

Manajemen Stres Kerja Karyawan Perusahaan Manufacturing Melalui Teknik Restrukturisasi Kognitif

Rizky Purnomo Adji Churnawan¹⁾ Prida Ariani Ambar Astuti²⁾ Natalia Guadalupe Freitas³⁾

¹⁾ Psikologi, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Humaniora Universitas Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210
Email: rizky.churnawan@kalbis.ac.id

²⁾ Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Humaniora Universitas Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210
Email: prida.astuti@kalbis.ac.id

³⁾ Psikologi, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Humaniora Universitas Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur 13210
Email: nataliaguade@gmail.com

Abstract: *The automotive manufacturing sector is characterized by high-pressure environments that often trigger occupational stress and reduce productivity. This community service aims to empower employees at PT Denso Manufacturing Indonesia to manage stress independently through Cognitive Behavioral Therapy (CBT). Using a Participatory Action Research (PAR) approach, the intervention involved 58 employees in psychoeducation, guided cognitive restructuring training using Automatic Thought Records, and reflective sessions. The results indicated significant effectiveness, with over 70% of participants demonstrating the ability to identify distortions and restructure negative automatic thoughts. The intervention effectively shifted participants' cognitive appraisals from perceiving work demands as threats to challenges, resulting in improved emotional regulation and work focus. Furthermore, the partner organization committed to integrating this cognitive-based stress management module into their Occupational Health and Safety (K3) system to ensure long-term sustainability.*

Keywords: *cognitive behavioral therapy, cognitive restructuring, manufacturing industry, occupational stress, resilience*

Abstrak: *Sektor industri manufaktur otomotif memiliki karakteristik lingkungan kerja bertekanan tinggi yang rentan memicu stres kerja dan penurunan produktivitas. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan karyawan PT Denso Manufacturing Indonesia agar mampu mengelola stres secara mandiri melalui pendekatan Cognitive Behavioral Therapy (CBT). Menggunakan metode Participatory Action Research (PAR), intervensi melibatkan 58 karyawan dalam sesi psikoedukasi, pelatihan restrukturisasi kognitif menggunakan Automatic Thought Record, dan refleksi, dilaksanakan tanggal 17 Februari 2026. Hasil evaluasi menunjukkan efektivitas yang signifikan, di mana lebih dari 70% peserta menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi distorsi pikiran dan melakukan restrukturisasi pikiran negatif. Intervensi ini berhasil menggeser penilaian kognitif peserta terhadap beban kerja dari ancaman menjadi tantangan, yang berdampak pada perbaikan regulasi emosi dan fokus kerja. Sebagai tindak lanjut, mitra berkomitmen mengintegrasikan modul manajemen stres berbasis kognitif ini ke dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan untuk menjamin keberlanjutan program.*

Kata kunci: *cognitive behavioral therapy, industri manufaktur, kesehatan mental, restrukturisasi kognitif, stres kerja*

I. PENDAHULUAN

Industri manufaktur otomotif global saat ini sedang berada di pusaran transformasi masif menuju era Industri 4.0 dan *Society 5.0*. Di tengah persaingan pasar global yang semakin ketat, efisiensi operasional dan produktivitas menjadi parameter utama keberlangsungan bisnis. Sektor ini memiliki karakteristik lingkungan kerja yang unik dan menuntut, ditandai dengan penerapan sistem *lean manufacturing* yang menekankan pada presisi tinggi, target produksi massal (*mass production*), serta toleransi kesalahan yang mendekati nol (*zero defect*). Indonesia, sebagai salah satu basis produksi otomotif terbesar di Asia Tenggara, menjadikan kawasan industri seperti Cikarang, Jawa Barat, sebagai pusat aktivitas ekonomi yang vital. PT Denso Manufacturing Indonesia, sebagai bagian integral dari rantai pasok global komponen otomotif, beroperasi dalam ekosistem bertekanan tinggi tersebut. Karyawan di lantai produksi dituntut untuk bekerja dengan ritme yang sangat cepat (*takt time* yang ketat) demi memenuhi standar mutu internasional dan tenggat waktu pengiriman yang presisi.

