

Implementasi Program Mood Station sebagai Upaya Peningkatan Kesadaran Emosi pada Karyawan di Tribun Sumsel

Seltia Maharani, Okta Lestari, Anastasya Naura Rifa, Salwa Auliyah Faisal

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Corresponding email: seltiamaharani07@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords

Emotional awareness, Mood Station, workplace mental health, soft skills development, media employees

Kata kunci

Kesadaran emosi, Mood Station, kesehatan mental di tempat kerja, pengembangan soft skills, karyawan media

ABSTRACT

Emotional awareness plays an important role in supporting employees' psychological well-being and productivity, especially in media work environments characterized by high work pressure; however, it is often not supported by adequate reflection tools. This community service program aims to enhance employees' emotional awareness through the implementation of the Mood Station program at Tribun Sumsel using an educational, participatory, and applicative approach, including socialization, implementation, and mentoring for approximately 20–30 employees, with evaluation conducted qualitatively through observation, daily mood data recapitulation, and direct employee responses. The results indicate that employees gradually participated in using the Mood Station as a medium for emotional reflection, which helped them recognize and understand their emotional conditions during work while also providing a simple and practical space to express emotions nonverbally without disrupting work activities. In conclusion, the Mood Station program is a simple and effective approach to improving emotional awareness and supporting soft skills development, with potential for broader implementation in other organizational settings.

ABSTRAK

Kesadaran emosi memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan, khususnya pada lingkungan kerja media yang memiliki tekanan kerja tinggi, namun seringkali belum didukung oleh sarana refleksi yang memadai. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran emosi karyawan melalui implementasi program Mood Station di Tribun Sumsel dengan pendekatan edukatif, partisipatif, dan aplikatif yang meliputi sosialisasi, penerapan, serta pendampingan kepada sekitar 20–30 karyawan, dengan evaluasi dilakukan secara kualitatif melalui observasi, rekapitulasi data mood harian, serta respon langsung karyawan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan mulai berpartisipasi secara bertahap dalam menggunakan Mood Station sebagai media refleksi emosional yang membantu mereka mengenali dan memahami kondisi emosional selama bekerja serta memberikan ruang sederhana untuk mengekspresikan emosi secara nonverbal tanpa mengganggu aktivitas kerja. Dengan demikian, program Mood Station merupakan pendekatan sederhana namun efektif dalam meningkatkan kesadaran emosi dan mendukung pengembangan soft skills, serta berpotensi untuk diterapkan secara lebih luas pada berbagai organisasi.

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja modern menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, target kinerja, serta dinamika organisasi yang semakin kompleks. Kondisi tersebut seringkali memicu berbagai permasalahan psikologis seperti stres kerja, kelelahan emosional, hingga penurunan kesejahteraan psikologis karyawan. Secara global, isu kesehatan mental di tempat kerja menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi kerja tidak hanya dituntut meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan sebagai bagian dari keberlanjutan organisasi (WHO, 2022). Kesadaran emosi atau emotional awareness menjadi salah satu kompetensi penting yang membantu individu mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara konstruktif dalam lingkungan kerja (Goleman, 1995). Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kesadaran emosi dapat meningkatkan konflik interpersonal, menurunkan kualitas komunikasi, serta berdampak pada menurunnya kinerja dan kepuasan kerja (Mayer et al., 2008; Salovey & Mayer, 1990). Oleh karena itu, upaya peningkatan kesadaran emosi menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam konteks mitra pengabdian, yaitu Tribun Sumsel sebagai salah satu perusahaan media regional di Sumatera Selatan, dinamika pekerjaan jurnalistik dan operasional media menuntut karyawan untuk bekerja dengan ritme cepat, tekanan deadline, serta interaksi sosial yang intens. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pihak manajemen, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih memiliki keterbatasan dalam mengenali kondisi emosional diri sendiri selama bekerja. Hal ini terlihat dari kecenderungan stres kerja, kesulitan mengekspresikan emosi secara sehat, serta kurangnya ruang refleksi emosional dalam lingkungan kerja. Selain itu, belum tersedia media atau fasilitas sederhana yang dapat membantu karyawan melakukan self-reflection terhadap kondisi emosinya secara rutin. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya suatu intervensi sederhana namun efektif untuk meningkatkan kesadaran emosi karyawan sehingga dapat mendukung kesejahteraan psikologis dan kualitas kerja mereka.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kesadaran emosi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, kualitas hubungan kerja, serta produktivitas organisasi. Penelitian oleh Brackett et al. (2011) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat emotional awareness yang tinggi cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik sehingga mampu menghadapi tekanan kerja secara adaptif. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan (Côté, 2014; Miao et al., 2017). Dalam konteks organisasi, program-program pengembangan kesadaran emosi terbukti mampu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Zeidner et al., 2012). Oleh karena itu, berbagai organisasi mulai mengintegrasikan pendekatan emotional awareness dalam program pengembangan sumber daya manusia.

