

## PSIKOEDUKASI “*STARTING WITH YOURSELF*” SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KEPEMIMPINAN DIRI DAN KINERJA OPTIMAL

**Qurrota A’yun<sup>1\*</sup>, Raja Oloan Tumanggor<sup>2</sup>, P. Tommy Y. S. Suyasa<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

qurrota.707241014@stu.untar.ac.id<sup>1\*</sup>, rajat@fpsi.untar.ac.id<sup>2</sup>, tommys@fpsi.untar.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

This Community Service Program aimed to enhance the understanding and skills of employees at PT MTI in applying self-leadership as an effort to achieve optimal performance within a dynamic work environment. The program was implemented through a psychoeducational webinar entitled “*Starting with Yourself*,” which was attended by 110 employees from various divisions and job levels, demonstrating a high level of participation. The psychoeducational content covered fundamental leadership concepts, behavior-focused strategies, natural reward strategies, and constructive thought strategies. Evaluation was conducted using pre-test and post-test assessments to measure improvements in participants’ understanding. The results indicated a significant increase in employees’ knowledge after joining the webinar, as reflected in their enhanced ability to comprehend, integrate, and apply self-leadership concepts compared to their initial understanding prior to the program. Active engagement in ice-breaking activities, discussions, and question-and-answer sessions further contributed to the effectiveness of the learning process. These findings suggest that psychoeducation is an effective method for strengthening employees’ self-regulation capacities and readiness to meet the demands of work in the telecommunication industry. This program is expected to serve as a foundation for the development of subsequent leadership-based training initiatives aimed at continuously improving the quality of human resources.

**Keywords:** Self-leadership, Employee performance, Psychoeducation.

### Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan PT MTI dalam menerapkan kepemimpinan diri sebagai upaya mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja yang dinamis. Program dilaksanakan melalui webinar psikoedukasi bertema “*Starting with Yourself*” dan diikuti oleh 110 karyawan dari berbagai divisi dan jenjang jabatan dengan tingkat partisipasi tinggi. Materi psikoedukasi mencakup konsep dasar kepemimpinan, strategi perilaku, strategi penghargaan alami, serta strategi kognitif konstruktif. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pengetahuan karyawan setelah mengikuti webinar, terlihat dari kemampuan dalam memahami, menghubungkan, dan menerapkan konsep kepemimpinan diri dibandingkan sebelum pelaksanaan webinar. Keterlibatan aktif karyawan dalam *ice breaking*, diskusi, dan tanya jawab turut mendukung peningkatan efektivitas pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi merupakan metode yang efektif dalam memperkuat kapasitas regulasi diri dan kesiapan karyawan menghadapi tuntutan kerja di industri telekomunikasi. Program ini diharapkan menjadi dasar pengembangan pelatihan lanjutan berbasis kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan diri, Kinerja karyawan, Psikoedukasi.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada dekade terakhir telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi merancang proses operasional, memberikan layanan, serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Verhoef et al., 2021; Kraus et al., 2022). Industri telekomunikasi menjadi salah satu sektor yang mengalami percepatan transformasi paling intens karena bergantung pada inovasi teknologi, ketepatan operasional, serta responsivitas layanan (Danasaputro et al., 2024). Industri telekomunikasi selaku penyedia infrastruktur jaringan dan layanan internet strategis berada pada pusat perubahan tersebut. Penerapan teknologi terkini seperti *software-defined networking* (SDN), otomatisasi sistem, pengelolaan *traffic* data yang meningkat secara eksponensial, serta tuntutan layanan pelanggan tanpa henti (24/7) menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dan berkelanjutan (Puliafito et al., 2023). Dalam konteks transformasi ini, kapasitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu, bukan hanya terkait kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan mengatur diri, mengelola emosi, dan mengambil keputusan secara mandiri.