Dinamika kerja semacam ini, meskipun terbukti efektif dalam memacu *output* operasional, membawa konsekuensi serius bagi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) tenaga kerja. Dalam kerangka teori *Job Demands-Resources (JD-R) Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), lingkungan pabrik otomotif sering kali dikategorikan memiliki *job demands* (tuntutan kerja) yang sangat tinggi seperti beban fisik, tekanan waktu ekstrem, dan lingkungan fisik yang bising. Namun, tingginya tuntutan ini sering kali tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* (sumber daya kerja) psikologis yang memadai, seperti otonomi kerja, umpan balik konstruktif, atau dukungan sosial yang suportif. Ketidakseimbangan kronis antara tuntutan dan sumber daya inilah yang memicu kondisi *job strain*, yang bermanifestasi pada kelelahan fisik dan, yang lebih krusial, kelelahan psikologis.

Urgensi pengabdian masyarakat ini tidak hanya dilihat dari perspektif kesehatan individu, tetapi juga dari perspektif keberlanjutan ekonomi industri. Studi yang dirilis oleh *World Health Organization (WHO)* mengestimasi bahwa gangguan kecemasan dan depresi merugikan ekonomi global sebesar US\$ 1 triliun per tahun akibat hilangnya produktivitas.

Dalam konteks industri manufaktur di Indonesia, biaya tersembunyi (*hidden costs*) dari stres kerja sering kali tidak terhitung dalam neraca keuangan perusahaan, padahal bermanifestasi nyata dalam bentuk tingginya angka absensi (*absenteeism*), perputaran karyawan (*turnover*), dan fenomena *presenteeism* kondisi di mana karyawan hadir secara fisik di tempat kerja namun tidak berfungsi secara mental akibat gangguan psikologis. Bagi mitra pengabdian ini, menjaga kesehatan mental karyawan bukan sekadar isu kemanusiaan (*humanitarian issue*), melainkan strategi bisnis defensif yang vital untuk mempertahankan daya saing dan mencegah kerugian akibat *human error*.

Selain aspek ekonomi, tantangan budaya (*cultural barriers*) menjadi variabel krusial yang memperumit penanganan stres di lapangan. Budaya kerja di Asia, termasuk Indonesia, yang cenderung memiliki karakteristik *high power distance* (jarak kekuasaan tinggi) dan nilai kolektivisme, sering kali menciptakan "budaya diam" (*culture of silence*) terkait kesehatan mental. Di lingkungan industri yang didominasi laki-laki (*male-dominated industry*), terdapat stigma bahwa mengungkapkan beban mental adalah bentuk kelemahan atau ketidaksanggupan dalam bekerja. Karyawan di level operator cenderung merasa sungkan atau takut untuk mencari bantuan profesional karena khawatir akan penilaian negatif dari atasan atau rekan kerja. Akibatnya, tekanan psikologis tersebut dipendam (*suppressed*) dalam jangka waktu lama, yang pada akhirnya meledak menjadi gangguan kesehatan serius atau kecelakaan kerja.

Berdasarkan analisis situasi dan Need Assessment yang dilakukan tim pelaksana PKM di lokasi mitra, teridentifikasi bahwa permasalahan yang dihadapi PT Denso Manufacturing Indonesia sangat relevan dengan gambaran teoretis di atas. Observasi awal menunjukkan adanya gejala kecemasan (*anxiety*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), dan penurunan motivasi intrinsik di kalangan pekerja. Masalah ini diperparah oleh rendahnya literasi kesehatan mental di kalangan pekerja kerah biru (*blue-collar workers*). Karyawan belum memiliki kompetensi psikologis yang memadai untuk melakukan coping atau pengelolaan respons terhadap stressor yang mereka hadapi.

Permasalahan fundamental yang ditemukan bukan sekadar tingginya beban kerja eksternal, melainkan distorsi pada persepsi internal karyawan. Sebagian

besar karyawan belum memahami bahwa stres sangat dipengaruhi oleh pola pikir atau kognisi mereka. Distorsi kognitif seperti *overthinking* (memikirkan masalah secara berlebihan tanpa solusi), *catastrophizing* (melebih-lebihkan dampak negatif suatu kesalahan kecil), dan *labeling* (memberi cap negatif permanen pada diri sendiri) teridentifikasi sering muncul di lantai produksi. Misalnya, ketika seorang operator melakukan kesalahan minor, pikiran otomatis yang muncul adalah "Saya bodoh" atau "Karir saya tamat". Pikiran irasional ini memicu kecemasan berlebih yang justru mendegradasi konsentrasi dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja (*workplace accident*). Tanpa intervensi yang tepat, karyawan merespons tekanan ini dengan mekanisme koping maladaptif seperti merokok berlebihan, menarik diri dari interaksi sosial, atau prokrastinasi, yang kontraproduktif bagi keselamatan kerja.