Selain didukung oleh penelitian akademik, pentingnya kesehatan mental di tempat kerja juga diperkuat oleh kebijakan global dan nasional. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menegaskan bahwa tempat kerja harus menjadi ruang yang mendukung kesejahteraan mental pekerja melalui berbagai intervensi promotif dan preventif (WHO, 2022). Di Indonesia, perhatian terhadap kesehatan mental pekerja juga tercermin dalam berbagai kebijakan yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Upaya peningkatan kesejahteraan psikologis pekerja juga sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), khususnya pada tujuan ketiga yaitu memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua. Dengan demikian, program yang bertujuan meningkatkan kesadaran emosi di lingkungan kerja memiliki dasar ilmiah dan kebijakan yang kuat untuk diimplementasikan.

Salah satu pendekatan inovatif yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kesadaran emosi adalah melalui implementasi **Mood Station**. Mood Station merupakan media refleksi emosional yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan mengekspresikan kondisi emosinya secara sederhana dan cepat melalui simbol, warna, atau pilihan emosi tertentu. Konsep ini didasarkan pada pendekatan emotional awareness dan emotional labeling yang terbukti membantu individu mengenali emosi secara lebih akurat (Barrett et al., 2001; Gross, 2015). Dengan adanya Mood Station di lingkungan kerja, karyawan dapat melakukan refleksi emosional secara mandiri sebelum memulai aktivitas kerja atau setelah menghadapi situasi tertentu. Selain itu, Mood Station juga dapat menjadi sarana komunikasi nonverbal yang membantu organisasi memahami kondisi emosional karyawan secara lebih baik. Implementasi media ini relatif sederhana, mudah diakses, dan dapat menjadi langkah awal dalam membangun budaya organisasi yang lebih peduli terhadap kesehatan mental karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengimplementasikan program **Mood Station** sebagai upaya meningkatkan kesadaran emosi pada karyawan di Tribun Sumsel. Program ini dirancang melalui serangkaian kegiatan yang meliputi sosialisasi mengenai pentingnya kesadaran emosi, penyediaan fasilitas Mood Station di lingkungan kerja, serta pendampingan dalam penggunaan media tersebut. Melalui kegiatan ini diharapkan karyawan dapat lebih mampu mengenali dan memahami kondisi emosinya, meningkatkan kemampuan regulasi emosi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat menjadi model intervensi sederhana yang dapat direplikasi oleh organisasi lain dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Metode

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan edukatif, partisipatif, dan aplikatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran emosi karyawan melalui implementasi program Mood Station. Seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan oleh mahasiswa Kuliah Kerja Nyata (KKN) sebagai tim pelaksana yang berperan dalam perancangan, promosi, pelaksanaan, serta pendampingan program di lapangan. Pendekatan partisipatif digunakan agar karyawan tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi juga terlibat secara aktif dalam proses penggunaan dan refleksi terhadap Mood Station dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendekatan ini dinilai efektif dalam kegiatan pengabdian karena mampu mendorong keterlibatan langsung peserta dalam proses pembelajaran berbasis pengalaman (Bringle & Hatcher, 2009; Kolb, 2015).

