

## MENGATASI MASALAH INTRAPERSONAL PADA PEGAWAI SATKER LAYANAN UMUM PT. BUKIT ASAM

Nuzsep Almigo<sup>1</sup>, Okta Dwi Pratiwi<sup>2</sup>  
Universitas Bina Darma, Sumatera Selatan, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: [pratiwioktadwi@gmail.com](mailto:pratiwioktadwi@gmail.com)

Keywords	Abstrak
<i>Intrapersonal Problems, Stress Management, Emotional Intelligence, Industrial Psychology, Employee Performance.</i>	<i>This report discusses research related to intrapersonal problems in employees of the Public Service Work Unit of PT Bukit Asam. The main focus of the study is to identify intrapersonal problems that often occur, such as work stress, low motivation, and difficulty managing emotions, and to analyze their impact on employee performance and well-being. Observations, interviews, and focus groups were conducted to obtain an in-depth picture of the intrapersonal conditions of employees. A SWOT analysis was used to identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats that influence these conditions. The findings of the report indicate the importance of structured strategies, such as stress management training and regular communication, to overcome these problems. This report contributes to the development of psychological science, especially in intrapersonal management in the industrial work environment.</i>
<i>Masalah Intrapersonal, Manajemen Stres, Kecerdasan Emosional, Psikologi Industri, Kinerja Karyawan.</i>	<i>Laporan ini membahas penelitian terkait masalah intrapersonal pada karyawan Satuan Kerja Layanan Umum PT Bukit Asam. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi masalah intrapersonal yang sering terjadi, seperti stres kerja, rendahnya motivasi, dan kesulitan mengelola emosi, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Observasi, wawancara, dan diskusi kelompok dilakukan untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai kondisi intrapersonal karyawan. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi kondisi ini. Temuan laporan menunjukkan bahwa pentingnya strategi yang terstruktur, seperti pelatihan manajemen stres dan komunikasi rutin, untuk mengatasi masalah ini. Laporan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi, khususnya dalam manajemen intrapersonal di lingkungan kerja industri.</i>

### 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, khususnya di perusahaan Tambang, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja atau hubungan antarindividu, tetapi juga oleh faktor internal yang ada dalam diri karyawan itu sendiri,

yaitu aspek intrapersonal. Intrapersonal mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenal, mengelola, dan memahami emosi, motivasi, serta proses berpikirnya sendiri. Di bidang Layanan Umum atau General Affair (GA), yang menjadi salah satu divisi penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, kemampuan intrapersonal karyawan menjadi elemen krusial yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Karyawan di bidang Layanan Umum sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi, seperti tanggung jawab mengelola kebutuhan operasional, menyelesaikan masalah administratif, hingga berkoordinasi dengan berbagai pihak. Situasi ini menuntut mereka memiliki kemampuan intrapersonal yang baik, seperti pengendalian emosi, kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri, dan menjaga motivasi kerja dalam situasi yang dinamis. Namun, berbagai tantangan, seperti beban kerja yang berat, target yang ketat, atau kurangnya dukungan emosional, dapat memicu masalah intrapersonal, seperti stres, rendahnya kepercayaan diri, atau bahkan burnout.

Masalah intrapersonal ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak signifikan pada kinerja individu maupun tim. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola dirinya sendiri cenderung menunjukkan penurunan efisiensi, kesalahan dalam pekerjaan, serta ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas keseluruhan bagian Layanan Umum, yang berfungsi sebagai penopang utama aktivitas Perusahaan Tambang Batu Bara PT Bukit Asam, Tbk.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari program magang dengan fokus pada masalah intrapersonal karyawan di bidang Layanan Umum di PT Bukit Asam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis-jenis masalah intrapersonal yang sering terjadi, penyebab utamanya, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk membantu karyawan mengatasi masalah intrapersonal tersebut.

Melalui laporan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya manajemen intrapersonal karyawan, terutama di bagian Layanan Umum, sebagai salah satu upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari pembuatan laporan ini adalah sebagai berikut:

- A. Mengidentifikasi Masalah interpersonal yang dialami karyawan di Satuan kerja Layanan Umum PT Bukit Asam
- B. Memberikan rekomendasi solusi untuk mengatasi masalah interpersonal yang dialami karyawan Satuan kerja Layanan Umum PT Bukit Asam.

