
PENGARUH PENERAPAN OBSERVASI DAN KONSELING RINGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT LION SUPER INDO BASILICA

Rina Octaviana¹, Alfina Damayanti²

Universitas Bina Darma Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia^{1,2}

Email : alfinaaa563@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 2 Bulan : Februari Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This Field Work Practice (PKL) Report documents the implementation of a light counseling program that was observed at PT Lion Super Indo Basilica, Palembang. This program was designed to address various operational problems that affect employee job satisfaction. SWOT analysis was used as an analysis method to evaluate the program's strengths, weaknesses, opportunities, and threats. The results showed significant changes in several aspects of performance. Communication between teams became more effective, accuracy in work increased, and store operational efficiency improved. Several employees reported that the counseling sessions helped them understand their respective roles and responsibilities, and encouraged work motivation. However, the implementation of the program faced several limitations, such as the limited number of participants (10-20 employees) due to lack of human resources and short implementation time.</i></p> <p>Keywords : <i>Light Counseling, Job Satisfaction, Team Communication</i></p>

Abstrak

Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini mendokumentasikan pelaksanaan program konseling ringan yang dilakukan observasi di PT Lion Super Indo Basilica, Palembang. Program ini dirancang untuk mengatasi berbagai permasalahan operasional yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Analisis SWOT digunakan sebagai metode analisis untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman program. Hasil menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam beberapa aspek kinerja. Komunikasi antar tim menjadi lebih efektif, ketelitian dalam pekerjaan meningkat, dan efisiensi operasional toko membaik. Beberapa karyawan melaporkan bahwa sesi konseling membantu mereka memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, serta mendorong motivasi kerja. Namun, implementasi program menghadapi beberapa keterbatasan, seperti jumlah peserta yang terbatas (10-20 karyawan) akibat kekurangan sumber daya manusia dan waktu pelaksanaan yang singkat.

Kata Kunci : *Konseling Ringan, Kepuasan Kerja, Komunikasi Tim*

A. PENDAHULUAN

Program Kuliah Kerja Nyata-Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (KKNT-PPM) adalah kegiatan lapangan bagi mahasiswa tingkat akhir program pendidikan S-1/D-4/Sarjana Terapan. Program ini bersifat wajib karena universitas percaya bahwa KKN mampu

mendorong empati mahasiswa sekaligus memberikan kontribusi nyata dalam penyelesaian persoalan masyarakat.

PT Lion Super Indo adalah salah satu jaringan ritel terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang perdagangan kebutuhan sehari-hari. Didirikan pada tahun 1997, perusahaan ini merupakan hasil kerja sama strategis antara Salim Group, salah satu konglomerat terbesar di Indonesia, dan Ahold Delhaize, sebuah perusahaan ritel global berbasis di Belanda. Dengan lebih dari 200 gerai yang tersebar di berbagai kota besar dan kecil di Indonesia, Super Indo telah menjadi pilihan utama masyarakat untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Komitmen terhadap keberlanjutan dan pelayanan berkualitas menjadikan Super Indo sebagai pelopor dalam menyediakan produk segar, berkualitas, dan harga yang kompetitif.

Kegiatan KKN yang dilaksanakan di PT Lion Super Indo Basilica, Palembang, memberikan mahasiswa kesempatan untuk memahami langsung dinamika dunia kerja, khususnya dalam operasional dan manajemen karyawan. Salah satu tantangan utama yang diidentifikasi dari hasil observasi adalah rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan, di sebabkan oleh faktor-faktor yaitu : 1) Kasir ,berupa beban kerja yang berlebihan di luar tanggung jawab utama, seperti pemajangan barang untuk tim kasir, perapihan seluruh area toko saat akhir shift di malam hari. 2) Produce dan butcher , tugas administratif untuk tim produce dan butcher yang dibebankan dari team leader kepada staff yang seharusnya bukan tanggung jawab seorang staff. 3) Pemberian tugas pemajangan barang di area display yang sempit yang tidak sesuai dengan jumlah order barang. Membuat area transit kosong dari barang yang datang sementara gudang kecil dan sudah full. Juga target penjualan yang tinggi yang menuntut replanishment pemajang yang cepat.