Mitra dalam kegiatan ini adalah Tribun Sumsel, sebuah perusahaan media regional di Sumatera Selatan. Lingkungan kerja yang memiliki ritme cepat, tekanan deadline, serta interaksi sosial yang tinggi menjadikan aspek pengelolaan emosi sebagai hal yang penting bagi karyawan. Sasaran utama kegiatan ini adalah karyawan redaksi dan staf operasional yang terlibat langsung dalam proses kerja, dengan jumlah peserta sekitar 20–30 orang. Dalam kegiatan ini, mahasiswa KKN bertindak sebagai fasilitator yang melakukan promosi program, memberikan arahan singkat terkait penggunaan Mood Station, serta mendampingi karyawan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi kegiatan observasi awal dan diskusi dengan pihak mitra untuk mengidentifikasi kebutuhan serta permasalahan yang berkaitan dengan kondisi emosional karyawan di lingkungan kerja. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan perancangan media Mood Station sebagai sarana refleksi emosi yang mudah diakses oleh karyawan. Mahasiswa KKN juga menyiapkan instrumen sederhana berupa lembar pencatatan mood harian yang digunakan untuk mendukung proses monitoring selama program berlangsung. Tahap ini penting untuk memastikan bahwa program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan mitra dan dapat diterapkan secara efektif (Fink, 2017).

Tahap pelaksanaan diawali dengan kegiatan promosi program Mood Station kepada karyawan. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkenalkan secara singkat fungsi dan manfaat Mood Station sebagai media refleksi emosi di lingkungan kerja. Setelah proses promosi, Mood Station mulai diterapkan dan dapat digunakan secara langsung oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mahasiswa KKN melakukan pendampingan ringan untuk memastikan karyawan memahami cara penggunaan media tersebut serta merasa nyaman dalam mengekspresikan kondisi emosinya. Selama periode pelaksanaan, karyawan diminta untuk mengisi kondisi emosinya secara rutin melalui Mood Station, baik sebelum memulai pekerjaan maupun setelah menyelesaikan aktivitas kerja tertentu.

Selanjutnya, mahasiswa KKN melakukan rekapitulasi data mood harian yang telah diisi oleh karyawan. Rekapitulasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kecenderungan atau mood dominan yang paling sering dirasakan oleh karyawan selama periode program berlangsung. Data tersebut memberikan gambaran umum mengenai kondisi emosional karyawan serta dapat digunakan untuk melihat pola emosi yang muncul dalam lingkungan kerja secara lebih kontekstual.

Tahap monitoring dan evaluasi dilakukan secara kualitatif tanpa menggunakan pre-test dan post-test. Evaluasi selama kegiatan dilakukan melalui observasi terhadap keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam menggunakan Mood Station. Sementara itu, evaluasi akhir dilakukan dengan mengumpulkan tanggapan karyawan terkait pengalaman mereka selama menggunakan Mood Station, baik melalui diskusi maupun umpan balik singkat secara tertulis. Selain itu, data hasil rekapitulasi mood harian yang dilakukan oleh mahasiswa KKN digunakan sebagai bahan pendukung dalam menilai pola emosi serta tingkat kesadaran emosi karyawan selama program berlangsung. Pendekatan evaluasi kualitatif ini dinilai mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengalaman peserta dalam mengikuti program serta manfaat yang dirasakan secara langsung (Patton, 2015; Sugiyono, 2019).

Hasil dan Pembahasan

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal yang bertujuan untuk memastikan bahwa program kerja yang dilaksanakan dapat berjalan secara sistematis, terarah, serta sesuai dengan kebutuhan mitra. Pada tahap ini dilakukan beberapa kegiatan utama, yaitu perencanaan program, pengumpulan data awal, analisis kebutuhan mitra, serta perancangan media kegiatan seperti Mood Station dan Kotak Teman Cerita. Perencanaan program dilakukan melalui koordinasi antara mahasiswa KKN Rekognisi Kelompok 13 dengan pihak manajemen Tribun Sumsel. Koordinasi ini bertujuan untuk menentukan bentuk kegiatan, jadwal pelaksanaan, serta teknis implementasi program di lingkungan kerja. Menurut John W. Creswell dan J. David Creswell (2018), tahap perencanaan merupakan bagian penting dalam suatu kegiatan intervensi karena menentukan arah dan keberhasilan program yang akan dilaksanakan.



