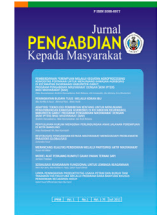




JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/JPKM>
DOI: <https://doi.org/10.30999/jpkm.v15i2.4103>



PSIKOEDUKASI PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PADA KARYAWAN GEN Z PT TANJUNG ENIM LESTARI PULP & PAPER

Dwi Hurriyati, Az Zahra Ramanda Putri

Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu, Palembang
Email: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id

Naskah diterima; Agustus 2025; disetujui November 2025; publikasi online Desember 2025

Abstrak

Perubahan komposisi tenaga kerja di dunia industri saat ini semakin terlihat dengan masuknya Generasi Z (Gen Z) sebagai bagian dari angkatan kerja aktif. Gen Z adalah generasi yang lahir dalam era digital, memiliki semangat belajar tinggi, serta ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang suportif, inklusif, dan bermakna. Masuknya Gen Z ke dunia kerja membawa warna dan tantangan baru bagi organisasi dan industri. Di satu sisi, mereka memiliki potensi besar untuk memberikan inovasi. Metode yang digunakan pada kegiatan ini adalah psikoedukasi dan untuk mengukur kebermanfaatannya dilakukan pengukuran menggunakan skala psychological empowerment. Hasil yang di dapatkan adalah program psikoedukasi terbukti menjadi pendekatan strategis dalam membantu proses adaptasi karyawan muda terhadap dinamika kerja dan meningkatkan kepercayaan diri serta rasa kepemilikan mereka terhadap peran dalam perusahaan.

Kata kunci: Psikoedukasi, Psychological empowerment, Generasi Z.

Abstract

Changes in the composition of the workforce in the industrial world are currently increasingly visible with the entry of Generation Z (Gen Z) as part of the active workforce. Gen Z is a generation born in the digital era, has a high enthusiasm for learning, and expectations for a supportive, inclusive, and meaningful work environment. The entry of Gen Z into the world of work brings new colors and challenges to organizations and industries. On the one hand, they have great potential to provide innovation. The method used in this activity is psychoeducation and to measure the usefulness of the activity, measurements are carried out using a psychological empowerment scale. The results obtained are that the psychoeducation program has proven to be a strategic approach in helping the adaptation process of young employees to work dynamics and increasing their self-confidence and sense of ownership of their roles in the company.

Keywords: Psychoeducation, Psychological empowerment, Generation Z.

A. PENDAHULUAN

Generasi Z menghadapi tantangan transisi psikologis dan sosial yang tidak ringan, terutama dalam hal membangun rasa percaya diri, makna dalam pekerjaan, dan keyakinan bahwa dirinya dapat memberikan dampak bagi perusahaan. Contohnya, bagi individu yang berasal dari latar belakang pendidikan vokasional seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), proses berpindah dari lingkungan pendidikan menuju dunia

kerja profesional dapat menjadi momen yang penuh tekanan. Hal ini tidak hanya menyangkut penyesuaian terhadap sistem dan budaya kerja, tetapi juga menyentuh aspek yang lebih dalam, yaitu kesiapan psikologis untuk menghadapi perubahan peran sosial, tanggung jawab baru, serta ekspektasi profesional yang kompleks.

Hal ini terlihat dalam kasus nyata di PT Tanjungenim Lestari Pulp & Paper sebuah perusahaan industri berskala besar di bidang

pulp dan kertas yang telah menjadi wadah praktik kerja lapangan (PKL) bagi mahasiswa maupun siswa SMK. Di mana terdapat karyawan baru yang sebelumnya merupakan peserta magang dari SMK, sejumlah peserta magang dari SMK yang menunjukkan performa baik selama masa magang diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap.

Namun, transisi dari peran sebagai peserta magang menjadi bagian dari karyawan perusahaan ternyata tidak selalu berjalan mulus. Beberapa karyawan muda mengalami kebingungan peran, ketidakjelasan tugas, hingga munculnya perasaan tidak percaya diri dan keraguan akan kontribusi mereka terhadap perusahaan secara signifikan, serta menganggap pekerjaannya tidak memiliki dampak terhadap tujuan besar perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu karyawan *"... kenapa ya aku ditarik jadi karyawan tapi aku belum ada tugas yang pasti. pekerjaan ku belum jelas dan aku bingung mau kerja yang bagaimana. Jadinya malah lebih ke beban moral, kenapa aku ga bisa bermanfaat dan kurang bisa berkontribusi di sini padahal aku di gaji.."*. Kondisi ini berisiko menghambat motivasi, kinerja serta perkembangan profesional karyawan tersebut.