Berdasarkan tujuan laporan magang ini, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- A. Bagi Perusahaan: Dapat meningkatkan Efisiensi Operasional serta Lingkungan kerja yang Kondusif.
- B. Bagi Karyawan : Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis, serta meningkatkan keterampilan pengelolaan diri.

Capaian target yang diharapkan dalam laporan ini adalah:

- A. Teridentifikasinya faktor-faktor Penyebab masalah interpersonal pada karyawan Satuan Kerja Layanan Umum PT Bukit Asam
- B. Tersusunnya strategi yang konkret dan aplikatif bagi perusahaan untuk mengatasi masalah interpersonal pada karyawan PT Bukit Asam
- C. Pengembangan wawasan baru terkait manajemen interpersonal dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah interpersonal pada pegawai satuan kerja (satker) layanan umum PT. Bukit Asam. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain studi kasus. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam fenomena interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja, yang mungkin tidak dapat diungkap sepenuhnya melalui pendekatan kuantitatif.

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan pegawai terkait masalah interpersonal yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Desain studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memfokuskan perhatian pada satu kelompok atau fenomena tertentu dalam konteks spesifik, yaitu pegawai satker layanan umum PT. Bukit Asam.

Lokasi dan Partisipan Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bukit Asam, khususnya pada satker layanan umum perusahaan. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 15 orang pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan untuk memilih individu yang memiliki pengalaman langsung terkait masalah intrapersonal di lingkungan kerja dan dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai fenomena tersebut.

Teknik Pengumpulan Data Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview), observasi, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta solusi yang telah diterapkan atau dapat diterapkan dalam mengatasi masalah intrapersonal yang dialami oleh pegawai. Observasi dilakukan untuk memahami dinamika hubungan interpersonal dan perilaku pegawai di lingkungan kerja secara langsung. Selain itu, analisis dokumen juga dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang dapat memberikan gambaran mengenai kebijakan atau program-program yang telah diterapkan oleh perusahaan terkait pengelolaan pegawai dan masalah intrapersonal.

Teknik Analisis Data Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Dalam analisis tematik, peneliti mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari transkrip wawancara dan catatan observasi. Proses ini melibatkan pengkodean data secara sistematis untuk menemukan pola atau isu utama yang berkaitan dengan masalah intrapersonal pada pegawai. Setelah tema-tema utama teridentifikasi, peneliti melakukan interpretasi untuk menghubungkan temuan dengan teori yang relevan serta memberikan saran-saran untuk mengatasi masalah yang ada.

Validitas dan Reliabilitas Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari berbagai partisipan, serta membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumen yang ada. Dengan cara ini, diharapkan temuan yang diperoleh dapat mencerminkan fenomena yang sebenarnya terjadi di lapangan. Selain itu, untuk meningkatkan kredibilitas data, peneliti juga melakukan member checking, yaitu meminta umpan balik dari beberapa partisipan mengenai hasil temuan yang telah diperoleh.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Masalah intrapersonal**

Masalah intrapersonal adalah masalah yang berasal dari dalam diri individu. Dalam konteks pekerjaan, terutama di lingkungan pertambangan yang berat dan penuh tantangan, masalah intrapersonal ini dapat sangat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Berikut beberapa masalah intrapersonal yang ditemui pada kartayawan:

- 1) Stres dan Kecemasan: Lingkungan kerja yang keras, risiko tinggi, dan jam kerja yang panjang dapat memicu stres dan kecemasan yang tinggi pada karyawan.
- 2) Kelelahan: Baik kelelahan fisik maupun mental akibat pekerjaan yang berat dan berulang dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kecelakaan.
- 3) Kurangnya motivasi: Beberapa karyawan merasa rutinitas kerja mengurangi semangat dan kreativitas mereka.
- 4) Depresi: Kondisi kerja yang isolatif, harus focus , dan tekanan psikologis dapat memicu depresi.
- 5) Masalah Tidur: Gangguan tidur akibat shift kerja yang tidak teratur atau stres dapat memengaruhi konsentrasi dan kinerja.
- 6) Masalah Kesehatan Mental Lainnya: Masalah kesehatan mental lainnya seperti gangguan kecemasan sosial, gangguan bipolar, atau gangguan penggunaan zat juga dapat muncul.