Tantangan yang dihadapi industri telekomunikasi tidak lagi sebatas persoalan teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek psikologis dan perilaku kerja. Karyawan dari berbagai unit mulai dari teknisi lapangan, *network operations*, layanan pelanggan, administrasi, hingga manajerial menghadapi dinamika kerja yang intens, situasi gangguan jaringan yang memerlukan respons cepat, serta perubahan prosedur teknis yang terus berkembang. Kondisi ini menuntut individu mampu mengelola dirinya secara efektif, meliputi kemampuan mempertahankan fokus kerja, menetapkan prioritas, mengatur tekanan psikologis, mengambil keputusan secara otonom, dan menjaga konsistensi performa di tengah ketidakpastian (Qi et al., 2023; Robertson et al., 2024). Dengan demikian, kemampuan memimpin diri (*self-leadership*) muncul sebagai kompetensi strategis yang dapat mendukung pencapaian kinerja optimal dalam ekosistem kerja yang semakin kompleks.

Secara teoretis, kepemimpinan diri telah lama diakui sebagai pendekatan fundamental dalam pengembangan performa karyawan. Konsep manajemen diri yang diperkenalkan oleh Manz dan Sims (1980) kemudian diperluas oleh Manz (1986) melalui teori kepemimpinan diri yang menekankan proses individu memengaruhi dirinya sendiri melalui strategi perilaku, kognitif, dan motivasional untuk mencapai standar kerja yang tinggi. Neck dan Houghton (2020) memperluas kerangka tersebut dengan menjelaskan tiga strategi utama dalam memimpin diri, yaitu *behavior-focused strategies* (misal *goal-setting*, *self-observation*, dan *self-reward*), *natural reward strategies*, serta *constructive thought strategies* (seperti *positive self-talk* dan *cognitive reframing*). Temuan ini diperkuat oleh penelitian kontemporer yang menunjukkan bahwa kapasitas kognitif dan regulasi diri memainkan peran penting dalam meningkatkan adaptabilitas karyawan di tengah transformasi digital (Krampitz et al., 2023; Roodt et al., 2024). Kombinasi strategi ini memungkinkan individu mengarahkan tindakan secara mandiri, mempertahankan motivasi intrinsik, serta mengembangkan pola pikir produktif ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Secara empiris, berbagai penelitian terkini memperkuat pentingnya pengembangan kepemimpinan diri di lingkungan kerja modern. Meta-analisis Harari et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri memiliki hubungan positif dengan kinerja tugas (*task performance*), perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*), kreativitas, dan kesehatan psikologis karyawan. Stewart et al. (2019) juga menegaskan bahwa individu dengan kepemimpinan diri tinggi cenderung lebih proaktif, mampu beradaptasi dalam situasi ambiguitas, serta memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian terbaru memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berkontribusi pada peningkatan produktivitas, motivasi intrinsik, dan kesejahteraan mental dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi (Liao & Chun, 2021; Sjöblom et al., 2022). Penerapan strategi kepemimpinan diri berkontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, termasuk di Indonesia (Inam et al., 2021; Mujanah & Utami, 2023).

Industri telekomunikasi yang ditandai intensitas tugas tinggi, kebutuhan respons cepat, dan tuntutan layanan berkelanjutan, kemampuan memimpin diri menjadi pondasi penting bagi

keberhasilan individu maupun organisasi. Karyawan dituntut untuk mampu menetapkan tujuan kerja secara jelas, memantau performa diri, mengelola regulasi emosi dalam situasi kritis, serta menggunakan strategi kognitif yang adaptif. Kapasitas ini memungkinkan karyawan dalam mempertahankan produktivitas meskipun dihadapkan pada beban teknis, tekanan operasional, dan perubahan prosedural yang berlangsung cepat.