Kondisi-kondisi tersebut secara langsung berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai tanggung jawab utama dapat memicu rasa ketidakadilan dan kelelahan fisik maupun mental, terutama pada tim kasir yang harus menangani tugas tambahan di luar kapasitas mereka. Di sisi lain, pembebanan tugas administratif kepada staf produce dan butcher yang sebenarnya menjadi tanggung jawab team leader dapat menurunkan motivasi kerja serta efisiensi operasional di lapangan. Sementara itu, tantangan terkait ruang display yang sempit, gudang yang penuh, dan target penjualan yang tinggi menciptakan tekanan kerja yang signifikan, khususnya bagi tim pemajangan barang. Hal ini tidak hanya menghambat produktivitas, tetapi juga berpotensi

meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya memperburuk kepuasan kerja secara keseluruhan.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai di masa depan adalah menciptakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin andal. Sumber daya manusia yang berkualitas ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya (Sinambela, 2021). Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan ukuran dari sikap emosional pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Menurut Sunarta (Sunarta, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan seseorang (ungkapan-afeksi) atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

B. METODE PENELITIAN

Kegiatan ini menggunakan metode observasi dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas pengaruh penerapan observasi dan konseling ringan terhadap kepuasan kerja, serta dapat membantu analisis SWOT dalam kegiatan ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan program observasi dan konseling ringan di PT Lion super indo dimulai dengan observasi terlebih dahulu Metode observasi yang dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Lion Super Indo Basilica. Metode ini melibatkan pengamatan langsung terhadap kondisi kerja di beberapa divisi (kasir, produce, butcher, dan grocery) serta interaksi antara karyawan dan manajemen.

a. Jenis Observasi**1) Observasi Partisipatif**

Penulis terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari untuk memahami secara mendalam tantangan yang dihadapi oleh karyawan. Pengamatan dilakukan sambil melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan posisi yang ditugaskan. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk mendapatkan pengalaman langsung dan perspektif yang lebih objektif. Teori ini dikemukakan oleh Bronislaw Malinowski yang menekankan pentingnya peneliti untuk berpartisipasi langsung dalam kegiatan yang diamati guna memahami perilaku atau dinamika yang terjadi. Dalam konteks ini, peneliti yang terlibat dalam kegiatan kasir, produce, butcher, dan pemajangan barang dapat mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan karyawan secara lebih mendalam.

2) Observasi Non-Participatif

Penulis juga melakukan pengamatan dari luar (tanpa terlibat langsung dalam tugas sehari-hari) untuk memantau interaksi dan dinamika kerja antara karyawan dan manajer, serta kondisi lingkungan kerja. Observasi ini dilakukan tanpa gangguan terhadap aktivitas karyawan agar data yang diperoleh tetap objektif dan akurat.

b. Teknik Observasi**1) Observasi Terstruktur**

Menggunakan panduan observasi yang sudah disiapkan sebelumnya berdasarkan aspek-aspek yang perlu diamati, seperti: Pembagian tugas karyawan Beban kerja yang diterima oleh karyawan Proses komunikasi antara karyawan dan atasan Kondisi fisik lingkungan kerja Tanggapan karyawan terhadap beban kerja dan target yang diberikan.

2) Observasi Tidak Terstruktur

Observasi ini dilakukan secara bebas untuk menangkap kejadian-kejadian tak terduga atau faktor-faktor lain yang mungkin tidak tercakup dalam panduan observasi. Pengamatan ini lebih bersifat eksploratif dan dapat memberikan wawasan tambahan mengenai dinamika pekerjaan yang tidak terduga.

c. Proses Observasi**1) Tahap Persiapan**

Sebelum observasi dilakukan, penulis melakukan wawancara awal dengan pihak manajemen untuk memahami situasi umum perusahaan dan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Penulis juga mempersiapkan instrumen observasi untuk memastikan pengamatan dilakukan secara sistematis.

2) Pelaksanaan Observasi

Observasi dilaksanakan pada 2024, di mana penulis berkeliling ke berbagai divisi untuk melihat langsung kondisi kerja. Dokumentasi: Hasil observasi dicatat dalam bentuk catatan lapangan dan dokumentasi visual (jika diperbolehkan oleh perusahaan), untuk memudahkan analisis lebih lanjut.