Merespons kompleksitas permasalahan tersebut, Perguruan Tinggi hadir melalui skema Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) untuk memberikan intervensi yang bersifat kuratif-preventif. Pendekatan *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT) dipilih sebagai landasan utama program ini. CBT merupakan standar emas (gold standard) dalam intervensi psikologis yang berfokus pada modifikasi pola pikir disfungsi untuk mengubah emosi dan perilaku. Berbeda dengan pendekatan konseling tradisional yang memakan waktu panjang, CBT memiliki struktur yang terarah, berorientasi pada masalah "di sini dan saat ini" (*here and now*), serta bersifat edukatif, sehingga sangat adaptif untuk diterapkan dalam konteks industri yang mengutamakan efisiensi waktu.

Program pengabdian ini tidak sekadar memberikan penyuluhan, tetapi bertujuan untuk memberdayakan (*empowering*) karyawan melalui transfer keterampilan teknis (*skill transfer*). Artikel ini bertujuan untuk memaparkan efektivitas pelatihan manajemen stres dengan teknik *Cognitive Restructuring* (Restrukturisasi Kognitif). Tujuan utamanya adalah melatih karyawan untuk: (1) mengenali *automatic thoughts* negatif yang muncul saat bekerja; (2) mengevaluasi validitas pikiran tersebut secara kritis; dan (3) menggantinya dengan pikiran alternatif yang lebih rasional dan adaptif. Melalui intervensi ini, diharapkan tercipta *psychological safety* yang mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang lebih sehat, resilien, dan produktif secara berkelanjutan, sejalan dengan Tujuan

Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) terkait pekerjaan layak dan kesehatan yang baik.

II. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan workshop yang dirancang secara sistematis untuk menjawab kebutuhan mitra akan intervensi psikologis yang aplikatif di lingkungan industri. Kerangka kerja kegiatan menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), di mana keterlibatan aktif mitra menjadi kunci utama dalam proses transformasi perilaku. Strategi intervensi yang diterapkan adalah pelatihan dan pendampingan psikologis berbasis *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT), yang menekankan pada modifikasi pola pikir disfungsi untuk memperbaiki respons emosi dan perilaku kerja. Pendekatan ini dipilih karena memiliki struktur yang terarah dan berorientasi pada pemecahan masalah (*problem-focused*), sehingga sangat relevan diterapkan dalam konteks budaya kerja industri yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas.

A. Desain Kegiatan

Desain instruksional kegiatan disusun berdasarkan prinsip pembelajaran orang dewasa (Andragogi), yang menekankan pada aspek pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) dan relevansi praktis. Materi pelatihan dikembangkan dengan mengadaptasi model kognitif dari Aaron Beck, namun telah melalui proses penyesuaian (*tailoring*) agar selaras dengan bahasa operasional dan konteks budaya kerja di lantai produksi. Sebelum implementasi, dilakukan tahap pengembangan instrumen yang meliputi validasi modul intervensi. Modul "Manajemen Pikiran di Tempat Kerja" dan lembar kerja *Automatic Thought Record* (ATR) yang digunakan telah disederhanakan dari format klinis menjadi format praktis yang user-friendly bagi karyawan non-klinis. Langkah ini bertujuan untuk memastikan materi yang bersifat abstrak psikologis dapat dipahami dengan mudah, tanpa mengurangi esensi terapeutik dari teknik CBT itu sendiri.

B. Profil Partisipan dan Lokasi

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di PT Denso Manufacturing Indonesia yang berlokasi di kawasan industri Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat. Lokasi ini dipilih mengingat posisi strategis mitra sebagai salah satu perusahaan manufaktur komponen otomotif terbesar yang menghadapi tantangan tekanan kerja tinggi. Partisipan kegiatan berjumlah 58 orang karyawan (N=58) yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria penentuan partisipan didasarkan pada rekomendasi manajemen HRD dan hasil asesmen kesehatan mental internal sebelumnya. Partisipan merupakan karyawan yang dinilai memiliki urgensi tinggi untuk mendapatkan penguatan kapasitas manajemen stres, atau mereka yang bekerja di divisi dengan beban target produksi yang ketat. Secara demografis, partisipan berasal dari berbagai level jabatan operasional dan divisi yang berbeda, sehingga merepresentasikan karakteristik populasi tenaga kerja di lingkungan mitra.