Selain meningkatkan kinerja, kepemimpinan diri juga memiliki peran penting dalam mencegah stres berlebih dan risiko *burnout*. Laporan World Health Organization (2022) dan American Psychological Association (2023) menegaskan bahwa individu yang kurang memiliki keterampilan pengelolaan diri lebih rentan terhadap kelelahan emosional, terutama di sektor bertekanan tinggi seperti telekomunikasi. Studi terbaru turut mengonfirmasi bahwa kemampuan regulasi diri dan kepemimpinan diri berperan dalam menurunkan *burnout* serta meningkatkan resiliensi karyawan dalam konteks kerja digital (Freund et al., 2024). Penguatan kepemimpinan diri dapat membantu individu membangun ketahanan psikologis, menjaga energi internal, serta mempertahankan performa dalam jangka panjang.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melalui webinar psikoedukasi bertajuk “*Starting with Yourself: Upaya Peningkatan Kepemimpinan Diri dan Kinerja Optimal*” menjadi relevan dan strategis untuk diimplementasikan di PT MTI. Program ini dirancang sebagai upaya pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan kapasitas regulasi diri sehingga mampu beradaptasi dengan dinamika industri telekomunikasi yang cepat. Pendekatan “*Starting with Yourself*” menggaris bawahi bahwa perubahan organisasi yang berkelanjutan berawal dari transformasi individu, sejalan dengan prinsip *positive organizational behavior* dan *employee empowerment* dalam literatur manajemen modern (Bakker & de Vries, 2020).

Kegiatan webinar psikoedukasi ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas personal peserta PT MTI melalui penguatan keterampilan kepemimpinan diri sebagai dasar pencapaian kinerja optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis dan bertekanan tinggi. Melalui webinar psikoedukasi ini, peserta diberikan pemahaman komprehensif mengenai konsep dan strategi kepemimpinan diri, pola perilaku yang memengaruhi kinerja, serta strategi konkret yang dapat digunakan untuk mengembangkan kebiasaan kerja adaptif dan produktif. Kegiatan interaktif seperti refleksi diri, penetapan tujuan, dan pembangunan pola pikir positif dirancang untuk mendorong disiplin pribadi, proaktivitas, serta orientasi pada kualitas layanan. Peserta juga dilatih menerapkan teknik *self-observation*, *self-reward*, *emotion management*, dan *positive self-talk* guna memperkuat regulasi diri. Dengan demikian, program ini diharapkan mampu menumbuhkan perilaku kerja yang mandiri, proaktif, dan adaptif, sekaligus memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengembangkan budaya kerja berbasis kepemimpinan diri secara berkelanjutan.

Manfaat kegiatan webinar psikoedukasi ini bersifat multidimensional, mencakup level individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individu, program ini membantu meningkatkan kemampuan pengaturan diri, pengelolaan energi psikologis, motivasi intrinsik, serta pembentukan pola pikir positif dan kebiasaan kerja yang lebih disiplin. Pada tingkat tim, peningkatan kemandirian dan tanggung jawab individu berkontribusi pada efektivitas kolaborasi, koordinasi, dan responsivitas pemecahan masalah. Sementara itu, pada tingkat organisasi, penguatan kepemimpinan diri mendukung terbentuknya budaya kerja yang adaptif, efisien, dan selaras dengan kebutuhan industri telekomunikasi modern. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan stabilitas layanan, kualitas operasional, dan produktivitas, serta menjadi dasar bagi pengembangan pelatihan internal berbasis kepemimpinan diri yang berkelanjutan.

## 2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom Meeting dalam bentuk webinar psikoedukasi bertema “*Starting with Yourself: Upaya Peningkatan Kepemimpinan Diri dan Kinerja Optimal*”. Kegiatan yang berlangsung pada tanggal 30 Oktober 2025, pukul 18.30 - 20.30 WIB ini melibatkan 110 karyawan PT MTI dari

berbagai divisi dan jenjang jabatan. Pelaksanaan kegiatan dirancang menggunakan pendekatan psikoedukatif yang mengintegrasikan pembelajaran interaktif dan refleksi diri yang relevan dengan dinamika pekerjaan di industri telekomunikasi. Pendekatan ini memungkinkan peserta memperoleh pemahaman teoretis sekaligus pengalaman praktis mengenai strategi peningkatan *self-leadership* yang dapat diterapkan dalam konteks kerja.