3) Analisis Data Observasi

Setelah data observasi terkumpul, penulis menganalisisnya berdasarkan permasalahan yang muncul yaitu :

Tabel 1. Rangkaian Kegiatan

No	Divisi	Metode / deskripsi	Tujuan	Manfaat	Capaian
1	Kasir	1. Konseling Individual: Sesi satu-satu untuk memahami pengalaman kerja kasir, khususnya tentang beban kerja tambahan dan dampaknya pada kesejahteraan mereka. 2. Konseling Kelompok: Diskusi kelompok untuk membangun pemahaman bersama di antara kasir dan mencari solusi kolektif.	Mengidentifikasi tekanan yang dihadapi kasir akibat beban kerja tambahan. Memberikan ruang bagi kasir untuk mengungkapkan keluhan dan mencari solusi bersama.	Mengidentifikasi tekanan yang dihadapi kasir akibat beban kerja tambahan. Memberikan ruang bagi kasir untuk mengungkapkan keluhan dan mencari solusi bersama.	Teridentifikasi masalah utama yang dihadapi kasir. Adanya solusi untuk meringankan beban kerja tambaha melalui diskusi dengan manajemen.
2	Produce dan Butcher	1. Konseling Individual: Memberikan sesi personal untuk staf yang merasa tugas tambahan tidak adil, sekaligus mengajarkan strategi koping untuk mengelola perasaan frustrasi. 2. Pelatihan CBT (Cognitive Behavioral Therapy) ringan: Melatih karyawan untuk mengelola pikiran negatif tentang beban kerja tambahan dan menggantinya dengan pola pikir yang lebih produktif.	Membantu staf menerima situasi kerja sembari memberikan solusi praktis untuk mengelola beban administratif. Meningkatkan rasa keadilan dan efikasi diri.	Staf lebih mampu mengelola beban kerja tambahan. Menurunkan tingkat stres akibat tugas administratif.	Pengurangan keluhan terkait beban kerja. Rekomendasi kepada manajemen untuk distribusi tugas yang lebih adil.
3	Grocery	1. Konseling Kelompok: Memberikan ruang bagi tim pemajangan untuk berbagi pengalaman dan stres terkait pekerjaan mereka. 2. Diskusi Solusi: Melibatkan manajemen	Mengurangi tekanan kerja melalui diskusi terbuka. Menghasilkan solusi praktis untuk permasalahan	Karyawan lebih percaya diri menghadapi tantangan kerja. Hubungan yang lebih baik antara tim	Adanya rencana perbaikan ruang display dan gudang. Pengurangan stres terkait target kerja

		untuk membahas opsi perbaikan, seperti pengaturan ulang ruang display atau penjadwalan pemajangan barang.	ruang dan target.	pemajangan dan manajemen.	melalui dukungan manajemen.
4	Evaluasi berkala	Wawancara individu : sesi tanya jawab dengan karyawan untuk mendapatkan umpan balik mendalam terkait pengalaman mereka selama konseling	Mengukur sejauh mana konseling membantu mengatasi masalah yang di hadapi karyawan	Membantu perusahaan merancang kebijakan kerja yang efektif	Terlihat dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan peningkatan motivasi dan kesejahteraan karyawan.



Gambar 2. Foto Bimbingan Konseling Bersama karyawan

2. Analisis SWOT

a. Kekuatan (Strengths)

- 1) Pengalaman Langsung dalam Konseling: Salah satu kekuatan utama dari program ini adalah mahasiswa dapat memperoleh pengalaman langsung dalam memberikan konseling kepada karyawan. Dengan menggunakan pendekatan konseling berbasis wawancara dan dialog, mahasiswa dapat mengasah keterampilan komunikasi, empati, dan mendengarkan secara aktif, yang merupakan keterampilan penting dalam psikologi konseling (Lubis, 2011). Pengalaman ini memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika psikologis yang ada di tempat kerja.
- 2) Pendekatan yang Adaptif dan Fleksibel: Tidak menggunakan kuisioner atau instrumen tes tertentu memungkinkan konseling dilakukan dengan pendekatan yang lebih personal dan sesuai dengan kebutuhan individu. Hal ini meningkatkan

efektivitas proses konseling, karena setiap karyawan memiliki masalah dan kebutuhan yang unik (Trisnani, 2024).