Permasalahan ini berkaitan erat dengan aspek psychological empowerment, yaitu kondisi psikologis di mana individu merasa individu merasa tidak yakin dengan peran, kompetensi, dan kontribusinya dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan tidak merasakan makna dalam pekerjaannya, tidak merasa kompeten, tidak memiliki otonomi dalam mengambil keputusan, dan merasa tindakannya tidak memberikan dampak signifikan, maka dapat terjadi penurunan motivasi kerja, peningkatan kecemasan, dan dapat menghambat adaptasi karyawan tersebut.

Konsep psychological empowerment, yang diperkenalkan oleh Thomas & Velthouse (1990) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Spreitzer (1995), mencakup empat dimensi utama, yaitu meaning, competence, self-determination, dan impact. Keempat dimensi ini sangat penting, terutama bagi karyawan muda yang sedang berada dalam tahap eksplorasi identitas profesional dan penyesuaian terhadap dinamika

kerja. Ketika psychological empowerment tidak terbentuk dengan baik, karyawan akan mengalami kebingungan peran (role ambiguity), tekanan moral, serta kesulitan dalam memaknai pekerjaannya. Dampaknya bukan hanya pada aspek psikologis individu, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, seperti rendahnya produktivitas, lemahnya keterlibatan karyawan (employee engagement), dan tingginya potensi kehilangan talenta muda.

Melihat urgensi permasalahan ini, pendekatan psikoedukatif menjadi salah satu intervensi yang strategis untuk membangun dan memperkuat psychological empowerment pada karyawan, khususnya Gen Z yang baru saja bergabung ke dalam system kerja perusahaan. Psikoedukasi tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai kondisi psikologis yang dialami, tetapi juga membekali individu dengan keterampilan berpikir kritis, refleksi diri, manajemen emosi, serta kemampuan melihat peran mereka dalam konteks organisasi secara lebih positif dan produktif.

Melalui kegiatan magang ini, penulis berinisiatif untuk merancang dan mengimplementasikan program psikoedukasi yang difokuskan pada pemberdayaan psikologis (psychological empowerment) karyawan Gen Z di PT Tanjungenim Lestari Pulp & Paper. Program ini ditujukan secara khusus kepada karyawan baru yang berasal dari lulusan SMK dan telah melewati masa magang. Tujuan dari program ini tidak hanya untuk mengurangi kebingungan peran dan tekanan psikologis, tetapi juga diharapkan mereka mampu melihat peran dan kontribusinya secara lebih positif, serta berkembang menjadi karyawan yang percaya diri dan produktif di lingkungan kerja industri.

B. METODE

Untuk menjawab permasalahan yang dialami karyawan, maka penulis menggunakan metode psikoedukasi dengan konsep psychological empowerment sebagai bentuk kegiatan pengabdian.

Menyoroti seberapa efektif pengabdian tersebut, penulis melakukan observasi, wawancara dan mengukur dengan skala

psychological empowerment dengan 4 dimensi yakni meaning, competence, impact dan Self-determination kepada 7 subjek di ruang meeting Jasmine PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper pada hari Rabu, 21 Mei 2025 pada pukul 13.00 – 14.00 WIB.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua tahap utama untuk menggali dan mengukur psychological empowerment karyawan Gen Z di PT Tanjungenim Lestari Pulp & Paper. Tahap pertama berupa wawancara kelompok dengan tujuh orang partisipan yang merupakan karyawan tetap hasil pengangkatan dari program magang. Tahap kedua berupa pengukuran kuantitatif menggunakan skala psychological empowerment pada 7 orang karyawan Gen Z.

Hasil Wawancara

Wawancara yang difokuskan untuk memahami pengalaman dan persepsi karyawan tetap tersebut terkait kontribusi dan peran mereka di perusahaan. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa para karyawan merasa adanya ketidakseimbangan antara status formal sebagai karyawan tetap dengan rasa berkontribusi dan dampak yang mereka rasakan dalam pekerjaan.