C. Prosedur dan Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara luring (tatap muka) dengan durasi efektif satu hari penuh, mulai pukul 08.00 hingga 14.00 WIB, tanggal 17 Februari 2026. Untuk menjamin efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan, alur kegiatan distrukturisasi ke dalam tiga sesi utama yang saling berkesinambungan sebagai berikut:

1. Sesi Psikoedukasi: Pembangun Kesadaran Kognitif (Cognitive Awareness)

Sesi pertama difokuskan pada penguatan fondasi kognitif mitra. Berdasarkan asesmen awal, ditemukan bahwa banyak karyawan yang belum memahami mekanisme terjadinya stres. Oleh karena itu, sesi ini bertujuan mengubah paradigma mitra dari yang semula melihat stres sebagai "nasib" menjadi kondisi yang dapat dikelola.

- a. Materi Fisiologi Stres: Narasumber memaparkan mekanisme biologis tubuh saat merespons tekanan (reaksi *fight or flight*), serta membedakan antara gejala stres fisik dan psikologis. Penjelasan ini penting agar mitra dapat mendeteksi sinyal peringatan dini (*early warning signs*) dari tubuh mereka sebelum mencapai titik burnout.
- b. Model Kognitif: Materi inti pada sesi ini adalah pengenalan model CBT yang menjelaskan

hubungan segitiga antara Pikiran (*Thoughts*), Emosi (*Emotion*), dan Perilaku (*Behavior*). Mitra diberikan pemahaman mendalam mengenai berbagai jenis distorsi kognitif atau "jebakan pikiran" yang lazim terjadi di lingkungan pabrik, seperti *catastrophizing* (membesar-besarkan dampak kesalahan produksi) dan *mind reading* (berasumsi negatif tentang penilaian supervisor). Melalui sesi ini, mitra diajak menyadari bahwa bukan beban kerja semata yang memicu stres, melainkan interpretasi pikiran mereka terhadap beban tersebut.



Gambar 1. Sesi Psikoedukasi

2. Sesi Latihan Terbimbing: Transfer Keterampilan Restrukturisasi (Skill Transfer)

Sesi kedua merupakan inti dari kegiatan PKM (*core intervention*), di mana metode ceramah beralih menjadi lokakarya praktis (*workshop*). Sesi ini bertujuan membekali mitra dengan kompetensi teknis dalam manajemen pikiran secara mandiri.

- a. Identifikasi Pikiran Otomatis: Mitra dibimbing untuk menggunakan lembar kerja *Automatic Thought Record* (ATR). Dalam latihan ini, mitra diminta menuliskan satu situasi kerja spesifik yang baru-baru ini memicu stres, kemudian menguraikan emosi yang dirasakan dan "pikiran otomatis" apa yang melintas saat itu. Langkah ini krusial untuk melatih kepekaan mitra dalam menangkap pikiran yang biasanya berlalu cepat di bawah sadar.
- b. Teknik Restrukturisasi Kognitif: Setelah pikiran negatif teridentifikasi, narasumber memandu mitra melakukan *cognitive disputation* (penyangkalan) menggunakan pertanyaan Socratic. Mitra diajarkan untuk mengajukan pertanyaan kritis pada diri sendiri, seperti:

"Apakah pikiran ini didukung fakta atau hanya asumsi?", "Apakah ada cara pandang lain yang lebih rasional?", dan "Apakah memikirkan hal ini membantu pekerjaan saya atau justru menghambatnya?". Proses ini diakhiri dengan penyusunan "Pikiran Alternatif" yang lebih seimbang dan adaptif untuk menggantikan pikiran negatif sebelumnya.



Gambar 2. Sesi Latihan Terbimbing

3. Sesi Refleksi dan Tanya Jawab: Internalisasi dan Komitmen (*Internalization*)

Sesi terakhir dirancang untuk mengonsolidasikan pembelajaran yang telah diperoleh dan memastikan keberlanjutan penerapan keterampilan pasca-pelatihan.

