



JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
<http://ojs.uninus.ac.id/index.php/JPKM>  
DOI: <https://doi.org/10.30999/jpkm.v14i2.3401>



## EVALUASI PERAN SDM DALAM PROGRAM KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI KEPOLISIAN RESOR (POLRES) MUSI RAWAS

Mutia Mawardah, Muhamad Ariandi, Lira Puspita

Universitas Bina Darma, Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3 9/10 Ulu, Palembang

Email: [mutia\\_mawardah@binadarma.ac.id](mailto:mutia_mawardah@binadarma.ac.id)

---

Naskah diterima; September 2024; disetujui September 2024; publikasi online Oktober 2024

---

### Abstrak

Bentuk pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap efektivitas dan keberhasilan program kesehatan psikologis di wilayah Musi Rawas, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan keberhasilannya, dan pengaruh program kesehatan psikologis terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Pengabdian ini menggunakan metode kuantitatif dan survei untuk mengevaluasi efektivitas program kesehatan psikologis bagi karyawan di wilayah Musi Rawas. Bentuk pengabdian masyarakat ini berfokus pada berbagai komponen psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dengan menggunakan instrumen terstruktur. Hasil survei digunakan untuk menilai efektivitas program kesehatan psikologis bagi karyawan di wilayah Musi Rawas. Tujuan pengabdian ini untuk mengevaluasi efektivitas layanan kesehatan psikologis yang diberikan kepada karyawan dan perubahan budaya organisasi. Meskipun hasilnya menunjukkan hasil positif dalam partisipasi karyawan, ada beberapa hal yang dapat ditingkatkan, seperti meningkatkan ketersediaan layanan bagi karyawan dan meningkatkan promosi dan komunikasi untuk meningkatkan partisipasi.

**Kata kunci:** psikologis, program, karyawan.

### Abstract

*This form of service aims to determine employee perceptions of the effectiveness and success of psychological health programs in the Musi Rawas region, factors that influence their effectiveness and success, and the effect of psychological health programs on motivation, performance, and job satisfaction. This community service uses quantitative and survey methods to evaluate the effectiveness of psychological health programs for employees in the Musi Rawas region. This form of community service focuses on various psychological components such as job satisfaction, motivation, job satisfaction, and job satisfaction using structured instruments. The survey results are used to assess the effectiveness of psychological health programs for employees in the Musi Rawas region. The purpose of this service was to evaluate the effectiveness of psychological health services provided to employees and changes in organizational culture. Although the results showed positive results in employee participation, there are some things that can be improved, such as increasing the availability of services for employees and improving promotion and communication to increase participation.*

**Keywords:** psychological, program, employees.

### A. PENDAHULUAN

Dalam era tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, kesejahteraan psikologis pegawai menjadi aspek yang tak

terpisahkan dari keberhasilan suatu organisasi, terutama di lingkungan Polres Musi Rawas. Kesejahteraan psikologis yang optimal dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kualitas hidup para pegawai, yang pada gilirannya akan

berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Polres sebagai institusi yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban masyarakat memiliki peran krusial dalam menjaga kesejahteraan psikologis para pegawainya. Dalam konteks ini, evaluasi program kesejahteraan psikologis pegawai Polres Musi Rawas menjadi hal yang sangat relevan untuk dilakukan guna memastikan efektivitas dan efisiensi program-program yang telah diterapkan.

Melalui laporan evaluasi ini, kami bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai program kesejahteraan psikologis yang telah di implementasikan di Polres Musi Rawas. Laporan ini juga akan mencakup analisis mendalam terhadap keberhasilan, tantangan, dan rekomendasi untuk perbaikan guna meningkatkan efektivitas program-program yang ada.

Kesejahteraan psikologis pegawai merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Kondisi kesejahteraan psikologis yang optimal memberikan dampak positif tidak hanya pada individu pegawai, tetapi juga pada keseluruhan dinamika organisasi. Hal ini menjadi semakin krusial di lingkungan Polres, yang merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Bagian SDM (Sumber Daya Manusia) Polres memiliki peran strategis dalam mengelola dan memastikan kesejahteraan psikologis para pegawai. Program-program yang diterapkan di bagian SDM (Sumber Daya Manusia), termasuk program kesejahteraan psikologis, harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif.