Beberapa pernyataan karyawan mengungkapkan rasa kurang berdampak dan kurangnya kesempatan menunjukkan kontribusi yang berarti dalam proses kerja perusahaan. Hal ini menyebabkan munculnya perasaan kurang optimal dalam memberikan nilai tambah terhadap organisasi. Meskipun secara formal sudah menjadi bagian dari struktur organisasi,

mereka merasa masih belum mendapatkan ruang dan pengakuan yang cukup dalam pengambilan keputusan atau proyek yang memiliki dampak luas.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan pada dimensi impact dalam psychological empowerment, yaitu persepsi individu terhadap seberapa besar pengaruh mereka dalam organisasi. Rasa kurang berdampak ini dapat menimbulkan demotivasi dan menurunkan semangat kerja jika tidak segera ditangani.

Hasil Pengukuran Skala Psychological Empowerment

Setelah pelaksanaan program psikoedukasi yang dirancang untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis, penulis melakukan pengukuran menggunakan skala psychological empowerment pada 7 karyawan Gen Z. Instrumen ini terdiri dari empat dimensi, masing-masing diukur dengan tiga pernyataan menggunakan skala Likert 1-5:

- Meaning (makna), yang mana diukur untuk melihat seberapa penting dan bernilai pekerjaan bagi karyawan secara pribadi.
- Competence (keyakinan terhadap kemampuan diri), yang digunakan untuk melihat kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- Self-determination (kebebasan dalam mengambil keputusan) untuk melihat tingkat otonomi dalam menentukan cara bekerja.
- Impact (dampak pekerjaan terhadap organisasi), digunakan untuk melihat persepsi pengaruh pekerjaan terhadap hasil dan keberhasilan organisasi.

Adapun hasil dari pengukuran menggunakan skala psychological empowerment sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengukuran Skala

No	Meaning			Comeptence			Self-determination			Impact		
1	5	4	3	3	2	5	4	3	2	5	3	2
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	4	5	3	4	5	4	2	3	5	3	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
5	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3
6	4	2	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4
7	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4

Rata-rata untuk setiap dimensi dihitung melalui dua tahapan. Pertama, dilakukan perhitungan rata-rata pada setiap responden dengan cara menjumlahkan skor dari masing-masing item dalam satu dimensi, kemudian membaginya dengan jumlah aitem, yaitu 3. Proses ini menghasilkan skor rata-rata dimensi untuk setiap responden. Kedua, untuk memperoleh skor rata-rata keseluruhan dimensi, skor rata-rata tiap responden yang telah dihitung pada tahap sebelumnya dijumlahkan, kemudian dibagi dengan jumlah total responden, yaitu 7. Dengan demikian, diperoleh nilai rata-rata dimensi yang merepresentasikan skor keseluruhan dari seluruh responden sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Keseluruhan

Dimensi Psychological Empowerment	Skor Rata-Rata	Kategori
Meaning	4.08	Cukup Tinggi
Competence	3,97	Cukup Tinggi
Self-determination	3,65	Sedang
Impact	3.91	Cukup Tinggi

C. PEMBAHASAN

Setelah dilakukan psikoedukasi dan hasil pengukuran menggunakan skala psychological empowerment menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di PT Tanjungenim Lestari Pulp & Paper memiliki tingkat psychological empowerment yang cukup baik. Hasil pengukuran ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Gen Z di perusahaan ini merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang penting dan relevan secara personal, sebagaimana tercermin pada skor tinggi di dimensi meaning. Mereka melihat pekerjaan bukan sekadar rutinitas, melainkan sebagai peran yang memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan sekaligus sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Hal ini

sangat sejalan dengan karakteristik Gen Z yang mengutamakan makna dan dampak sosial dalam memilih dan menjalankan pekerjaan. Pada dimensi competence, skor yang cukup tinggi menandakan bahwa karyawan merasa percaya diri dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki, walaupun masih ada indikasi perlunya peningkatan melalui pelatihan dan pendampingan agar kepercayaan diri ini semakin menguat dan merata di seluruh individu.



Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan.

Sebaliknya, dimensi self-determination yang hanya mencapai kategori sedang menunjukkan bahwa kebebasan dan otonomi dalam pengambilan keputusan masih menjadi tantangan. Karyawan merasa ruang untuk inisiatif dan kontrol terhadap pekerjaan mereka terbatas, yang kemungkinan disebabkan oleh budaya organisasi yang masih bersifat hierarkis dan sentralistik. Mengingat bahwa Gen Z sangat menghargai kebebasan dan kemandirian dalam bekerja, keterbatasan ini bisa berdampak negatif pada kepuasan dan loyalitas mereka dalam jangka panjang. Perusahaan perlu membuka ruang lebih besar bagi karyawan untuk berinisiatif dan membuat keputusan mandiri agar dimensi ini dapat diperkuat.