Dampak negatif dari masalah intraspersonal ini dapat meyebabkan :

- 1) Penurunan Produktivitas: Stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.
- 2) Peningkatan Risiko Kecelakaan: Karyawan yang mengalami stres atau kelelahan cenderung lebih rentan terhadap kecelakaan kerja.
- 3) Absensi: Masalah kesehatan mental dapat menyebabkan karyawan sering terlambat bahkan absen kerja.
- 4) Konflik Sosial: Masalah intrapersonal dapat memicu konflik sosial di tempat kerja.

#### **B. Deskripsi Kegiatan**

Selama pelaksanaan magang di Satuan Kerja Layana Umum PT Bukit Asam, fokus penelitian diarahkan pada masalah intrapersonal karyawan yang memengaruhi efektivitas kerja dan lingkungan kerja. Membantu dalam tugas administrasi dan pengelolaan fasilitas perusahaan serta Layanan umum yag dibutuhkan karyawan PT

Bukit Asam sebagai bagian dari pemahaman lebih dalam mengenai pekerjaan di satuan kerja Layanan Umum serta memberikan masukan terkait perbaikan proses kerja yang dapat mengurangi tekanan kerja karyawan. Berikut adalah deskripsi hasil kegiatan yang dilakukan selama magang berlangsung.



**Gambar 1. Observasi Kegiatan**

Selama Penulis melakukan Observasi Lingkungan Kerja yang dilakukan selama minggu pertama sampai minggu ketiga program magang ini berlangsung dengan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pengenalan lingkungan serta struktur organisasi dan masing masing peran di dalam Satuan kerja Layana Umum.
- 2) Mengamati dinamika kerja di bagian Layanan Umum PT Bukit Asam, termasuk interaksi karyawan dengan tim dan atasan.
- 3) Mencatat situasi kerja yang berpotensi memicu masalah intrapersonal, seperti tekanan akibat beban kerja, target yang ketat, dan rutinitas kerja yang monoton.
- 4) Identifikasi awal menunjukkan bahwa beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola emosi, menjaga motivasi, dan mengatasi stres kerja.

Selanjutnya penulis melakukan Wawancara dan Diskusi dengan Karyawan. Melakukan wawancara dengan sejumlah karyawan di bagian Layanan Umum PT Bukit Asam untuk memahami kondisi intrapersonal mereka diminggu ke empat dan kelima, meliputi:

- 1) Bagaimana Pengelolaan stress yang dilakukan karyawan, Pengelolaan stres adalah serangkaian strategi, teknik, atau pendekatan yang digunakan untuk mengenali,

mengurangi, dan mengatasi stres. Tujuannya adalah membantu karyawan agar tetap produktif, sehat, dan emosional stabil meskipun menghadapi tekanan atau tantangan dalam kehidupan.

- 2) Seberapa besar Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, Tingkat motivasi kerja mengacu pada derajat semangat, antusiasme, dan dorongan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja menentukan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kepuasan individu dalam lingkungan kerja.
- 3) Bagaimana cara menghadapi tekanan kerja, Tantangan di tempat kerja adalah bagian alami dari setiap pekerjaan, baik itu tekanan deadline, konflik dengan rekan kerja, perubahan besar di perusahaan, atau tugas yang sulit dan bagaimana cara karyawan menghadapi itu semua.
- 4) Bagaimana Diskusi kelompok dilakukan untuk menggali pemahaman lebih dalam terkait hambatan intrapersonal yang dirasakan karyawan.

Setelah wawancara dan diskusi dilakukan kemudian penulis melakukan Analisis Masalah Intrapersonal dari hasil observasi dan wawancara di minggu ke enam dan ketujuh. Analisis masalah intrapersonal Karyawan dengan masalah utamanya meliputi :

- 1) Stres kerja: Mayoritas karyawan mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan waktu layanan yang nonstop.
- 2) Kurangnya motivasi: Beberapa karyawan merasa rutinitas kerja mengurangi semangat dan kreativitas mereka.
- 3) Kesulitan mengelola emosi: Terjadi peningkatan konflik internal karena kurangnya kemampuan pengelolaan diri, sehingga menyebabkan konflik internal sesama Pegawai yang mengakibatkan ketidak harmonisan dalam Pekerjaan serta ketidak stabilan hidup, biasanya akibat dari mekanisme pelarian emosi ini karyawan melakukannya dengan makan dan main game berlebihan.
  - a) Pelatihan kecerdasan emosional dan manajemen stres.
  - b) Membuat sesi komunikasi rutin antara karyawan dan manajemen untuk mendiskusikan tantangan kerja (rapat rutin).
  - c) Menyusun panduan praktis self-management bagi karyawan.
  - d) Melakukan Tes Diri Sendiri (Self-Assessment)



