



PSIKOEDUKASI MANAJEMEN WAKTU UNTUK MENCAPAI WORK LIFE BALANCE PT. MAKASSAR MEGAPUTRA PRIMA

Muh. Nur Hidayat Nurdin *, Evelyn Vinolia Layuk, Andi Nurfadilah,
Novita Maulidya Djalal, Wilda Faradillah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar
e-mail*: mnur.hidayat@unm.ac.id

Abstrak

Karyawan sebagai sumber daya manusia seringkali dituntut menjadi individu yang profesional, kompetitif, dan kompeten. Semua tanggung jawab tersebut menyebabkan karyawan kesulitan dan terkadang gagal dalam *time management* sehingga berdampak pada *work life balance*-nya. Maka dari itu, dilaksanakan webinar psikoedukasi pada karyawan PT. Makassar Megaputra Prima dengan tujuan memberikan pemahaman dan meningkatkan pengetahuan para karyawan PT. Makassar Megaputra Prima terkait bagaimana memajemen waktu secara efektif untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan. Sebagian karyawan yakni 18 orang berpartisipasi dalam kegiatan webinar ini dan dievaluasi melalui pengukuran *pre-test* dan *post-test*. Berdasarkan hasil analisis data, pada uji Normalitas ditemukan nilai $p < 0.00$ atau $sig. < 0.05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal dan pada uji *Wilcoxon Signed Rank* nilai $0.00 < 0.05$ yang menandakan terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Sehingga disimpulkan kegiatan webinar psikoedukasi ini berhasil memberikan pemahaman dan peningkatan pengetahuan kepada karyawan PT. Makassar Megaputra Prima.

Keywords: Karyawan; *Time management*; *Work life balance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan diwajibkan berpartisipasi dalam kompetisi antar perusahaan lain. Persaingan di era modern ini menimbulkan berbagai tantangan yang harus segera dihadapi dengan menciptakan strategi bisnis yang efektif. Upaya perusahaan dalam melakukan persaingan yakni menyiapkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia tanpa pengecualian. Sumber daya manusia ini menjadi aset penting perusahaan dan dikelola demi keberlangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia terkhusus kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan yang baik membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal (Susita, et al., 2020). Dalam lingkup kerja, sumber daya manusia tersebut dituntut untuk menjadi profesional, kompetitif, dan kompeten yang kemudian berperan sebagai *human capital*. *Human capital* perlu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi (Schuler, 1987). Sumber daya manusia tersebut bertugas dalam perencanaan, pelaksana, dan pengendali yang bertanggung jawab. Maka dari itu, para karyawan diharapkan mampu melatih manajemen dirinya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Untuk meningkatkan performa karyawan, perusahaan perlu memiliki pemahaman terhadap faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya (Oktaviani & Ika, 2017). Salah satu faktor pendukung yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah *time management*.



Time management merupakan salah satu keterampilan penting yang diperlukan dalam dunia kerja dan membantu para karyawan untuk bekerja secara profesional. Manajemen waktu umumnya mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap penggunaan waktu secara produktif (Silalahi, 2021). Dalam memajemen waktu, individu mengelola waktunya terlebih dahulu dengan menentukan keinginan dan kebutuhan, kemudian mengaturnya berdasarkan prioritas (Pasaribu et al., 2020). *Time management* yang efektif bukan hanya menjadi pendorong bagi para karyawan untuk bekerja dengan semangat, tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa manajemen waktu berdampak pada kinerja karyawan (Usman, 2017). *Time management* bertujuan untuk mengatur tugas-tugas yang perlu diselesaikan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kemampuan mengatur waktu sangat berperan dalam keberhasilan atau kegagalan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan yang tidak bisa mengatur waktu dengan baik cenderung kesulitan mengendalikan dan mengarahkan dorongan-dorongan pribadinya.