Evaluasi program kesejahteraan psikologis dalam organisasi sangat penting karena memiliki beberapa manfaat yang signifikan, yaitu memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana program kesejahteraan psikologis telah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Ini membantu menentukan apakah

program telah berhasil atau perlu disesuaikan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Untuk mengetahui Kebutuhan Karyawan evaluasi program juga membantu organisasi untuk memahami lebih baik kebutuhan, preferensi, dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam hal kesejahteraan psikologis. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang program yang lebih relevan dan bermanfaat bagi karyawan. Hasil evaluasi program memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pengembangan, perbaikan, atau penghentian program kesejahteraan psikologis. Organisasi dapat menggunakan data evaluasi untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan efektif.

Evaluasi program juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen kesejahteraan psikologis. Dengan mengevaluasi dan melaporkan hasil program secara terbuka, organisasi dapat memperkuat kepercayaan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Evaluasi membantu mengidentifikasi apa yang telah berhasil dalam program kesejahteraan psikologis dan juga mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang mungkin dihadapi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk belajar dari pengalaman dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.

Hasil evaluasi yang menyeluruh memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi peluang inovasi dan perubahan yang dapat meningkatkan efektivitas dan dampak program kesejahteraan psikologis. Ini membantu organisasi untuk tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Agar menjamin konsistensi dan kesinambungan evaluasi program juga penting untuk memastikan konsistensi dan kesinambungan program kesejahteraan psikologis dalam jangka waktu yang panjang. Dengan terus-menerus mengevaluasi dan mengukur hasil program, organisasi dapat memastikan bahwa program tetap relevan, efektif, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, evaluasi program kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan

langkah yang penting untuk mengukur kinerja program, tetapi juga merupakan alat yang kuat dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendukung pertumbuhan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif secara keseluruhan.

Tujuan dari program kesejahteraan psikologis di tempat kerja adalah meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan secara menyeluruh bagi para karyawan. Program ini dirancang untuk memberikan dukungan yang holistik terhadap aspek-aspek psikologis, emosional, dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

## B. METODE

Bentuk pengabdian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan survei yang bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program kesejahteraan psikologis bagi pegawai di bagian Sumber Daya Manusia Polres Musi Rawas. Penelitian ini akan mengukur berbagai komponen kesejahteraan psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan, dan kebahagiaan kerja menggunakan instrumen yang terstruktur.

Metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program kesejahteraan psikologis bagi pegawai di bagian Sumber Daya Manusia Polres Musi Rawas dapat mencakup pendekatan kuantitatif. Berikut adalah beberapa metode penelitian yang mungkin relevan:

Survei online: Survei ini dapat mencakup berbagai komponen kesejahteraan psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan, dan kebahagiaan kerja. Dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan emosional, serta langkah-langkah yang diambil untuk melindungi diri.

Hasil survei kepuasan responden dihitung berdasarkan jumlah jawaban responden terhadap alternatif pilihan jawaban yaitu nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, nilai 2 = Setuju, nilai 3 = Netral, nilai 4 = Tidak Setuju, nilai 5 = Sangat Tidak Setuju. Selanjutnya nilai jawaban tersebut diakumulasi untuk setiap jenis butir pernyataan yang disurvei, dan setelah itu nilai akumulasi tersebut dihitung dalam bentuk persentase

pada setiap butir pernyataan. Nilai persentase tersebut kemudian diasumsikan sebagai tingkat kesejahteraan psikologis pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia Polres Musi Rawas

### (a) Tempat Dan Waktu

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Polres Musi Rawas yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.1, Desa Muara Beliti Baru, Kec. Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan. Merupakan instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dan penegak hukum.

Waktu pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada tanggal 1 Maret 2024 sampai 31 Mei 2024 atau selama 50 hari, yang dilaksanakan di Polres Musi Rawas, dengan waktu kerja dimulai hari Senin sampai dengan Jum'at Pukul 08.00-15.00 WIB. Instrumen Kuesioner.

### (b) Instrumen Kesejahteraan Psikologis:

Instrumen ini mencakup beberapa dimensi kesejahteraan psikologis, diantaranya:

- Kepuasan Kerja: Mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka.
- Motivasi: Mengukur tingkat motivasi pegawai dalam bekerja.
- Keterlibatan: Mengukur tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan organisasi.
- Kebahagiaan Kerja: Mengukur perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan emosional pegawai di tempat kerja.

### (c) Tahap Persiapan

1. Menyusun kuesioner berdasarkan literatur yang relevan dan melakukan uji coba (pilot test) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.
2. Mengajukan izin penelitian kepada Polres Musi Rawas dan melakukan orientasi awal dengan pegawai serta manajemen SDM terkait tujuan dan proses pengabdian.

### (d) Tahap Pengumpulan Data:

1. Kuesioner disebarikan kepada sampel

yang telah ditentukan.