- a. Refleksi Individual: Mitra diberikan waktu hening untuk merenungkan perubahan kondisi emosional yang dirasakan setelah mencoba teknik restrukturisasi pada sesi sebelumnya. Mitra diminta menuliskan insight atau wawasan baru mengenai bagaimana perubahan pola pikir ternyata berdampak langsung pada ketenangan batin mereka. Proses reflektif ini penting untuk menanamkan keyakinan diri (*self-efficacy*) bahwa mereka mampu mengendalikan stres.
- b. Diskusi Interaktif: Forum tanya jawab dibuka untuk memfasilitasi mitra yang mengalami kendala teknis saat latihan atau memiliki kasus spesifik yang ingin didiskusikan. Sesi ini menciptakan ruang dialogis antara akademisi dan praktisi industri, memperkaya pemahaman kontekstual mengenai penerapan CBT di lantai produksi.
- c. Penutupan dan Motivasi: Kegiatan diakhiri dengan penguatan pesan kunci (*key takeaways*)

dan motivasi agar mitra menjadikan teknik manajemen pikiran ini sebagai kebiasaan baru (*new habit*) dalam rutinitas kerja sehari-hari.



Gambar 3. Sesi Refleksi dan Tanya Jawab

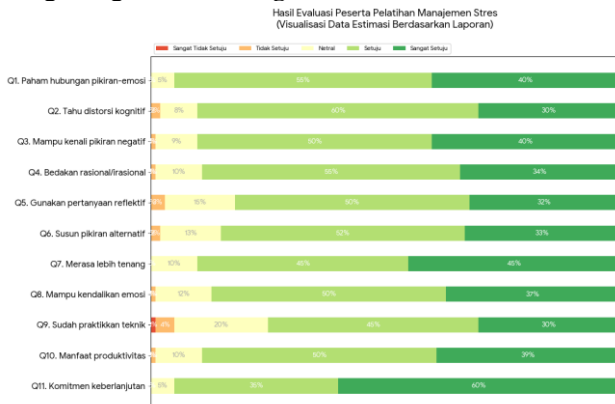
D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Evaluasi efektivitas program pengabdian ini dilakukan secara komprehensif menggunakan pendekatan campuran (*mixed-method*) yang menggabungkan evaluasi individual dan kelembagaan. Pengumpulan data kuantitatif dilaksanakan satu minggu pasca-kegiatan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh partisipan. Instrumen ini menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang terdiri dari 11 butir pernyataan untuk mengukur dimensi pemahaman konseptual, kemampuan identifikasi pikiran negatif, keterampilan restrukturisasi kognitif, serta dampak intervensi terhadap emosi dan perilaku kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk melihat persentase ketercapaian indikator keberhasilan yang ditetapkan, yaitu minimal 70% partisipan memberikan respons positif pada setiap indikator. Untuk melengkapi data tersebut, evaluasi kualitatif dilakukan melalui diskusi terarah bersama manajemen HRD dua minggu setelah pelatihan, yang bertujuan untuk memverifikasi dampak perubahan perilaku kerja partisipan secara observasional di lapangan sebagai indikator keberhasilan pada tingkat organisasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil evaluasi individual yang dilakukan terhadap 58 karyawan mitra satu minggu pasca-kegiatan menunjukkan tingkat keberhasilan yang tinggi, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Berdasarkan analisis data kuesioner, tercatat bahwa lebih dari 70% mitra memberikan respons positif dengan skor setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator keberhasilan program, yang membuktikan efektivitas metode pengabdian dalam mentransfer pengetahuan manajemen stres. Pada dimensi kognitif, sebanyak 85% mitra melaporkan peningkatan pemahaman konseptual mengenai mekanisme stres serta hubungan timbal balik antara pikiran, emosi, dan perilaku. Meskipun pada aspek psikomotorik terdapat dinamika teknis dalam membedakan antara pikiran dan emosi saat pengisian lembar kerja *Automatic Thought Record*, pendampingan intensif berhasil meningkatkan kemampuan teknis mitra hingga mencapai 75% keberhasilan pada akhir sesi. Indikator dampak yang paling signifikan terlihat pada perubahan regulasi emosi, di mana mitra merasa lebih tenang, memiliki pengendalian diri yang lebih baik saat menghadapi tekanan produksi, serta mengalami peningkatan fokus kerja setelah menerapkan teknik manajemen pikiran dalam rutinitas harian mereka. Narasi autentik dari mitra memperkuat temuan ini, seperti pengakuan dari bagian *Quality Control* yang mulai menggunakan teknik cek fakta untuk menantang pikiran negatif saat menghadapi produk cacat, serta pekerja bagian *Assembly* yang merasa ketegangan mentalnya berkurang setelah mempraktikkan pertanyaan Socratic untuk mengurangi *overthinking*.