- 3) Peningkatan Kesejahteraan Karyawan: Konseling yang dilakukan membantu karyawan untuk mengatasi masalah pribadi atau stres yang mereka alami, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Peningkatan kesejahteraan karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja dan produktivitas mereka (Saba, 2024).

b. Kelemahan (Weaknesses)

- 1) Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM): Salah satu kelemahan yang dihadapi dalam program ini adalah terbatasnya jumlah tenaga yang tersedia untuk melakukan konseling. Dengan hanya dapat melakukan konseling kepada 10-20 karyawan, hal ini membatasi jangkauan program dan dampaknya terhadap keseluruhan organisasi. Kekurangan SDM ini menyebabkan beberapa karyawan tidak dapat memperoleh layanan konseling yang diharapkan.
- 2) Waktu yang Terbatas: Durasi waktu yang terbatas juga menjadi tantangan. Program ini dilakukan dalam jangka waktu yang singkat, sehingga tidak semua karyawan yang membutuhkan konseling dapat dilayani secara maksimal. Keterbatasan waktu mengurangi peluang untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam mengenai dampak jangka panjang dari konseling.
- 3) Keterbatasan Fasilitas dan Infrastruktur: Beberapa keterbatasan fasilitas dan infrastruktur dalam melakukan konseling, seperti ruang yang tidak memadai untuk privasi, dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat menjalani konseling. Faktor ini bisa mempengaruhi efektivitas sesi konseling yang dilakukan.

c. Peluang (Opportunities)

- 1) Peningkatan Keterampilan Mahasiswa dalam Konseling: Program ini membuka peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis dalam konseling, yang sangat dibutuhkan dalam karier psikologi klinis dan organisasi. Mahasiswa yang terlibat dalam konseling ini memperoleh wawasan langsung mengenai tantangan dan strategi dalam mengatasi masalah karyawan, yang merupakan pengalaman berharga bagi perkembangan profesional mereka.
- 2) Pengembangan Program Konseling Lebih Lanjut: Berdasarkan keberhasilan yang tercatat selama program ini, ada peluang untuk mengembangkan program konseling lebih lanjut di perusahaan. Program konseling ini bisa diperluas untuk

mencakup lebih banyak karyawan dan diterapkan secara lebih rutin, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

- 3) Integrasi Psikologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM): Keberhasilan program konseling ini dapat membuka peluang untuk integrasi lebih dalam antara psikologi dan manajemen SDM di perusahaan. Pengelolaan karyawan yang lebih memperhatikan aspek psikologis dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

d. Ancaman (Threats)

- 1) Resistensi terhadap Konseling: Salah satu ancaman yang dihadapi dalam program ini adalah kemungkinan adanya resistensi dari karyawan terhadap proses konseling. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman atau ragu untuk berbicara tentang masalah pribadi mereka, yang dapat menghambat efektivitas konseling. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi keberhasilan program.
- 2) Ketergantungan pada Mahasiswa: Karena konseling dilakukan oleh mahasiswa, terdapat risiko ketergantungan pada mahasiswa yang mungkin belum sepenuhnya berpengalaman dalam menangani masalah psikologis yang kompleks. Hal ini dapat menurunkan tingkat efektivitas konseling, terutama untuk masalah yang lebih serius atau memerlukan intervensi profesional.
- 3) Keterbatasan Evaluasi Jangka Panjang: Program konseling ini dilakukan dalam waktu yang terbatas, sehingga sulit untuk mengevaluasi dampaknya dalam jangka panjang. Oleh karena itu, meskipun ada peningkatan kesejahteraan yang terlihat dalam jangka pendek, belum tentu dampak positif ini bertahan dalam jangka panjang tanpa adanya tindak lanjut atau program lanjutan.

Tabel 3. Hasil Analisis SWOT

Faktor	Keterangan
Kekuatan	1. Pendekatan berbasis data ; observasi dan konseling di dasarkan pada data langsung dari karyawan . 2. Pokus pada karyawan sebagai prioritas utama 3. Kolaborasi antar divisi melalui konseling kelompok 4. Potensi peningkatan produktifitas
Kelemahan	1. Terbatasnya sumber daya manusia (SDM) dalam konseling. 2. Waktu yang terbatas untuk memberikan konseling kepada lebih banyak karyawan. 3. Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur untuk konseling yang lebih nyaman dan pribadi.
Peluang	1. Pengembangan keterampilan mahasiswa dalam konseling. 2. Peluang untuk mengembangkan program konseling lebih lanjut. 3. Integrasi psikologi dalam manajemen SDM perusahaan.
Ancaman	1. Resistensi dari karyawan terhadap konseling. 2. Ketergantungan pada mahasiswa yang belum berpengalaman. 3. Keterbatasan evaluasi jangka panjang dari program konseling.