2. Pegawai mengisi kuesioner secara anonim untuk menjaga kerahasiaan dan mendorong keterbukaan dalam menjawab pertanyaan.

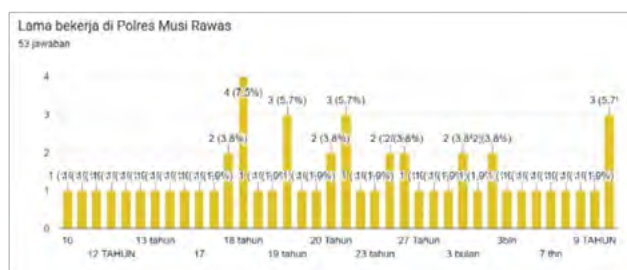
**(e) Tahap Analisis Data:**

1. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi dan frekuensi jawaban responden.
2. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari survei yang telah disebarkan kepada responden, Hasil kuesioner survei dipaparkan berdasarkan lama bekerja pegawai dengan jumlah responden yang diperoleh pada teknik kuesioner ini berjumlah 53 responden, dan pada kuesioner ini memiliki 15 pernyataan.

Tabel1. Lama Kerja Responden



Berdasarkan pada tabel. Dapat kita ketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berdasarkan lama bekerja  $\leq 10$  tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 5,7%, lama bekerja 10-20 tahun yaitu berjumlah 16 orang atau 5,9%, lalu 20-27 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 3,8%

Hasil perhitungan diatas dapat menjadi dasar dalam mengevaluasi secara mendalam dan menyimpulkan bagaimana evaluasi peran SDM dalam program kesejahteraan psikologis pegawai Polres Musi Rawas. Pilihan metode yang digunakan tergantung pada tujuan bentuk pengabdian, ketersediaan data, dan sumber daya yang tersedia. Kombinasi beberapa metode juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang evaluasi peran SDM dalam program kesejahteraan psikologis bagi pegawai

Polres Musi Rawas.

**D. KESIMPULAN**

Evaluasi program kesejahteraan psikologis menunjukkan hasil yang positif dalam hal partisipasi karyawan, kepuasan, efektivitas layanan kesehatan mental, dan perubahan dalam budaya organisasi. Tingkat partisipasi yang tinggi menunjukkan kesadaran yang meningkat di antara karyawan terhadap pentingnya kesejahteraan psikologis.

Kepuasan karyawan terhadap program ini menunjukkan bahwa layanan yang disediakan telah memenuhi harapan dan memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan. Evaluasi terhadap efektivitas layanan kesehatan mental juga mendukung efektivitas program secara keseluruhan, dengan sebagian besar karyawan melaporkan perbaikan dalam kesehatan mental mereka. Selain itu, perubahan dalam budaya organisasi yang lebih terbuka dan mendukung terhadap kesehatan mental mencerminkan dampak positif dari program ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan inklusif.

Meskipun hasil evaluasi menunjukkan kesuksesan program, ada beberapa area yang dapat diperbaiki, seperti peningkatan aksesibilitas layanan untuk karyawan yang lebih sulit mengaksesnya dan peningkatan promosi dan komunikasi program untuk meningkatkan partisipasi yang lebih luas.

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih kepada Kepolisian Resor (Polres) Musi Rawas terkhusus Bag SDM Polres Musi Rawas yang telah memberikan pengalaman dan pemahaman baru bagi mahasiswa. Tanpa bantuan dan dukungan yang diberikan, kami tidak akan bisa mencapai hasil yang kami raih dalam program ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Badan Perencanaan dan Pengembangan. (2021). *Laporan Survei Kepuasan Kerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan*.  
Estikomah, E., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita Di Mapolda Diy. Prosiding

Seminar Nasional Pakar, 2–3.

- Febrianti, K. A. (1961). Laporan Kuliah Kerja Magang (Kkm) Pengembangan Kualitas Karakter Anggota Kepolisian Resor Jombang Melalui Program Binrohtal
- Ifa Kristianingsih 1761127 Anis Maulidiah 1761222. (2017). Laporan Kuliah Kerja Magang (Kkm) Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Jombang. Laporan Hasil Kuesioner Survei Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Administrasi Stb Harapan Bersama. (2020).
- Psikologis, P. K., Sosial, D., Mediasi, S., Pengaruh, D., Kerja, P., Kompetensi, D., Terhadap, M., Sulaikah, K. P., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap
- Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JI ME/index>
- Putri, H. H. (2024). Hubungan Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 6(1).
- Sopacuaperu, A. A., & Kristianingsih, S. A. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychology Well Being Pada Anggota Polri Polda Maluku. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(1).
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3).
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(4), 565-588.