Dimensi impact dengan skor cukup tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan pengaruh yang nyata dan penting bagi organisasi, yang berkontribusi pada rasa memiliki dan motivasi kerja yang lebih baik. Namun, skor yang belum maksimal menunjukkan bahwa komunikasi tentang bagaimana hasil kerja karyawan berdampak pada tujuan perusahaan perlu lebih ditingkatkan agar pemahaman dan keterlibatan mereka semakin kuat.

Dengan demikian, meskipun psychological empowerment karyawan Gen Z di perusahaan ini sudah cukup baik terutama pada aspek meaning, competence, dan impact, perhatian khusus perlu diberikan pada pengembangan self-determination agar mereka merasa lebih diberdayakan dan termotivasi. Upaya seperti pemberian ruang pengambilan keputusan, pelatihan berkelanjutan, mentoring, serta komunikasi dua arah yang efektif dapat meningkatkan kualitas pemberdayaan psikologis, yang pada akhirnya mendukung produktivitas, kepuasan, dan retensi karyawan secara berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan pengukuran psikologis menggunakan skala psychological empowerment, dapat disimpulkan bahwa program psikoedukasi yang dilaksanakan mampu memberikan dampak positif terhadap pemberdayaan psikologis (psychological empowerment) pada karyawan Gen Z yang baru diangkat di PT Tanjungenim Lestari Pulp & Paper. Tiga dari empat dimensi yang diukur, yakni meaning, competence, dan impact, berada pada kategori cukup tinggi, menunjukkan bahwa para karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna, memiliki keyakinan terhadap kompetensi pribadi, serta melihat adanya dampak dari kontribusi mereka terhadap organisasi.

Namun demikian, dimensi self-determination masih tergolong sedang, menandakan masih terbatasnya ruang otonomi dan kebebasan dalam pengambilan keputusan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan Gen Z sudah merasa cukup diberdayakan, aspek kemandirian dan inisiatif dalam bekerja masih membutuhkan perhatian dan pengembangan lebih lanjut dari pihak organisasi.

Secara keseluruhan, program psikoedukasi terbukti menjadi pendekatan strategis dalam membantu proses adaptasi karyawan muda terhadap dinamika kerja dan meningkatkan kepercayaan diri serta rasa kepemilikan mereka terhadap peran dalam perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper yang telah memberikan pengalaman dan pemahaman baru bagi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). Peran psychological empowerment dalam hubungan antara empowering leadership dengan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(1), 77–90.
- Barling, J. & Cooper, C.L. (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior Vol.1: Micro Perspectives*. London: SAGE Publications Ltd.
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- Gill, S.S., Nisar, Q.A., Azeem, M. & Nadeem, S. (2017). Does leadership authenticity repays mediating role of psychological empowerment?. *WALIA Journal*. 33(1). 64-73.
- Harumi, D. T. (2019). Pengaruh kontrak psikologis dan pemberdayaan psikologis terhadap organizational citizenship behavior karyawan produksi (Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Iqbal Ramadhansyah. (2021). BAB 1 PROFIL PERUSAHAAN (Updated 07 Juni 21). PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper.
- Mutamimah, & Munadharoh. (2013). Analisis empowering leadership dan psychological empowerment dalam organisasi. *EKOBIS*, 14(2), 28–43.
- Nurzaini, E. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, psychological empowerment dan faktor demografi terhadap komitmen organisasi (Skripsi tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Okyireh, M.A.A. & Simpeh, K.N. (2016). Exploring the nature of psychological empowerment of women entrepreneurs in a rural setting in greater accra, ghana. *Journal of Business and Management Sciences*. 4(6), 138-14.
- Rahayu, F. D. (2021). Psikoedukasi sebagai media intervensi psikologis dalam meningkatkan coping individu. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 5(1), 13–21.
- Sargolzaei, F. & Keshtegar, A.A. (2015). The effect of psychological empowerment to improve employees' organizational citizenship behavior (study of Maskan bank branches management of Zahedan city). *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*. 10(9), 605-611.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.