### **C. Solusi dan strategi mengatasi Masalah Intapersonal**

Setelah dilakukaknya Analisi dari masalah – masalah intrapersonal tersebut makan penulis Penyusunan Solusi Sementara serta merancang beberapa rekomendasi untuk mengatasi masalah intrapersonal pada karyawan Satuan kerja Layanan umum ini dilakukan di minggu ke delapan dan sembilan, beberapa langkah, antara lain:

- 1) Program Kesejahteraan Karyawan: Menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti konseling, olah raga bersama, atau kegiatan rekreasi. Program ini dirancang untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi stres kerja. Beberapa inisiatif yang dapat dilakukan adalah:
  - a) Konseling Psikologis: Menyediakan layanan konseling secara berkala untuk membantu karyawan menghadapi tekanan emosional. Konselor dapat berasal dari internal perusahaan atau mitra eksternal.
  - b) Kegiatan Rekreasi dan Olahraga: Mengadakan kegiatan seperti outing, senam bersama, atau kompetisi olahraga untuk meningkatkan semangat dan kebersamaan di antara karyawan.
  - c) Hari Bebas Stres: Memberikan hari kerja khusus tanpa tekanan deadline untuk mendorong relaksasi dan kreativitas karyawan.
- 2) Pelatihan Manajemen Stres: Melatih karyawan untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Pelatihan ini ditujukan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam mengelola tekanan kerja.
  - a) Kecerdasan Emosional (EQ): Melatih karyawan untuk memahami dan mengelola emosi mereka, sekaligus meningkatkan kemampuan berempati terhadap rekan kerja.
  - b) Teknik Relaksasi: Melatih teknik pernapasan, meditasi, atau mindfulness untuk membantu karyawan mengatasi stres secara mandiri.
  - c) Peningkatan Resiliensi: Mengembangkan daya tahan mental melalui workshop yang berfokus pada strategi coping positif.
- 3) Pemeriksaan Kesehatan Berkala : Melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk mendeteksi / screening dini masalah kesehatan fisik dan mental. Serta Screening Kesehatan Mental. Tes kesehatan mental yang tepat dan sederhana sangat penting untuk mendeteksi dini masalah kesehatan mental. Tes yang digunakan adalah Tes Diri Sendiri (Self-Assessment). Kuesioner Singkat Tes



ini terdiri dari beberapa pertanyaan sederhana yang dapat dijawab sendiri oleh individu. Contohnya, PHQ-9 untuk depresi atau GAD-7 untuk gangguan kecemasan umum. Dan berdasarkan dari hasil Tes tersebut dapat dilakukan pemeriksaan lanjutan ke Spesialis mental yang ada di fasilitas kesehatan yang sudah disediakan oleh perusahaan.

- 4) Sesi Komunikasi Rutin untuk meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen melalui komunikasi yang terbuka dan teratur:
  - a) Rapat Tim Mingguan: Rapat rutin untuk membahas tantangan pekerjaan dan memberikan dukungan emosional kepada tim.
  - b) Feedback Positif: Memberikan penghargaan atas pencapaian kecil maupun besar untuk meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil Kegiatan magang diperoleh mengidentifikasi masalah intrapersonal yang dihadapi karyawan di bagian Layanan Umum dan memberikan gambaran awal mengenai solusi yang dapat diterapkan. Pengalaman langsung dalam lingkungan kerja juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan antara intrapersonal karyawan dan efektivitas operasional.



**Gambar 2.** Dokumentasi komunikasi rutin

Evaluasi Awal terhadap Implementasi Solusi, setelah diberikan rekomendasi terhadap solusi atas masalah – masalah intrapersonal ini yang dilakukan di minggu ke sepuluh dan sebelas seperti :

- 1) Mencatat adanya perubahan kecil setelah pelaksanaan diskusi dan sesi komunikasi, seperti meningkatnya interaksi positif antar karyawan.
- 2) Namun, dampak yang lebih signifikan memerlukan implementasi jangka panjang dari rekomendasi yang diusulkan.