Gambar 4. Grafik Evaluasi Peserta

Sejalan dengan capaian individual tersebut, evaluasi dampak kelembagaan yang dilaksanakan dua minggu setelah kegiatan melalui diskusi terarah dengan manajemen HRD PT Denso Manufacturing Indonesia memperlihatkan kontribusi strategis program terhadap iklim kerja organisasi. Pihak manajemen menilai materi manajemen stres berbasis kognitif ini sangat relevan untuk menjawab tantangan kesehatan mental di industri manufaktur yang memiliki ritme kerja cepat. Berdasarkan observasi lapangan oleh para supervisor, terdapat indikasi perubahan perilaku konstruktif pada karyawan, terutama dalam aspek komunikasi interpersonal yang lebih terkontrol dan stabilitas emosi saat menyelesaikan tugas di bawah tekanan tenggat waktu yang ketat. Respons positif ini kemudian ditindaklanjuti dengan komitmen strategis dari mitra untuk mengintegrasikan modul pelatihan ini ke dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan guna menjaga keberlanjutan kesehatan mental tenaga kerja secara sistemik.

B. Pembahasan

Temuan dari kegiatan pengabdian masyarakat (PKM) ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa intervensi psikologis berbasis kognitif memiliki efektivitas tinggi dalam mereduksi dampak stres kerja di lingkungan industri manufaktur yang memiliki tuntutan target sangat ketat. Keberhasilan mayoritas mitra dalam memodifikasi respons emosional mereka memvalidasi prinsip utama teori *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT) dari Beck (2011), yang menyatakan bahwa skema kognitif dan distorsi pikiran merupakan akar dari respons emosional serta perilaku maladaptif. Di lantai produksi PT Denso yang menuntut presisi tanpa cela, pikiran otomatis negatif seperti *all-or-nothing thinking* atau pemikiran dikotomis sering kali menjadi pemicu kecemasan berlebih. Sebagai contoh, ketika seorang operator melakukan kesalahan minor dalam proses perakitan, skema kognitif yang disfungsi akan mengarahkan individu pada kesimpulan bahwa seluruh kinerjanya adalah kegagalan total. Melalui penggunaan lembar kerja *Automatic Thought Record*, program ini berhasil meningkatkan kesadaran metakognitif karyawan. Kesadaran ini memungkinkan mereka untuk melakukan "jarak

kognitif" (*cognitive distancing*), di mana mereka tidak lagi menganggap pikiran negatif sebagai fakta objektif, melainkan sebagai hipotesis yang perlu diuji kebenarannya. Proses ini mentransformasi karyawan dari korban pasif pikiran otomatis menjadi pengamat kritis yang mampu melakukan regulasi emosi secara mandiri dan rasional.

Lebih mendalam lagi, ketajaman dampak pelatihan ini dapat dianalisis melalui Teori Transaksional Stres dari Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini menekankan bahwa stres bukanlah fenomena searah dari lingkungan ke individu, melainkan hasil interaksi dinamis yang diperantarai oleh penilaian kognitif individu. PKM ini secara efektif mengintervensi dua tahap penilaian krusial: penilaian primer (*primary appraisal*) dan penilaian sekunder (*secondary appraisal*). Pada tahap primer, karyawan diajarkan untuk meredefinisikan beban kerja dan target *takt time* yang ketat. Jika sebelumnya target tersebut dinilai sebagai ancaman (*threat*) yang mengancam harga diri atau keamanan kerja, melalui restrukturisasi kognitif, target tersebut dipandang sebagai tantangan (*challenge*) yang dapat diatasi. Pada tahap sekunder, pelatihan ini meningkatkan persepsi individu terhadap sumber daya koping yang mereka miliki. Karyawan menyadari bahwa mereka memiliki instrumen mental untuk mengelola kecemasan mereka sendiri. Pergeseran perspektif ini sangat krusial dalam konteks neurologis; penilaian sebagai tantangan memicu aktivasi sistem saraf yang adaptif dan menjaga kejernihan memori kerja (*working memory*). Hal ini meminimalkan risiko fenomena *cognitive tunneling*, di mana seseorang kehilangan fokus luas akibat stres berat, yang sering kali menjadi penyebab utama kesalahan manusia (*human error*) di jalur produksi. Dengan demikian, keterampilan manajemen pikiran berfungsi sebagai penyangga psikologis (*psychological buffer*) yang melindungi karyawan dari kelelahan emosional ekstrem atau *burnout* yang menjadi pemicu utama tingginya angka absensi dan *turnover* di sektor industri.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa peningkatan literasi kognitif ini berdampak linear terhadap penguatan efikasi diri (*self-efficacy*) karyawan sebagaimana dijelaskan dalam teori sosial-kognitif Bandura. Efikasi diri dalam konteks ini bukan sekadar kepercayaan diri umum, melainkan keyakinan spesifik karyawan atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan

yang diperlukan dalam menghadapi situasi menekan. Ketika mitra mampu merestrukturisasi pikiran negatifnya menjadi pikiran alternatif yang rasional, mereka mengalami penguatan *mastery experience*—merasa berdaya atas proses berpikir mereka sendiri. Peningkatan efikasi diri ini merupakan prediktor kuat bagi munculnya resiliensi atau ketangguhan mental (*mental toughness*). Dalam ekosistem manufaktur yang dinamis, resiliensi memungkinkan karyawan untuk tetap berfungsi optimal meskipun terjadi fluktuasi beban kerja atau gangguan teknis di lapangan.

Kaitan antara kesehatan mental dan performa teknis terlihat jelas dalam domain psikologi keselamatan kerja (*safety psychology*). Karyawan yang memiliki kontrol kognitif yang baik cenderung menunjukkan tingkat kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety participation*) yang lebih tinggi. Secara teoretis, kecemasan yang tidak terkelola menyita kapasitas pemrosesan informasi di otak. Ketika beban kognitif (*cognitive load*) berkurang akibat hilangnya ruminasi pikiran negatif, sumber daya mental karyawan dapat dialokasikan sepenuhnya untuk menjaga kewaspadaan situasi (*situational awareness*). Di area produksi yang memiliki risiko tinggi, kejernihan pikiran adalah aset keselamatan yang utama. Pekerja yang mampu mengelola stresnya tidak akan terburu-buru secara impulsif (*hurrying*) atau mengambil jalan pintas (*shortcuts*) yang berbahaya demi mengejar target, karena mereka mampu mempertahankan penilaian risiko yang objektif di bawah tekanan.

Keberhasilan strategis lain dari program PKM ini adalah kemampuannya menembus hambatan sosiokultural di lingkungan industri yang cenderung maskulin. Budaya kerja "kerah biru" sering kali memegang teguh norma *stoicisme* yang salah kaprah, di mana keluhan kesehatan mental dianggap sebagai tanda kelemahan karakter. Intervensi ini berhasil meruntuhkan resistensi tersebut dengan cara melakukan *reframing* terhadap manajemen stres. Manajemen pikiran tidak disajikan sebagai "terapi" bagi mereka yang sakit, melainkan sebagai "pelatihan ketangguhan mental" (*mental toughness training*) yang setara dengan pengembangan keterampilan teknis profesional. Pendekatan ini meningkatkan *buy-in* dari karyawan pria yang sebelumnya skeptis. Hal ini selaras dengan studi Bhui, Dinos, dan Stansfeld (2012) yang menegaskan bahwa intervensi kognitif yang dirancang secara kontekstual di tempat kerja

tidak hanya memperbaiki kesehatan mental, tetapi secara signifikan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Working Life*) secara keseluruhan.

Dari perspektif organisasi, respons positif manajemen untuk mengintegrasikan modul ini ke dalam sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan adanya proses pembelajaran organisasional (*organizational learning*) yang mendalam. Sebagaimana ditekankan oleh Huang et al. (2016), keberlanjutan intervensi kesehatan mental di tempat kerja sangat bergantung pada integrasinya ke dalam kebijakan struktur perusahaan. PKM ini telah memicu pergeseran paradigma di PT Denso, dari pendekatan yang murni fokus pada keselamatan fisik menjadi pendekatan kesehatan kerja yang holistik (bio-psiko-sosial). Dengan mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam standar operasional, perusahaan sedang membangun *Psychological Safety Climate* (Iklim Keselamatan Psikologis). Dalam iklim ini, karyawan merasa aman untuk mengakui jika mereka mengalami kelelahan mental tanpa takut akan stigma, sehingga memungkinkan intervensi dini sebelum terjadi penurunan produktivitas yang masif.