Tahapan pelaksanaan diawali dengan proses analisis kebutuhan (*needs assessment*) melalui koordinasi intensif dengan pihak Human Capital Development PT MTI. Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kapasitas karyawan, pemetaan tantangan kerja, beban tugas, kebutuhan *soft-skills*, serta aspek psikologis yang berkaitan dengan regulasi diri, adaptasi terhadap perubahan, dan tekanan operasional. Tahap ini juga mencakup prosedur administrasi berupa penyusunan dan pengiriman surat permohonan pelaksanaan PkM dari Universitas kepada Mitra, serta penandatanganan *Implementation Agreement* sebagai bentuk persetujuan kedua belah pihak. Hasil analisis kebutuhan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan materi psikoedukasi.

Selanjutnya, tim pelaksana merancang materi webinar yang berfokus pada penguatan konsep kepemimpinan diri (*self-leadership*) dan kepemimpinan secara umum (*leadership*). Materi kepemimpinan diri dirancang mencakup definisi, komponen utama seperti strategi perilaku (*behavior-focused strategies*), strategi penghargaan alami (*natural reward strategies*), dan strategi kognitif konstruktif (*constructive thought strategies*), serta pengembangan strategi melalui teknik-teknik praktis seperti *goal-setting*, *self-observation*, *self-awareness*, *self-management*, *self-motivation*, *positive self-talk*, dan *cognitive reframing*. Sementara itu, materi kepemimpinan secara umum meliputi definisi kepemimpinan, aspek dan kompetensi yang harus dimiliki pemimpin, serta variasi gaya kepemimpinan umum diterapkan di lingkungan organisasi. Desain materi dilengkapi dengan ilustrasi kasus dan contoh sosok pemimpin di sebuah perusahaan untuk memberikan gambaran konkret mengenai penerapan gaya kepemimpinan dalam praktik nyata. Seluruh materi disusun berdasarkan prinsip andragogi agar sesuai dengan karakteristik pembelajaran orang dewasa yang menekankan relevansi, pengalaman, dan penerapan langsung.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam webinar interaktif yang diawali dengan sesi pembukaan yaitu sambutan dari perwakilan PT MTI dan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Peserta kemudian mengisi *pre-test* untuk mengukur pemahaman awal mengenai *self-leadership* dan *leadership*. Selanjutnya, fasilitator menyampaikan materi secara terstruktur terkait dinamika kerja industri telekomunikasi, konsep inti *self-leadership* dan *leadership*, serta contoh figur pemimpin inspiratif. Untuk menjaga keterlibatan peserta, kegiatan diselingi dengan *ice breaking* berupa mini survey melalui permainan Kahoot!, di mana 3 peserta dengan skor tertinggi memperoleh penghargaan berupa saldo e-wallet. Setelah penyampaian materi selesai, sesi tanya jawab dibuka dan peserta yang aktif bertanya juga menerima penghargaan berupa saldo e-wallet. Kegiatan ditutup dengan pengisian *post-test* dan dokumentasi foto bersama. Seluruh proses penyampaian memadukan pemaparan teoritis, contoh visual, dan diskusi interaktif sehingga peserta mendapat pembelajaran yang komprehensif.

Tahap evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep *self-leadership* dan *leadership* serta kesiapannya dalam menerapkan strategi tersebut pada pekerjaan sehari-hari. Evaluasi dilakukan melalui perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test*, penilaian persepsi peserta terhadap relevansi materi, serta umpan balik mengenai metode penyampaian dan manfaat kegiatan. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis untuk menentukan tingkat keberhasilan kegiatan dan potensi pengembangan lebih lanjut.