Kegiatan pengumpulan data awal dilakukan melalui observasi langsung terhadap lingkungan kerja Tribun Sumsel serta wawancara singkat dengan karyawan. Observasi bertujuan untuk memahami dinamika kerja, pola interaksi, serta kondisi emosional yang muncul selama aktivitas kerja berlangsung. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan bekerja dalam ritme kerja yang cukup cepat dengan tuntutan ketepatan waktu dalam penyusunan berita. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, serta stres apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengelolaan emosi yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Wilmar Schaufeli (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dapat meningkatkan risiko stres kerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis.

Selain observasi, wawancara singkat juga dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman karyawan terkait kesadaran emosi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum familiar dengan konsep emotional awareness atau kesadaran emosi. Emosi umumnya dipahami sebagai respons spontan tanpa adanya proses refleksi lebih lanjut. Hal ini menunjukkan perlunya media sederhana yang dapat membantu individu mengenali dan memahami kondisi emosionalnya secara lebih sadar. Menurut Daniel Goleman (1995), kesadaran emosi merupakan komponen dasar dalam kecerdasan emosional yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, tim KKN kemudian melakukan analisis kebutuhan mitra dan merancang program yang sesuai, yaitu Mood Station sebagai media refleksi emosi harian serta Kotak Teman Cerita sebagai ruang berbagi pengalaman secara tertulis maupun anonim digital. Selain itu, tim juga menyusun materi sederhana terkait pentingnya pengelolaan emosi di lingkungan kerja serta menyiapkan media pendukung seperti cup kategori emosi, stik ekspresi, pesan positif pada snack, dan barcode layanan cerita anonim.

Pada tahap persiapan juga dilakukan perancangan teknis pelaksanaan program yang bersifat praktis dan tidak mengganggu aktivitas kerja. Mood Station dirancang sebagai media interaktif yang memungkinkan karyawan mengekspresikan kondisi emosional melalui pemilihan kategori emosi, seperti bahagia, lelah, sedih, dan marah. Sementara itu, Kotak Teman Cerita disediakan sebagai alternatif ekspresi yang lebih privat. Pendekatan ini didasarkan pada konsep emotional labeling, yaitu proses mengenali dan memberi label pada emosi untuk membantu individu memahami serta mengelola perasaan dengan lebih baik (Barrett et al., 2001).

Dengan demikian, tahap persiapan menjadi fondasi penting dalam pelaksanaan program kerja KKN karena melalui tahap ini tim dapat memahami kondisi mitra secara komprehensif serta merancang intervensi yang relevan, sederhana, dan aplikatif sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja Tribun Sumsel.

2. Tahap Pelaksanaan dan Analisis

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada implementasi program kerja di lingkungan Tribun Sumsel. Kegiatan ini dilaksanakan melalui beberapa bentuk aktivitas, yaitu sosialisasi program secara sederhana, penerapan Mood Station, pelaksanaan Kotak Teman Cerita, serta pendampingan penggunaan media secara berkelanjutan.

Kegiatan sosialisasi dilakukan pada awal pelaksanaan program dengan memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan kegiatan serta cara penggunaan Mood Station kepada karyawan. Sosialisasi ini dilakukan secara langsung dan fleksibel di lingkungan kerja tanpa mengganggu aktivitas karyawan. Materi yang disampaikan meliputi pentingnya kesadaran emosi, pengenalan kategori emosi, serta manfaat refleksi emosi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Menurut John D. Mayer, Peter Salovey, dan David R. Caruso (2008), kemampuan mengenali emosi merupakan komponen utama dalam kecerdasan emosional.

Selama proses sosialisasi berlangsung, karyawan menunjukkan respon yang cukup positif. Hal ini terlihat dari adanya interaksi ringan berupa pertanyaan maupun tanggapan terkait pengalaman emosional selama bekerja. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami kelelahan dan tekanan kerja, namun belum terbiasa untuk merefleksikan kondisi emosional tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang dilakukan mampu membuka kesadaran awal terkait pentingnya pengelolaan emosi di lingkungan kerja.



Setelah sosialisasi, program dilanjutkan dengan penerapan Mood Station di area kerja yang mudah diakses. Karyawan mengekspresikan kondisi emosional dengan memasukkan stik ke dalam cup kategori emosi seperti bahagia, lelah, sedih, dan marah. Pendekatan ini bersifat praktis dan tidak memerlukan waktu lama sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja. Selain itu, karyawan yang telah berpartisipasi juga diberikan snack yang berisi pesan-pesan positif sebagai bentuk apresiasi dan dukungan emosional sederhana.