#### **D. Analisis SWOT**

Analisis SWOT dalam penelitian ini berfokus pada evaluasi kondisi bagian Layanan Umum bagi perusahaan, dengan perhatian khusus pada masalah intrapersonal Karyawan:

##### **1) *Strengths (Kekuatan)***

- a. Peran strategis Layanan Umum : Layanan Umum/ General Affair memiliki fungsi vital dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan PT Bukit Asam melalui pengelolaan Administrasi, fasilitas umum serta fasilitas pendukung operasional serta sarana dan prasarana untuk seluruh Karyawan yang bernaung di bawah perusahaan.
- b. Kerja tim yang solid : Sebagian besar karyawan menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama.
- c. Sumber daya manusia yang berpengalaman : Banyak karyawan memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang pelayanan dan Pengelolaan Fasilitas serta sarana dan prasarana perusahaan.
- d. Dukungan sistem perusahaan : Perusahaan telah memiliki kebijakan dasar terkait kesejahteraan karyawan, seperti jaminan kesehatan dan pelatihan teknis terkait Pekerjaan.

##### **2) *Weaknesses (Kelemahan)***

- a. Kurangnya perhatian pada aspek intrapersonal : Masalah seperti stres kerja, rendahnya motivasi, dan kesulitan mengelola emosi belum menjadi fokus utama manajemen.
- b. Minimnya program pelatihan intrapersonal : Tidak ada pelatihan yang spesifik untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan intrapersonal seperti manajemen stres atau pengendalian diri.
- c. Komunikasi internal yang kurang efektif : Terjadi kesenjangan komunikasi antara karyawan dan atasan, yang sering memicu ketidakpuasan dan demotivasi.
- d. Beban kerja tinggi : Tuntutan pekerjaan yang berat di bagian layanan umum serta waktu layanan yang non stop 24 jam yang semakin tinggi meningkatkan risiko burnout pada karyawan.

**3) Opportunities (Peluang)**

- a. Peningkatan kesejahteraan karyawan : Perusahaan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui program pelatihan atau konseling.
- b. Penguatan budaya kerja : Dengan meningkatkan perhatian pada aspek intrapersonal, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan mendukung produktivitas.
- c. Penggunaan teknologi pendukung : Pemanfaatan teknologi, seperti aplikasi manajemen stres atau pelatihan daring, dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah intrapersonal.
- d. Meningkatkan daya saing Perusahaan : Perusahaan yang memperhatikan aspek psikologis karyawan dapat menarik lebih banyak tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan reputasi.

**4) Threats (Ancaman)**

- a. Tingkat stres kerja yang tinggi : Jika masalah intrapersonal tidak segera ditangani, risiko burnout, konflik internal, dan penurunan kinerja tim dapat meningkat.
- b. Turnover karyawan : Masalah psikologis yang tidak diatasi dapat memicu ketidakpuasan kerja dan menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.
- c. Tekanan eksternal dari lingkungan tambang : Kondisi kerja di sektor tambang yang cenderung menantang dan berada di remot area dapat memperburuk kondisi intrapersonal karyawan.
- d. Ketidakmampuan bersaing : Jika perusahaan tidak segera menangani masalah intrapersonal, hal ini dapat menghambat efisiensi kerja dan kemampuan bersaing di industri.

**E. Kontribusi bagi Keilmuan Psikologi**

**1) Pengayaan Psikologi Industri dan Organisasi (PIO)**

Laporan ini memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan wawasan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam mengelola aspek intrapersonal karyawan. Dalam konteks kerja yang dinamis seperti di sektor pertambangan, pengelolaan intrapersonal menjadi kunci keberhasilan operasional. Penelitian ini menyoroti bagaimana masalah intrapersonal, seperti stres kerja,

kurangnya motivasi, dan kesulitan mengelola emosi, dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi.

Relevansi dalam PIO :

- a. Manajemen Kesejahteraan Psikologis: Temuan laporan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga perusahaan melalui program kesejahteraan karyawan.
- b. Efisiensi Operasional: Dengan pemahaman yang lebih baik tentang masalah intrapersonal, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja melalui pengembangan program pelatihan berbasis psikologi.
- c. Inovasi Strategi HR: Penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih humanis, seperti pelatihan kecerdasan emosional, konseling karyawan, dan penguatan budaya kerja positif.

## **2) Implementasi Teori Psikologi**

Laporan ini berhasil mengaplikasikan beberapa teori psikologi dalam konteks kerja nyata, memperkuat hubungan antara teori akademik dan praktik profesional.