Umumnya, karyawan yang sering menunda pekerjaan memiliki keterampilan manajemen waktu yang kurang baik. Karyawan lebih tertarik pada aktivitas yang lebih menyenangkan dan memuaskan bagi diri mereka sendiri. Salah satu alasan karyawan menunda mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan dikarenakan ketertarikan pada kegiatan lain yang lebih menyenangkan sehingga menciptakan kepuasan bagi dirinya (Muliati & Budi, 2021). *Time management* karyawan yang berantakan kemudian berdampak pada *work life balance* karyawan tersebut. Ini terjadi karena seringkali karyawan tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan mereka. Sebagian karyawan bahkan mengalami hambatan akibat kesulitan membagi waktu antara kehidupan pribadi, keluarga, dan tanggung jawab pekerjaannya. Situasi ini menyebabkan banyak karyawan cenderung memprioritaskan pekerjaan di atas kebutuhan pribadi, tanpa mampu memutuskan mana yang harus diprioritaskan. Padahal *work life balance* merupakan salah satu metode yang dapat digunakan karyawan dalam menjalani gaya hidup sehat yang berpengaruh pada peningkatan kinerja (Larasati & Hasanati, 2019). Penelitian lain mengungkapkan bahwa karyawan yang menerapkan *time management* dan *work life balance* berdampak pada peningkatan stabilitas pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik (Muliawati & Frianto, 2020). Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif langsung antara *work life balance* terhadap *time management* (Chian & Rostiana, 2018). Kedua penelitian menunjukkan bahwa perlunya meningkatkan fungsi sumber daya manusia tersebut terutama perihal *time management* untuk menciptakan *work life balance* yang optimal.

Berdasarkan hasil *need assessment* di PT. Makassar Megaputra Prima, meliputi penyebaran *Google Form* dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki *time management* yang buruk sehingga berdampak pada *work life balance*. Hal ini terbukti dengan jam kerja karyawan yang berantakan, mulai dari beberapa karyawan yang pulang lebih lambat dari jam kerja yang telah ditentukan dan terkadang membawa pulang pekerjaan untuk dilanjutkan di rumah. Hal tersebut menyebabkan para karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan daripada kehidupan pribadinya. Maka dari itu, peneliti berinisiatif melakukan psikoedukasi berupa webinar yang bertujuan memberikan pemahaman dan meningkatkan pengetahuan para karyawan terkait bagaimana memajemen waktu secara efektif untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan PT. Makassar Megaputra Prima.



METODE

Kegiatan psikoedukasi di PT. Makassar Megaputra Prima diawali dengan melakukan *need assessment* pada karyawan melalui penyebaran *Google Form* dan wawancara. *Need assessment* adalah penilaian kebutuhan dengan metode evaluasi yang bertujuan untuk mengukur perbedaan dan kekurangan dalam suatu konteks tertentu, dengan tujuan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk memenuhi kebutuhan yang ada (Royse et al., 2009). Dari hasil *Google Form* ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dengan *time management*-nya. Selanjutnya dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk mengetahui lebih dalam terkait kesulitan yang dihadapi yakni *time management*. Permasalahan tersebut kemudian diangkat menjadi tema psikoedukasi yakni Strategi *Time management* Untuk Mencapai *Work life balance* yang Optimal. Psikoedukasi adalah proses menyampaikan dan mengembangkan informasi secara edukatif kepada kelompok tertentu tentang topik psikologi yang umum atau informasi lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikososial masyarakat (Stuart, 2013).

Psikoedukasi berupa webinar ini dilaksanakan pada hari Kamis, 13 Juni 2024 secara online melalui *Zoom Meeting*. Webinar terdiri dari dua kata yakni web dan seminar, yang diartikan webinar dilakukan secara online melalui website atau internet (Verma & Singh, 2010). Kegiatan webinar ini dihadiri 18 karyawan PT. Makassar Megaputra Prima dari setiap departemen. Webinar ini juga menggunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui kondisi karyawan sebelum dan sesudah pemberian materi. *Pre-test* berfungsi mengetahui pemahaman peserta terkait sejauh mana materi yang akan diberikan, sedangkan *post-test* berfungsi mengetahui pemahaman peserta setelah diberikan materi (Matondang, 2009). Hasil data *pre-test* dan *post-test* kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 26 untuk mengetahui perbedaan skor tes sebelum dan sesudah pemberian materi melalui uji *Wilcoxon Signed Rank*. Untuk menguji perbandingan dua sampel independen. Uji *Wilcoxon Signed Rank* berperan menganalisis dua data berpasangan untuk mengetahui apakah kedua data tersebut berbeda atau sebaliknya.



Tahapan pelaksanaan kegiatan sebagai berikut:

1. Pembukaan

Dalam bagian ini, Pemandu Acara mengawali kegiatan webinar psikoedukasi dengan kata pembuka, diikuti kata sambutan dari Dosen Pembimbing Lapangan yakni Bapak Muh. Nur Hidayat Nurdin, S. Psi., M. Si. dan Spv HRGA PT. Makassar Megaputra Prima yakni Ibu Wilda Faradillah, S. Psi.

2. *Pre-test*

Dalam bagian ini, Pemandu Acara mengirimkan *link Google Form* yang berisikan *pre-test* di *room chat Zoom Meeting* dengan memberikan waktu selama 10 menit untuk menyelesaikan *pre-test* tersebut.