Program ini juga dilengkapi dengan Kotak Teman Cerita sebagai media alternatif untuk mengekspresikan perasaan secara lebih mendalam. Karyawan dapat menyampaikan cerita melalui tulisan maupun barcode yang terhubung dengan layanan anonim digital. Respon yang masuk kemudian ditanggapi secara umum melalui Instagram Story sebagai bentuk umpan balik dan dukungan emosional. Selama pelaksanaan, tim KKN melakukan pendampingan secara tidak langsung dengan memantau penggunaan media serta memastikan keberlanjutan program.

Data yang diperoleh dari penggunaan Mood Station kemudian direkap dalam bentuk tabel untuk melihat kecenderungan emosi yang muncul selama periode pelaksanaan. Hasil rekapitulasi menunjukkan adanya variasi emosi yang mencerminkan dinamika kondisi kerja karyawan. Secara keseluruhan, program ini menunjukkan bahwa pendekatan yang sederhana, fleksibel, dan interaktif dapat membantu meningkatkan kesadaran emosi. Hal ini sejalan dengan pendapat James J. Gross (2015) yang menyatakan bahwa proses mengenali dan mengekspresikan emosi merupakan langkah awal dalam regulasi emosi yang sehat.

3. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program Mood Station memberikan dampak terhadap peningkatan kesadaran emosi karyawan di lingkungan Tribun Sumsel. Proses evaluasi dilakukan melalui observasi, rekapitulasi data penggunaan Mood Station, serta pengumpulan respon karyawan secara langsung.

Monitoring selama kegiatan berlangsung dilakukan dengan mengamati tingkat partisipasi karyawan dalam menggunakan Mood Station dan Kotak Teman Cerita. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan mulai berpartisipasi secara bertahap dalam mengisi stik emosi sesuai dengan kondisi perasaan yang mereka alami. Partisipasi ini terjadi secara berulang selama periode pelaksanaan, yang menunjukkan adanya keterlibatan yang cukup konsisten.

Evaluasi juga dilakukan melalui rekapitulasi data stik emosi yang terkumpul selama program berlangsung. Data tersebut disusun dalam bentuk tabel untuk melihat kecenderungan emosi yang muncul di lingkungan kerja. Hasil rekap menunjukkan adanya variasi emosi seperti lelah, bahagia, dan stres yang mencerminkan dinamika kondisi kerja karyawan, serta menunjukkan bahwa media sederhana dapat membantu meningkatkan kesadaran emosi.

Selain itu, respon karyawan diperoleh melalui interaksi langsung dan Kotak Teman Cerita. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa program ini membantu mereka lebih menyadari kondisi emosional sehari-hari dan memberikan ruang untuk mengekspresikan perasaan secara sederhana. Secara keseluruhan, program Mood Station memberikan dampak positif dalam meningkatkan kesadaran emosi, sejalan dengan pendapat Richard Boyatzis (2018) bahwa refleksi diri secara berkelanjutan dapat mendukung pengembangan kecerdasan emosional.

4. Kendala dan Solusi

Dalam pelaksanaan program kerja ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh tim KKN selama proses implementasi di lingkungan Tribun Sumsel. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan waktu karyawan dalam berpartisipasi secara konsisten. Hal ini disebabkan oleh ritme kerja yang cukup padat, terutama pada bagian redaksi yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, sehingga tidak semua karyawan dapat terlibat secara maksimal.

Selain itu, pada tahap awal pelaksanaan, beberapa karyawan menunjukkan sikap ragu dalam menggunakan Mood Station. Hal ini disebabkan oleh belum terbiasanya karyawan dalam mengekspresikan kondisi emosional secara terbuka di lingkungan kerja. Sebagian karyawan masih menganggap bahwa emosi merupakan hal yang bersifat pribadi. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Neal M. Ashkanasy dan Adam Dorris (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi cenderung lebih menekankan produktivitas dibandingkan ekspresi emosional.