3. SWOT (Kelebihan dan Kelemahan Penerapan Hasil PKL bagi Institusi)

- a. Kelebihan Penerapan Hasil PKL bagi Institusi
 - 1) Peningkatan Kesejahteraan Karyawan: Salah satu hasil positif yang dicapai dari konseling adalah peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan adanya program konseling yang memfasilitasi karyawan dalam menyampaikan permasalahan pribadi, stres kerja, atau konflik interpersonal, karyawan merasa lebih dihargai dan terdukung oleh perusahaan. Karyawan yang merasa didukung akan lebih berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada penurunan tingkat turnover dan peningkatan kinerja (Harmen, 2024).
 - 2) Peningkatan Produktivitas Kerja: Program konseling yang berhasil memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental karyawan berpotensi meningkatkan produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa lebih baik secara psikologis, mereka akan lebih fokus, kreatif, dan efisien dalam bekerja, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
 - 3) Peningkatan Hubungan Antarkaryawan: Konseling juga dapat membantu dalam mengatasi konflik atau masalah interpersonal yang terjadi di tempat kerja. Dengan adanya dukungan psikologis, hubungan antar karyawan dapat lebih harmonis, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Ini berpotensi meningkatkan suasana kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kohesi tim (Suryani, 2020).
- b. Kelemahan Penerapan Hasil PKL bagi Institusi
 - 1) Keterbatasan Cakupan: Karena keterbatasan waktu dan sumber daya manusia, hanya sebagian kecil karyawan yang dapat mengikuti program konseling. Ini membatasi dampak yang dapat diberikan program ini kepada seluruh karyawan di perusahaan. Beberapa karyawan yang membutuhkan dukungan psikologis mungkin tidak dapat terlayani dengan optimal.
 - 2) Resistensi terhadap Konseling: Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman atau ragu untuk mengikuti sesi konseling. Mereka mungkin menganggap konseling sebagai sesuatu yang hanya diperlukan oleh individu yang “lemah” atau tidak dapat mengatasi masalah mereka sendiri. Ini dapat menjadi tantangan dalam penerapan program ini secara menyeluruh.
 - 3) Ketergantungan pada Mahasiswa Praktik: Penerapan konseling oleh mahasiswa praktik juga dapat menjadi tantangan, karena mahasiswa mungkin belum memiliki pengalaman yang cukup untuk menangani masalah psikologis yang lebih kompleks. Hal ini bisa berpotensi mempengaruhi kualitas layanan konseling yang diberikan, dan jika masalah yang dihadapi karyawan cukup berat, mungkin perlu melibatkan profesional yang lebih berpengalaman.

Tabel 3. Kelebihan dan Kelemahan Penerapan Hasil PKL bagi Institusi

Aspek	Kelebihan	Kelemahan
Kesejahteraan Karyawan	Meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui dukungan konseling.	Cakupan konseling terbatas pada sejumlah kecil karyawan.
Produktivitas Kerja	Karyawan yang merasa didukung secara psikologis akan lebih produktif dalam bekerja.	Keterbatasan waktu menyebabkan tidak semua masalah karyawan dapat ditangani dengan maksimal.
Hubungan Antar	Mengurangi konflik interpersonal dan meningkatkan kerjasama	Tidak semua karyawan bersedia atau merasa nyaman untuk mengikuti

karyawan	antar karyawan.	konseling.
Pengembangan SDM	Memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis dalam konseling.	Mahasiswa yang melakukan konseling mungkin belum cukup berpengalaman dalam menangani masalah psikologis yang kompleks.
Keterlibatan Manajemen	Memberikan wawasan kepada manajemen tentang pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan.	Keterbatasan fasilitas atau ruang yang memadai untuk melakukan konseling secara nyaman dan privasi.

4. Kontribusi bagi Keilmuan Psikologi

Hasil capaian yang diperoleh selama Program Kuliah Lapangan (PKL) ini memiliki kontribusi signifikan terhadap pengembangan keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi organisasi dan konseling. Melalui program konseling ringan yang dilakukan di PT Lion Super Indo Basilica, mahasiswa tidak hanya dapat mengaplikasikan teori-teori psikologi yang telah dipelajari di bangku kuliah, tetapi juga mengembangkan keterampilan praktis yang dapat digunakan dalam konteks dunia kerja. Berikut adalah beberapa kontribusi yang dapat diambil dari hasil PKL ini dalam keilmuan psikologi:

a. Penerapan Teori Psikologi dalam Konteks Dunia Kerja

Selama PKL, mahasiswa dapat menerapkan teori-teori psikologi yang relevan dengan situasi di lapangan. Salah satunya adalah penerapan teori konseling humanistik Carl Rogers (1951), yang menekankan pentingnya pendekatan empatik dan penerimaan tanpa syarat dalam membantu individu mengatasi masalah mereka. Dalam konteks konseling di tempat kerja, teori ini terbukti efektif dalam memberikan dukungan emosional kepada karyawan, sehingga mereka dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka. Dengan demikian, mahasiswa dapat memperkuat pemahaman mereka tentang bagaimana teori psikologi diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam konteks organisasi.