3. Penyampaian Materi

Dalam bagian ini, Pemateri yakni Ibu Novita Maulidya Jalal, S.Psi., M.Psi., Psikolog mengambil alih dan berperan untuk memaparkan materi psikoedukasi selama 60 menit dengan tema Strategi *Time management* Untuk Mencapai *Work life balance* Yang Optimal.



4. Q&A

Dalam bagian ini, Pemandu Acara memberikan kesempatan kepada salah satu peserta untuk memberikan pertanyaan terkait dengan materi yang dibawakan dan dijawab langsung oleh Pemateri.

5. *Post-test*

Dalam bagian ini, Pemandu Acara mengirimkan *link post-test* di *room chat Zoom Meeting* dengan memberikan waktu selama 10 menit untuk menyelesaikan *post-test* tersebut.

6. Penutup

Dalam bagian ini, Pemandu Acara memaparkan kesimpulan dari materi yang telah disampaikan dan menutup kegiatan webinar psikoedukasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi dengan tema Strategi *Time management* Untuk Mencapai *Work life balance* Yang Optimal dilaksanakan secara *online* melalui aplikasi *Zoom Meeting*. Webinar psikoedukasi ini dihadiri karyawan PT. Makassar Megaputra Prima dengan jumlah 18 Orang. Kegiatan ini diawali dengan pembukaan, dilanjutkan pemberian *pre-test* mengenai materi yang akan disampaikan dengan menggunakan *Google Form*, kemudian pemberian materi kepada para karyawan terkait dengan *time management* dan *work life balance*, sesi Q&A, dan terakhir ditutup dengan pemberian *post-test*. Data hasil *pre-test* dan *post-test* karyawan kemudian dianalisis untuk melihat apakah pemberian psikoedukasi ini efektif atau sebaliknya.

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	SD
Pre-test	18	1	4	2.56	0.705
Post-test	18	4	4	4.00	0.000

Berdasarkan tabel 1, pengujian dengan software SPSS versi 26 diketahui bahwa data tersebut mempunyai nilai skor *pre-test* terendah sebesar 1, nilai skor tertinggi sebesar 4, nilai skor rata-rata sebesar 2,56 dan nilai skor tertinggi sebesar 2,56. Rata-rata dari data tersebut adalah 0,705. Sedangkan data empirik menunjukkan nilai *post-test* terendah 4 dan tertinggi 4, nilai rata-rata 4,00, serta standar deviasi 0,000. Jika dilihat dari tabel diatas, nilai rata-rata setelah tes lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata sebelum tes, yang berarti pemahaman atau wawasan peserta psikoedukasi terhadap materi yang disampaikan terdapat peningkatan. Dalam membuktikan hal ini, maka dilakukan percobaan analisis data lebih lanjut dengan melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Uji normalitas

	Pre-tes	Post-test
N	18	18
Shapiro Wilk	0.006	0.006



Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai koefisien sig. $0.00 < 0.05$ yang artinya data tidak berdistribusi secara normal. Sehingga, melihat hasil analisis tersebut dilakukan analisis data menggunakan uji non parametrik yaitu uji *Wilcoxon Signed Rank* untuk mengukur perbedaan nilai rata - rata antara hasil *pre-test* dan *post-test*.

Tabel 3. Uji wilcoxon

	Pre-test - Post-test
Z	55
Asymp. Sig (2-Tailed)	0.000

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai sig. $0.000 < 0.05$ yang artinya nilai tersebut lebih kecil, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Maka, webinar psikoedukasi terkait *time management* dan *work life balance* berpengaruh dalam meningkatkan pemahaman karyawan PT. Makassar Megaputra Prima.



Gambar 1. Kegiatan webinar

Pelaksanaan webinar psikoedukasi ini dilaksanakan pada hari Kamis, 13 Juni 2024 dengan tema Strategi *Time management* Untuk Mencapai *Work life balance* yang Optimal yang berlokasi di PT. Makassar Megaputra Prima berhasil memberikan dampak positif kepada para karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan pengetahuan sebelum dan sesudah pemberian materi. Kegiatan psikoedukasi ini menjelaskan kepada karyawan terkait definisi *time management*, pentingnya memanajemen waktu, dampak buruk *time management*, definisi *work life balance*, cara mengatur *time management*, matriks pengelolaan waktu, dan saran aplikasi yang bisa membantu karyawan dalam memanajemen waktunya. Karyawan yang menerima ilmu baru terkait dengan *time management* dan *work life balance* diharapkan mampu menerapkan ilmu tersebut dalam kehidupan sehari-hari sehingga berguna dalam meningkatkan kinerjanya.