Lebih jauh, manfaat jangka panjang dari penguatan kapasitas manajemen stres ini berkontribusi pada pembentukan Modal Psikologis (*Psychological Capital*) organisasi. Modal psikologis yang terdiri dari harapan (*hope*), efikasi (*efficacy*), resiliensi (*resilience*), dan optimisme (*optimism*) merupakan aset kompetitif yang sulit ditiru oleh kompetitor. Organisasi yang berinvestasi pada ketangguhan mental karyawannya akan lebih lincah (*agile*) dalam menghadapi perubahan pasar atau krisis global. Pada akhirnya, program pengabdian masyarakat ini tidak hanya mentransformasi individu mitra menjadi pribadi yang lebih sehat secara mental, tetapi juga mereposisi mitra menjadi organisasi yang resilien. Di tengah dinamika industri global yang semakin kompetitif dan penuh ketidakpastian, sinergi antara produktivitas materi dan kesejahteraan psikologis adalah kunci utama bagi keberlangsungan industri manufaktur masa depan. Integrasi ini memastikan bahwa manusia tetap menjadi subjek yang berdaya di tengah otomatisasi mesin, mewujudkan esensi sejati dari *Society 5.0* di mana teknologi dan manusia hidup berdampingan secara harmonis.

IV. SIMPULAN

Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini telah berhasil mencapai tujuan strategisnya dalam memberdayakan karyawan mitra untuk mengelola kesehatan mental secara mandiri di tengah ekosistem industri manufaktur yang bertekanan tinggi. Secara empiris, kegiatan ini membuktikan bahwa intervensi berbasis Cognitive Behavioral Therapy (CBT) yang diadaptasi secara kontekstual mampu meningkatkan literasi kognitif mitra secara signifikan, di mana karyawan kini memiliki kapasitas untuk melakukan dekonstruksi terhadap distorsi pikiran yang selama ini menjadi pemicu stres kerja primer. Mitra tidak hanya menunjukkan penguasaan konseptual yang kuat, tetapi juga kompetensi praktis dalam mengoperasikan instrumen Automatic Thought Record untuk mentransformasi skema pikiran negatif menjadi pola pikir alternatif yang lebih rasional dan adaptif. Implikasi dari penguatan kapasitas ini termanifestasi nyata pada perbaikan regulasi emosi mitra, peningkatan fokus kerja, serta penguatan efikasi diri yang menjadi modal dasar bagi produktivitas dan keselamatan kerja di lini produksi. Keberhasilan program ini juga berhasil meruntuhkan stigma sosiokultural terhadap isu kesehatan mental melalui pendekatan "ketangguhan mental" yang lebih diterima oleh populasi pekerja pria.

Meskipun menunjukkan hasil yang sangat positif, perlu diakui bahwa intervensi yang bersifat pelatihan jangka pendek memiliki tantangan dalam aspek retensi perilaku permanen jika tidak dibarengi dengan praktik yang konsisten dan sistem pendukung yang berkelanjutan. Oleh karena itu, rekomendasi utama dari program PKM ini adalah pentingnya pelembagaan kesehatan mental ke dalam struktur formal organisasi. Komitmen manajemen PT Denso Manufacturing Indonesia untuk mengintegrasikan modul manajemen stres kognitif ke dalam sistem K3 dan program pengembangan SDM merupakan langkah progresif yang sangat tepat. Langkah ini tidak hanya menjamin keberlanjutan manfaat bagi individu, tetapi juga mentransformasi budaya organisasi menjadi lebih resilien dan manusiawi. Pada akhirnya, sinergi antara keterampilan psikologis individu dan dukungan kebijakan organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya unggul secara operasional, tetapi juga sehat secara psikologis, menjamin keberlangsungan daya saing mitra di era Industri 4.0 yang penuh tantangan.

V. DAFTAR RUJUKAN

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Beck, J. S. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Bhui, K., Dinos, S., Stansfeld, S., & White, P. D. (2012). A synthesis of the evidence for managing stress at work: A review of the reviews reporting on anxiety, depression, and absenteeism. *BMC Public Health*, 12(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-269>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 8. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Huang, J., Li, R., & Fang, Y. (2016). Integrating cognitive behavioral intervention in workplace mental health promotion: A systematic review. *Occupational Medicine*, 66(5), 356–363. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw048>
- International Labour Organization (ILO). (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. ILO Publications.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 4. <https://doi.org/10.1186/1751-0759-4-4>
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. WHO.
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517–1522. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.12.022>