b. Pengembangan Keterampilan Konseling

Melalui kegiatan konseling yang dilakukan dengan karyawan, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan konseling yang sangat penting dalam praktek psikologi. Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membantu individu mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mereka hadapi. Keterampilan ini sangat relevan dalam dunia kerja, terutama bagi psikolog yang bekerja dalam bidang konseling organisasi atau konseling klinis. Selain itu, pengalaman langsung dalam melakukan wawancara dan konseling memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh individu dalam konteks profesional.

c. Kontribusi terhadap Psikologi Organisasi

Program PKL ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi organisasi, terutama dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan teori psikologi organisasi, kesejahteraan psikologis karyawan memiliki hubungan erat dengan kinerja dan kepuasan kerja (Maslach, 1982). Melalui konseling, karyawan yang mengalami stres atau masalah pribadi dapat memperoleh dukungan yang dibutuhkan untuk mengelola masalah tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, hasil dari program PKL ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya peran psikologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

d. Peningkatan Pemahaman tentang Kesejahteraan Mental dalam Konteks Profesional

Program konseling yang dilakukan di perusahaan juga memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang pentingnya kesejahteraan mental dalam konteks profesional. Dalam psikologi, kesejahteraan mental dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja individu (Ryan & Deci, 2001). Melalui pendekatan konseling yang dilakukan, mahasiswa dapat melihat secara langsung bagaimana dukungan psikologis dapat membantu individu mengatasi stres dan tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka, serta bagaimana hal tersebut berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

D. KESIMPULAN

Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan di PT Lion Super Indo Basilica melalui program konseling ringan berbasis wawancara telah memberikan hasil yang signifikan. Program ini dirancang untuk membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Berdasarkan hasil wawancara dan validasi, mayoritas karyawan yang mengikuti program konseling menunjukkan peningkatan motivasi kerja, kepercayaan diri, dan kemampuan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Hubungan antaranggota tim juga mengalami perbaikan, dengan komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif.

Hasil konseling ini juga mengungkap bahwa karyawan merasa lebih dihargai oleh institusi karena adanya perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Beberapa karyawan melaporkan perubahan positif dalam cara mereka menyikapi masalah, seperti berkurangnya stres akibat beban kerja dan peningkatan kemampuan dalam mengelola waktu. Program ini berhasil memberikan solusi konkret untuk permasalahan yang dihadapi karyawan, seperti pengelolaan jadwal kerja, pengaturan ulang tugas, dan perbaikan dinamika tim.

Namun, program ini juga menghadapi beberapa kendala, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya manusia dan waktu. Karena hanya melibatkan 10-20 karyawan, cakupan konseling tidak mencakup seluruh kebutuhan organisasi. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang awalnya menunjukkan resistensi terhadap program ini karena kurangnya pemahaman tentang manfaat konseling. Meskipun demikian, hasil positif yang dicapai menunjukkan bahwa pendekatan konseling ini memiliki potensi besar untuk diadopsi lebih luas di masa depan. Secara keseluruhan, kegiatan PKL ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung. Bagi mahasiswa, program ini menjadi sarana untuk menerapkan teori psikologi secara praktis, khususnya dalam bidang konseling dan pengelolaan sumber daya manusia.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Artati, K. B. (2024). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Siswa Kelas Besar Sekolah Dasar dan Implikasinya Terhadap Program Mindfulness Berbasis Sekolah. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*.
- Elyana, L. (2020). Manajemen Parenting Class Melalui Media E-Learning. *Sentra Cendekia*.
- Harmen, H. (2024). Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Memperkuat Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*.
- Lubis, N. L. (2011). *Memahami Dasar Dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Saba, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bimbingan Konseling*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Trisnani, N. (2024). *Pembelajaran Berdiferensiasi dalam Kurikulum Merdeka*. Sumatera Utara: PT Mifandi Mandiri Digital.