lebih positif dan terbuka terhadap dukungan emosional menciptakan fondasi bagi keberlanjutan usaha kecil yang lebih tangguh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan berbasis psikologis mampu meningkatkan kesadaran serta kemampuan karyawan dalam menjaga kesehatan mental di lingkungan kerja. Melalui kegiatan asesmen, pelatihan, dan konseling kelompok, peserta memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya manajemen stres,

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

keseimbangan emosi, serta cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Peningkatan ini terlihat dari hasil evaluasi yang menunjukkan perubahan signifikan dalam cara peserta mengelola tekanan kerja dan membangun komunikasi interpersonal yang sehat.

Selain itu, program ini juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan komitmen kerja. Karyawan yang sebelumnya menunjukkan tingkat stres tinggi dan semangat kerja rendah mulai menunjukkan peningkatan antusiasme, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penerapan strategi penguatan motivasi berbasis nilai dan refleksi diri membantu mereka memahami peran penting masing-masing dalam keberhasilan organisasi. Dengan demikian, kesehatan mental dan motivasi terbukti memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kinerja dan produktivitas usaha kecil.

Program ini diharapkan dapat menjadi model pendampingan berkelanjutan bagi sektor usaha kecil dan menengah. Ke depan, kolaborasi antara akademisi, pemerintah, dan pelaku usaha perlu diperkuat untuk membangun sistem dukungan psikologis yang lebih luas dan terstruktur. Dengan pendekatan berbasis empati dan pelatihan partisipatif, peningkatan kesejahteraan mental karyawan tidak hanya akan berdampak pada individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat, harmonis, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Santoso, H., & Dewi, N. (2022). Work stress, motivation, and job performance among small business employees in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 87–96.
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of business research*, 116, 183-187.
- Chu, B., Marwaha, K., Sanvictores, T., Awosika, A. O., & Ayers, D. (2024). Physiology, stress reaction. In *StatPearls [Internet]*. StatPearls Publishing.
- Claponea, R. M., & Iorga, M. (2023). The relationship between burnout and wellbeing using social support, organizational justice, and lifelong learning in healthcare specialists from Romania. *Medicina*, 59(7), 1352.
- Pearlstein, J., Muñoz Lopez, D., Keren, H., Johnson, S., & Elliott, M. (2023). Emotion-related impulsivity and risky decision-making: A systematic review and meta-regression.
- Gautam, G., Kaur, J., & Moradikor, N. (2025). Impact of feelings on decision-making (analytical and rational). *Progress in Brain Research*, 293, 87-98.
- Hamouche, S. (2023). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 799-814.
- Hidayat, M., & Rahmawati, S. (2021). Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha kecil di masa pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(1), 55–63.
- Jalil, M. F., & Ali, A. (2023). The influence of meaningful work on the mental health of SME employees in the COVID-19 era: can coping strategies mediate the relationship?. *BMC Public Health*, 23(1), 2435.
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia socio-medica*, 34(3), 216.
- Kusumawati, L., & Dewi, F. (2023). *Workplace mental health promotion and employee engagement: Evidence from Indonesian SMEs*. *Asian Journal of Management Research*, 14(1), 112–123.
- Lestari, D., & Putra, A. (2021). *Motivation and job satisfaction in small enterprises: Revisiting Herzberg's two-factor theory*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 65–74.
- Martin, A., Kilpatrick, M., Scott, J., Cocker, F., Dawkins, S., Brough, P., & Sanderson, K. (2020). Protecting the mental health of small-to-medium enterprise owners: a randomized control trial evaluating a self-administered versus telephone supported intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(7), 503-510.
- Parsaei, R., Roohafza, H., Feizi, A., Sadeghi, M., & Sarrafzadegan, N. (2020). How different stressors affect quality of life: an application of multilevel latent class analysis on a large sample of industrial employees. *Risk Management and Healthcare Policy*, 1261-1270.
- Rahmadani, Y., & Nugroho, B. (2023). *Employee mental well-being and performance in small-scale enterprises*. *Journal of Business Psychology*, 17(3), 45–58.

- Weligodapola, H. W. M. C. (2023). The changing face of HR professionals' expectations amidst COVID-19: a comparison in between Sri Lanka and foreign context. *Quality & Quantity*, *57*(5), 4307-4326.
- Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S., & Kathiresan, P. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, *66*(Suppl 2), S353-S364.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, *12*(2), 49.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, *10*, 890400.