Untuk mengatasi kendala tersebut, tim KKN menerapkan pendekatan yang fleksibel dan tidak mengganggu aktivitas kerja. Sosialisasi dilakukan secara singkat dan langsung di lingkungan kerja tanpa kegiatan formal yang memakan waktu. Selain itu, penggunaan Mood Station bersifat sukarela sehingga karyawan dapat berpartisipasi sesuai dengan kenyamanan masing-masing.

Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi karyawan secara bertahap. Seiring waktu, karyawan mulai merasa lebih nyaman dalam menggunakan Mood Station sebagai media refleksi emosi. Dengan demikian, meskipun terdapat kendala dalam pelaksanaan, program tetap dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesadaran emosi karyawan.

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui implementasi program Mood Station di lingkungan kerja Tribun Sumsel bertujuan untuk meningkatkan kesadaran emosi karyawan sebagai bagian dari upaya mendukung kesejahteraan psikologis dan kualitas kinerja di tempat kerja. Program ini dilaksanakan melalui tahapan persiapan, sosialisasi, penerapan media, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi. Berdasarkan hasil pelaksanaan, program Mood Station menunjukkan bahwa pendekatan sederhana dan aplikatif dapat membantu karyawan dalam mengenali serta merefleksikan kondisi emosional mereka selama bekerja.

Hasil observasi dan rekapitulasi data penggunaan Mood Station menunjukkan bahwa karyawan mulai berpartisipasi secara bertahap dan konsisten dalam mengekspresikan emosi melalui media yang telah disediakan. Selain itu, respon karyawan yang diperoleh melalui interaksi langsung dan Kotak Teman Cerita menunjukkan bahwa program ini membantu mereka lebih menyadari kondisi emosional sehari-hari serta memberikan ruang untuk mengekspresikan perasaan secara sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa media refleksi emosional yang praktis dapat menjadi sarana efektif dalam meningkatkan kesadaran emosi di lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam konsep kesadaran emosi oleh Daniel Goleman.

Selain meningkatkan kesadaran emosi, program ini juga memberikan

dampak positif terhadap pengembangan soft skills karyawan, khususnya dalam aspek kesadaran diri (self-awareness) dan pengelolaan emosi (emotional regulation). Karyawan mulai terbiasa melakukan refleksi terhadap kondisi emosional mereka serta lebih terbuka dalam memahami pengalaman emosional selama bekerja. Dengan meningkatnya kesadaran emosi, karyawan diharapkan mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif serta membangun hubungan kerja yang lebih positif.

Meskipun demikian, pelaksanaan program ini masih memiliki beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan serta jumlah peserta yang terlibat. Oleh karena itu, kegiatan serupa dapat dikembangkan lebih lanjut melalui program pendampingan yang berkelanjutan agar penggunaan Mood Station dapat menjadi bagian dari budaya organisasi dalam mendukung kesehatan mental karyawan. Selain itu, penelitian dan pengabdian selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan jumlah peserta yang lebih besar serta menggunakan metode evaluasi yang lebih komprehensif untuk mengukur dampak jangka panjang dari program ini terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Implementasi program serupa juga dapat diterapkan pada berbagai sektor organisasi lainnya, seperti institusi pendidikan, instansi pemerintah, maupun perusahaan swasta, sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan (Côté, 2014; Zeidner et al., 2012).

Referensi

- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. B. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67–90. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231>
- Barrett, L. F., Gross, J., Christensen, T., & Benvenuto, M. (2001). Knowing what you're feeling and knowing what to do about it: Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(6), 713–724. <https://doi.org/10.1177/0146167201276008>
- Boyatzis, R. E. (2018). The behavioral level of emotional intelligence and its measurement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1438. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01438>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Annual Review of Psychology*, 62, 395–420. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100408>
- Bingle, R. G., & Hatcher, J. A. (2009). Innovative practices in service-learning and curricular engagement. *New Directions for Higher Education*, 147, 37–46. <https://doi.org/10.1002/he.356>
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 459–488. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Fink, A. (2017). *How to conduct surveys: A step-by-step guide* (6th ed.). Sage Publications.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2011). Emotional intelligence and conflict resolution in the workplace. *Human Performance*, 24(2), 138–157. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.554468>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.008>

- Mikolajczak, M., Petrides, K. V., & Hurry, J. (2009). Adolescents choosing self-harm as an emotion regulation strategy: The protective role of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 843–848. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.008>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. MIT Press.
-