Tahap akhir kegiatan adalah penyusunan laporan yang memuat seluruh rangkaian pelaksanaan, hasil evaluasi, dan rekomendasi strategis bagi organisasi. Rekomendasi yang dihasilkan diarahkan pada penguatan budaya kerja berbasis kepemimpinan diri, integrasi teknik-teknik praktis dalam program pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan kebijakan organisasi yang mendukung optimalisasi potensi karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di masa depan.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini diikuti oleh 110 karyawan PT MTI dari berbagai divisi dan jenjang jabatan, dengan tingkat partisipasi sebesar 100% pada pengisian pre-test maupun post-test. Hal ini menunjukkan antusiasme dan komitmen peserta untuk mengikuti rangkaian kegiatan psikoedukasi secara menyeluruh. Berdasarkan karakteristik demografis, peserta didominasi oleh laki-laki sebanyak 76 orang (69.1%), sementara peserta perempuan berjumlah 29 orang (26.4%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik umum industri telekomunikasi yang banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki pada posisi teknis dan operasional. Selain itu, sebagian besar peserta berada pada rentang usia produktif, yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 56 orang (50.9%) dan usia 31-40 tahun sebanyak 47 orang (42.7%), sedangkan hanya 7 peserta (6.4%) yang berada pada usia 41-50 tahun. Persentase ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta berada pada fase perkembangan karier yang membutuhkan dukungan dalam penguatan kapasitas diri, terutama terkait strategi regulasi diri dan pengembangan kepemimpinan.

Seluruh peserta mengikuti *pre-test* sebelum kegiatan webinar dimulai dan *post-test* setelah kegiatan webinar selesai. *Pre-test* bertujuan mengukur pemahaman awal mengenai konsep *self-leadership* dan *leadership*, sedangkan *post-test* digunakan untuk mengevaluasi peningkatan pengetahuan setelah webinar psikoedukatif diberikan. Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa pemahaman awal peserta mengenai konsep *self-leadership* dan *leadership* masih terbatas. *Pre-test* yang terdiri dari enam butir soal memberikan gambaran bahwa peserta cenderung memiliki pemahaman dasar yang belum stabil dan belum terstruktur dengan baik sebelum mengikuti materi webinar. Soal *pre-test* mengukur penguasaan konsep dasar seperti definisi *self-leadership*, identifikasi komponen utama, serta pengetahuan faktual mengenai strategi pengembangan diri. Ketidakkonsistenan dalam jawaban menunjukkan bahwa peserta belum sepenuhnya mengenali perbedaan konsep inti.

Kemudian, setelah penyampaian materi peserta mengikuti *post-test* yang juga terdiri dari enam butir soal menunjukkan bahwa *post-test* mengukur pemahaman yang lebih mendalam, termasuk kemampuan analisis sederhana dan penerapan konsep. Hasil *post-test* memperlihatkan peningkatan yang signifikan dalam ketepatan jawaban peserta, yang menandakan bahwa materi psikoedukasi berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep-konsep inti *self-leadership*, seperti *goal-setting*, *self-observation*, *self-awareness*, *self-management*, *self-motivation*, *positive self-talk*, dan *cognitive reframing*. Peningkatan ini juga mencerminkan efektivitas strategi penyampaian materi yang menggabungkan teori, contoh praktis, ilustrasi kasus, serta latihan reflektif yang dekat dengan situasi kerja peserta.

Perbandingan antara hasil *pre-test* dan *post-test* secara jelas menunjukkan bahwa webinar psikoedukatif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan pemahaman peserta. Jika pada tahap *pre-test* peserta cenderung mengalami kesulitan dalam membedakan konsep-konsep dasar, maka pada tahap *post-test* peserta mampu menghubungkan materi dengan konteks pekerjaan, memahami strategi pengembangan diri secara lebih integratif, dan mengidentifikasi penerapannya dalam situasi nyata. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan psikoedukatif yang digunakan memiliki kontribusi yang kuat terhadap proses transfer pengetahuan.