Time management melibatkan kemampuan seseorang untuk mengatur atau menjadwalkan setiap aktivitasnya sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu (Hasanah & Daharnis, 2019). Penggunaan alat bantu seperti kalender, aplikasi manajemen waktu, dan teknologi produktivitas lainnya dapat



membantu karyawan dalam mengatur jadwal, mengingatkan tenggat waktu, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan waktu mereka secara efektif (Danang, 2015). *Time management* yang tertata tidak hanya berpengaruh pada *work life balance* saja tetapi juga kinerja karyawan. Indikator kinerja pegawai antara lain, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, dan kemandirian (Sedarmayanti, 2017).

Work life balance biasanya berkaitan dengan keseimbangan antara usaha dan waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan serta aktivitas pribadi, dengan tujuan menjaga keharmonisan hidup (Dina, 2018). Beberapa orang yang memasuki dunia kerja sering menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan mereka (Rondonuwu et al., 2018). Padahal, karyawan perlu memiliki kemampuan untuk menyelaraskan tanggung jawab sebagai anggota keluarga dan pekerjaan sebagai penyedia penghasilan (Wenno, 2018). Kebijakan organisasi mengenai *work life balance* adalah aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan terkait dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, namun juga penting bagi karyawan untuk dapat menyesuaikan peran dan tanggung jawab profesional mereka guna mencapai keseimbangan kerja yang optimal (Laksono & Wardoyo, 2019). *Work life balance* memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan retensi karyawan, produktivitas karyawan, citra perusahaan, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, serta mengurangi tingkat stres pada karyawan (Larasati, 2018). Salah satu penelitian menyebutkan bahwa individu harus memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban di tempat kerja dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan (Hafid & Prasetyo, 2017). Dengan manajemen waktu yang tertata, individu mampu memberikan kontribusi terbaik di pekerjaan maupun di keluarga. Dalam penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa individu yang berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya memiliki performa yang lebih baik dalam pekerjaannya (Johari, et al., 2018).

SIMPULAN

Dari hasil kegiatan webinar psikoedukasi disertai dengan analisis data *pre-test* dan *post-test*, disimpulkan bahwa karyawan PT. Makassar Megaputra Prima memperoleh pengetahuan baru terkait dengan Strategi *Time management* Untuk Mencapai *Work life balance* yang Optimal. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan adanya peningkatan nilai sebelum dan sesudah pemberian materi psikoedukasi. Maka dari itu, psikoedukasi ini sukses dalam mencapai tujuannya yakni memberikan pemahaman dan meningkatkan pengetahuan para karyawan PT. Makassar Megaputra Prima terkait bagaimana manajemen waktu secara efektif untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chian, L. S., & Rostiana. (2018). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 8(1), 100-105.
- Danang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184-199.



- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART: Study & Management Research*, 14(3), 52-61.
- Hasanah, H., & Daharnis, D. (2019). Learning *Time management* of Full Day School Students in Junior High School and Its Implication to Guidance and Counseling Services. *Jurnal Neo Konseling*, 1(3), 1-7.
- Johari, J., Yean, T. F., & Tjik, Z. Z. (2018). Autonomy, workload, *work life balance* and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120.
- Laksono, W. F. B., & Wardoyo, P. (2019). Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia Info Artikel. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 17-36.
- Larasati, D. P. (2018). Pengaruh *Work life balance* terhadap employee engagement pada Generasi Milenial. *Skripsi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, 390-394.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Matondang, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Program Pascasarjana Unimed.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *Work life balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606-620.
- Oktaviani, E., & Ika, S. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Pengelola Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 2581 - 2165.
- Pasaribu, V. L., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar di SMP Araisiyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30- 39.
- Royse, D., Tindall, M. S., Badger, K., & Webster, J. M. (2009). *Need Assesment*. New York: Pers Universitas Oxford.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, E. M. (2021). *Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Yogyakarta: Deepublish.
- Stuart, G. W. (2013). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing*. China: Elsevier Inc.
- Susita, D., Paramita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185- 200.
- Schuler, S. E. J. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *The Academy of Management Executive*, 1987-1989.



- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). *Work life balance and employee performance: A literature review. European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Usman, R. R. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Verma, A., & Singh, A. (2010). Webinar Education through digital collaboration. *Journal of Emerging Technologies in Web Intelligence*, 2(2), 131-136.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.