Contoh Implementasi :

- a. Teori Manajemen Stres (Lazarus & Folkman): Penelitian ini menggunakan pendekatan coping untuk memahami cara karyawan menghadapi tekanan kerja, baik melalui coping emosional maupun coping problem-focused. Strategi pelatihan manajemen stres diusulkan berdasarkan teori ini.
- b. Kecerdasan Emosional (Goleman): Penekanan pada pelatihan kecerdasan emosional menunjukkan bagaimana pengelolaan emosi dan empati dapat meningkatkan hubungan intrapersonal dan interpersonal di tempat kerja.
- c. Teori Motivasi (Herzberg & Maslow): Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan dasar (gaji dan kondisi kerja) hingga aktualisasi diri, memberikan rekomendasi spesifik untuk meningkatkan semangat kerja.

## **3) Panduan Praktis bagi Perusahaan**

Laporan ini juga menyajikan rekomendasi strategis yang dapat langsung diimplementasikan untuk mengatasi masalah intrapersonal. Panduan Praktis yang Diusulkan :

a. Program Pelatihan dan Pengembangan

Mengadakan pelatihan kecerdasan emosional, manajemen stres, dan pengelolaan konflik sebagai bagian dari pengembangan karyawan. Pelatihan ini dapat dilakukan secara reguler untuk membangun keterampilan intrapersonal yang berkelanjutan.

b. Konseling dan Dukungan Psikologis

Menyediakan layanan konseling in-house untuk karyawan yang menghadapi tekanan kerja berat. Konselor dapat membantu mereka mengelola stres, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengatasi tantangan emosional.

c. Komunikasi yang Efektif

Menerapkan sesi komunikasi rutin antara karyawan dan manajemen untuk membahas tantangan kerja, memberikan umpan balik, dan meningkatkan hubungan kerja.

d. Pemeriksaan Kesehatan Mental

Melakukan screening kesehatan mental secara berkala menggunakan alat seperti PHQ-9 atau GAD-7. Ini membantu mendeteksi dini masalah psikologis yang mungkin dihadapi karyawan.

**4) Dampak Praktis**

Dengan penerapan panduan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi risiko burnout. Pendekatan ini juga mendukung keberlanjutan bisnis dengan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tim.

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

1. Masalah intrapersonal, seperti stres kerja dan kurangnya motivasi, signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Satuan Kerja Layanan Umum PT Bukit Asam.
2. Solusi yang diusulkan, seperti pelatihan manajemen stres dan komunikasi rutin, menunjukkan potensi peningkatan kondisi intrapersonal karyawan.
3. Perusahaan perlu mengintegrasikan strategi pengelolaan intrapersonal dalam kebijakan SDM untuk mencapai efisiensi kerja yang lebih baik.

**B. Saran**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Menyediakan program pelatihan kecerdasan emosional dan manajemen stres secara berkala.
  - b. Mengadakan sesi komunikasi rutin untuk meningkatkan hubungan kerja antara manajemen dan karyawan.
2. Bagi Karyawan
  - a. Mengikuti program pelatihan yang disediakan perusahaan
  - b. Melakukan evaluasi diri secara berkala untuk memahami kondisi intrapersonal.
3. Bagi Akademisi
  - a. Melakukan penelitian lanjutan untuk mengembangkan intervensi intrapersonal berbasis teknologi.
  - b. Memperluas studi ini pada sektor kerja lainnya untuk komparasi temuan.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, D. R. (2017). Psikoedukasi untuk meningkatkan pemahaman tentang pengasuhan anak pada komunitas ibu anggota Posyandu. *Procedia: Studi Kasus Dan Intervensi Psikologi*, 5(1), <https://doi.org/10.22219/procedia.v5i1.16276>.
- Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. *Handbook of socialization theory and research*, 213, 262.
- Barrouillet, P. (2015). Theories of cognitive development: From Piaget to today. *Developmental Review*, 38, 1-12.
- Chomaria, N. (2012). Pendidikan seks untuk anak. Aqwan.
- Dharma, D. S. A. (2022). Membaca Peran Teori Ekologi Bronfenbrenner dalam Menciptakan Lingkungan Inklusif di Sekolah. *Special and Inclusive Education Journal (SPECIAL)*, 3(2), <https://doi.org/10.36456/special.vol3.no2.a6642>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- American Psychological Association. (2020). *Workplace Well-being Guidelines*