Pada proses pelaksanaan kegiatan, keterlibatan peserta juga meningkat secara signifikan melalui diskusi interaktif, *ice breaking*, serta sesi tanya jawab. Aktivitas tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan emosional peserta, tetapi juga memperkuat retensi pengetahuan melalui pengalaman belajar yang menyenangkan dan kompetitif. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) yang menekankan relevansi, keterlibatan aktif, dan koneksi langsung antara materi dan pengalaman kerja.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa program webinar psikoedukasi dengan pendekatan "*Starting with Yourself*" berhasil meningkatkan pengetahuan, kesadaran, dan kesiapan peserta dalam menerapkan *self-leadership* dan *leadership* sebagai strategi pengembangan diri untuk mencapai kinerja optimal. Peningkatan pengetahuan yang diukur melalui *pre-test* dan *post-test*,

dipadukan dengan tingginya keterlibatan peserta, memperkuat bukti bahwa program webinar psikoedukasi ini efektif dan relevan bagi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan PT MTI. Temuan ini menjadi dasar yang kuat bagi organisasi untuk mengintegrasikan pelatihan *self-leadership* dan *leadership* ke dalam program pengembangan karyawan secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja, adaptabilitas, serta ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika industri telekomunikasi.

### Dokumentasi kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)



Gambar 1. Pembukaan Webinar Psikoedukasi



Gambar 2. Sambutan PT MTI (bapak F) dan Fakultas Psikologi UNTAR (ibu R)

## Leadership Style

Tipe Kepemimpinan	Ciri Utama	Kelebihan	Kekurangan
Demokratis	Mengajak tim berdiskusi	Meningkatkan partisipasi	Kadang butuh waktu lama
Visioer	Punya arah dan visi kuat, inspiratif	Memberi arah dan motivasi jangka panjang	Kadang kurang fokus pada detail
Otoriter	Pemimpin memegang kendali penuh	Efisien dalam krisis	Kurang ruang untuk kreativitas
Transformasional	Menginspirasi perubahan & visi besar	Meningkatkan motivasi tinggi	Butuh pemimpin yang kuat
Transaksional	Fokus pada target, aturan, dan efisiensi	Cocok untuk organisasi stabil dan teratur	Kurang mendorong inovasi
Melayani	Fokus pada melayani & mengembangkan orang lain	Membangun loyalitas dan empati	Kadang dianggap terlalu lembut
Karismatik	Percaya diri, komunikatif, penuh pengaruh	Meningkatkan semangat dan kesatuan tim	Bergantung pada figur pemimpin, risiko manipulasi
Situasional	Menyesuaikan gaya dengan kondisi tim	Adaptif dan fleksibel	Butuh kepekaan tinggi

Gambar 3. Pemaparan Materi *Leadership*

## Komponen Self-Leadership

Menurut Manz & Neck (2010):

✓  
Strategi Perilaku  
(Behavior-Focused  
Strategies)

✓  
Strategi Alam Pikiran  
(Nature of Mind  
Strategies)

✓  
Strategi Pola Pikiran  
Konstruktif  
(Constructive  
Mindset Strategies)

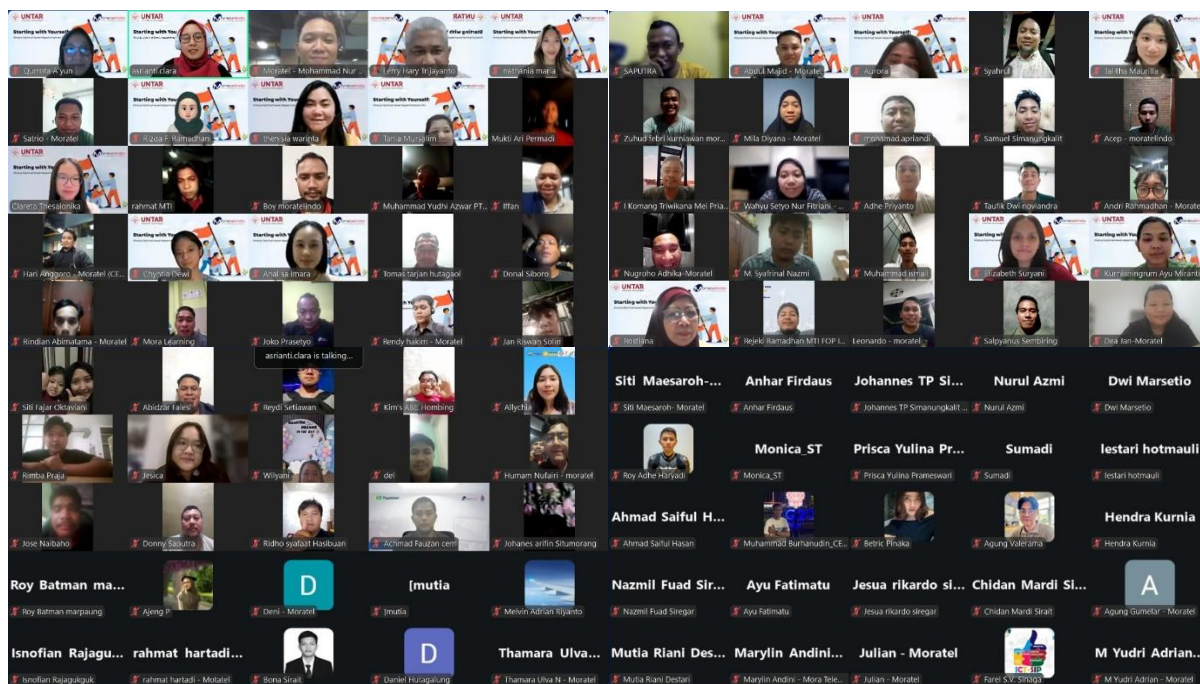
Gambar 4. Pemaparan Materi *Self-Leadership*



Dalam praktiknya, ia sering turun langsung ke daerah-daerah penghasil bahan alami seperti rempah dan tanaman herbal untuk memastikan para petani, terutama perempuan, mendapat keuntungan yang adil.

Gambar 5. Pemaparan Contoh Figur Pemimpin





Gambar 6. Foto Bersama

#### 4. EVALUASI KEGIATAN

Hasil evaluasi kegiatan berdasarkan *pre-test*, *post-test* dan umpan balik peserta menunjukkan bahwa webinar psikoedukasi memperoleh penilaian yang sangat positif. Mayoritas peserta memberikan skor tinggi (4 dan 5) pada berbagai aspek penilaian, termasuk kejelasan materi, relevansi topik dengan kebutuhan pekerjaan, kualitas contoh dan ilustrasi yang diberikan, serta kemampuan narasumber dalam mendorong partisipasi aktif. Penilaian ini mengindikasikan bahwa materi psikoedukasi dianggap membantu peserta dalam memahami konsep dan strategi kepemimpinan diri, serta aplikasinya dalam konteks kerja sehari-hari. Narasumber dinilai kompeten, komunikatif, dan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif sehingga meningkatkan keterlibatan kognitif dan emosional peserta selama sesi berlangsung. Selain apresiasi yang tinggi, peserta juga menyampaikan beberapa masukan konstruktif, seperti perlunya penyesuaian waktu penyelenggaraan, penambahan durasi agar materi dapat dibahas lebih mendalam, serta peningkatan variasi interaksi dengan audiens. Peserta juga menyatakan harapan agar kegiatan serupa dapat diadakan secara berkala sebagai bagian dari pengembangan kompetensi kepemimpinan berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa webinar ini tidak hanya bermanfaat dan informatif, tetapi juga memberikan pengalaman belajar yang positif serta mendukung peningkatan kapasitas diri peserta.

#### 5. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melalui webinar psikoedukasi bertajuk “*Starting with Yourself: Upaya Peningkatan Kepemimpinan Diri dan Kinerja Optimal*” berhasil meningkatkan pemahaman karyawan mengenai konsep dan strategi *self-leadership* dan *leadership*. Hasil perbandingan *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan karyawan, terutama terkait kemampuan regulasi diri, perumusan tujuan, dan penggunaan strategi kognitif konstruktif. Tingkat partisipasi yang mencapai 100% serta keterlibatan aktif selama kegiatan menunjukkan bahwa metode penyampaian psikoedukatif interaktif, efektif dan relevan bagi kebutuhan karyawan. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi



positif dalam memperkuat kesadaran dan kesiapan karyawan PT MTI untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam pekerjaan sehari-hari. Penguatan kompetensi ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja, adaptabilitas, dan ketahanan individu dalam menghadapi dinamika dunia kerja industri telekomunikasi yang terus berkembang.

### Ucapan Terima Kasih

Tim pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan yang telah diberikan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, PT. Mora Telematika Indonesia Tbk serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaan PkM ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2023). *Work in America survey: Work and well-being 2023*. American Psychological Association.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(5), 1-21. Doi: 10.1080/10615806.2020.1797695
- Danusaputro, A., Tricahyono, D., & Sutjipto, M. R. (2024). The success of digital transformation through cloud: Revolutionary innovation at PT Telekomunikasi Selular Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 8(1), 10-26. Doi: 10.23887/ijssb.v8i1.73593
- Fadilah, N., & Tanuwijaya, E. (2022). Self-leadership dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 77-89. Doi: 10.26740/jptt.v10n2.p145-158
- Freund, J., Smit, F., Lehr, D., Zarski, A.-C., Berking, M., Riper, H., Funk, B., Ebert, D. D., & Buntrock, C. (2024). A universal digital stress management intervention for employees: Randomized controlled trial with health-economic evaluation. *Journal of Medical Internet Research*, 26, e48481. Doi: 10.2196/48481
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L., & Brant, K. K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890-923. Doi: 10.1111/joop.12365
- Inam, A., Memon, M., & Ahmed, S. (2021). The influence of self-leadership on work engagement and performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 28(3), 234-249.
- Krampitz, J., Tenschert, J., Furtner, M., Simon, J., & Glaser, J. (2023). Effectiveness of online self-leadership training on leaders' self-leadership skills and recovery experiences. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 66-85. Doi: 10.1108/JWL-10-2022-0125
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., & Kailer, N. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63, 102466. Doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466
- Liao, H., & Chun, H. (2021). Self-leadership, intrinsic motivation, and employee creativity. *Management Research Review*, 44(6), 889-905. Doi: 10.1108/MRR-11-2020-0715
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. Doi: 10.5465/amr.1986.4306232
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367. Doi: 10.5465/amr.1980.4288845
- Mujanah, S., & Utami, C. (2023). The effect of self-efficacy, self-leadership, and work ethic on employee performance in manufacturing companies. *KnE Social Sciences*, 8(9), 947-958. Doi: 10.18502/kss.v8i9.13408
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2020). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence*. SAGE Publications. Doi: 10.4135/9781529717942



- Puliafito, A., Mingozi, E., & Paolino, M. (2023). Technological transformation of telco operators towards seamless IoT edge-cloud continuum. *Sensors*, 23(2), 1004. Doi: 10.3390/s23021004
- Qi, L., Xu, Y., & Liu, B. (2023). Work out of office: how and when does employees' self-control influence their remote work effectiveness? *Frontiers in Psychology*, 14. Doi: 10.3389/fpsyg.2023.1265593
- Robertson, J., Clarke, S., & Hayes, S. C. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, 100799. Doi: 10.1016/j.jcbs.2024.100799
- Roodt, H., Bracht, E. M., van Dick, R., & Hernandez Bark, A. S. (2024). Navigating through the digital workplace: Measuring leader digital competence. *Journal of Business and Psychology*, 40(1), 179-205. Doi: 10.1007/s10869-024-09947-6
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022). The importance of self-leadership strategies and psychological safety for well-being in the context of enforced remote work. *Challenges*, 13(1), 14. Doi: 10.3390/challe13010014
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2019). Self-leadership: A paradoxical core of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 47-67. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901. Doi: 10.1016/j.jbusres.2019.09.022
- World Health Organization. (2022). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. World Health Organization.