



Implementasi Time Management Dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ

Implementation of Time Management Training to Reduce Employee's Work Stress in Palm Plantation Company (Private Sector)

Diny Atrizka¹⁾, Ikbar Pratama²⁾* & Agung Suharyanto³⁾

¹⁾Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

²⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

³⁾Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 12 Agustus 2022; Direview: 25 Agustus 2022; Disetujui: 06 September 2022

*Corresponding Email: ikbarpratama@staff.uma.ac.id

Abstrak

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu merupakan ciri seseorang mengalami stres. Ketika seorang individu karyawan mengalami stres, maka akan dapat mengganggu kemampuan individu karyawan tersebut untuk menghadapi pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Sejumlah kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah beban kerja berlebih, desakan waktu, iklim yang tidak kondusif, peran ganda, frustrasi, konflik interpersonal, konflik antar kelompok. Stres kerja tidak dapat diabaikan karena dapat mengganggu kesehatan, namun hal ini dapat dicegah atau diantisipasi melalui pelatihan manajemen waktu untuk mereduksi stres tersebut. Manajemen waktu ialah kemampuan dalam mengelola hal yang berkaitan dengan usaha serta perbuatan individu karyawan yang dilakukan secara terencana agar dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien. Hasil pelatihan ini mampu mereduksi stres yang dialami karyawan PT. Perkebunan Swasta XYZ, yang tercantum dalam respon evaluasi setelah pelatihan beberapa waktu berlalu.

Kata Kunci: Time Management; Stres Kerja.

Abstract

Stress is a condition that affects emotions, thought processes and individual conditions. When an employee faces stressed, it will be able to interfere with the individual's ability to deal with the surrounding environment and it's work. There are a number of working conditions that often cause stress for employees, including excessive workload, pressure or time pressure, poor quality of supervision, unsafe climate, insufficient feedback on work performance, ambiguity of roles, frustration, conflict b between groups, interpersonal conflict, differences between company and employee values. Job stress cannot be ignored because it can interfere health, but this can be prevented or anticipated through time management training to reduce stress. Time management is a skill related to all the efforts and actions of an employee that are carried out in a well planned, so that the individual can use time effectively and efficiently. After training conducted, the results are able to reduce stress of PT. XYZ Palm Plantation's employee, which is described in the evaluation response paper.

Keywords: Time Management; Job Stress

How to Cite: Atrizka, D., Pratama, I., & Suharyanto, A., (2022), Implementasi Time Management dalam Mereduksi Stres Kerja Karyawan PT. Perkebunan Sawit XYZ, *Pelita Masyarakat: 4 (1): 148-154*

PENDAHULUAN

Berbagai aspek kehidupan manusia mengalami perubahan dengan terjadinya pandemi corona virus yang melanda dunia termasuk Indonesia. Perubahan-perubahan ini dapat menyebabkan seseorang lelah secara emosional, stres, bahkan sulit mengendalikan emosi.

Stres dan cemas sering dialami karyawan kantor. Stres saat bekerja dapat terjadi ketika banyak pekerjaan. Tingginya tekanan pekerjaan, tugas yang menumpuk, dan persaingan di kantor dapat menjadi pemicu stres yang sulit dihindari.

Stres merupakan suatu kondisi tegang yang mempengaruhi emosi dan kognisi seseorang. Bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam ialah pengertian stres kerja yang dinyatakan oleh Anoraga (2001). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2005).

Handoko (2003) menyebutkan beberapa kondisi kerja yang bisa menimbulkan stres kerja pada karyawan, seperti beban kerja lebih, tekanan pekerjaan, waktu mendesak, kualitas supervisi yang jelek, iklim yang tidak kondusif, peran ganda, frustrasi, konflik antar pribadi, konflik antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat bertujuan membantu individu karyawan dalam meredakan stres dan mengantisipasi stres (Atrizka dkk., 2022; Pratama dkk., 2020; Wardhani dkk., 2021).

ANALISIS SITUASIONAL

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan berdasarkan hasil pelatihan time management yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Swasta Kelapa Sawit XYZ kantor Medan. PT. Perkebunan Swasta Kelapa Sawit ini berkantor asal di Provinsi Riau. Adapun lahan perkebunan kelapa sawitnya juga tersebar di Provinsi Riau dan Sumatera Utara, serta terdapat pula di Pulau Kalimantan. Wilayah kerja yang luas pada perusahaan perkebunan swasta kelapa sawit ini mencerminkan keluasan area pekerjaan, beban pekerjaan, dan kesiapsediaan waktu lebar yang diperlukan pula dalam

melakukan pekerjaan maupun bertugas di perusahaan tersebut (Ali dkk., 2016; Astuty dkk., 2022; Silviani dkk., 2022; Susilawati dkk., 2022).

Luasnya area kerja dan beban pekerjaan menjadi tantangan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga menyebabkan stres. Pandemi covid-19 pun turut menambah kondisi ketegangan karyawan dalam menghadapi stres kerja.

METODE PELAKSANAAN

Terdapat tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diemban dan melekat pula pada sumber daya manusia di institusi perguruan tinggi, yakni para dosen. Tridharma dosen ini terdiri dari kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 dan bulan Juli 2022 (Pratama, 2022).

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan adalah pelatihan time management dalam dua hari di bulan Maret 2022 dan di bulan Juli 2022 untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan dalam bentuk acara pelatihan time management (Pratami dkk., 2022; Susilawati dkk., 2021; Sibuea dkk., 2021).

Pertama, tahap persiapan diperlukan materi pelatihan yang harus disiapkan terlebih dahulu agar pelatihan manajemen waktu yang disesuaikan dengan tujuan dan sasaran penelitian diharapkan dapat mereduksi stres kerja yang dialami karyawan. Materi yang dipersiapkan antara lain empat kuadran untuk mengkategorikan tugas berdasarkan kepentingan dan urgensinya (Atrizka dan Pratama 2022; Pasaribu dkk., 2021; Pratama, 2015).

Kedua, tahap pelaksanaan, kepada karyawan yang berada dalam ruangan pelatihan dilakukan pembukaan dan pengenalan, kemudian diberikan materi kuadran management matrix, ice breaker games, kemudian istirahat, berlanjut pada materi teknik manajemen stres (emotional focused coping) dalam mengalihkan stres, dan relaksasi. Hal ini dilakukan sebanyak empat sesi dan berlangsung selama dua hari (Dasopang dkk., 2021; Nasution 2021; Pratama dkk., 2019; Pratami dan Pratama. 2018).

HASIL KEGIATAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area berupa pelatihan time management dalam mereduksi stres kerja karyawan PT. Perkebunan Swasta Kelapa Sawit kantor Medan pada bulan Maret 2022 dan Juli 2022. Tidak terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Pelaksanaan pelatihan time management ini memperoleh antusias dan sambutan baik dari para karyawan. Para karyawan yang mengikuti pelatihan time management dalam pengabdian masyarakat ini menjadi lebih waspada dan peduli dengan kesehatan jiwanya serta menjadi lebih mengetahui dan memahami cara mengantisipasi dan keluar dari stres. Hal ini diperoleh dari *feed back* evaluasi setelah pelatihan diberikan kepada karyawan.



Gambar 1. Pelatihan Time Management Pada Karyawan

PEMBAHASAN

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang, dan dalam konteks pekerjaan, maka orang atau individu bekerja dengan kata lain karyawan merasa sakit, ketidaknyamanan, serta tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja.

Sumber stres kerja sekalipun berasal dari dua arah, yaitu internal (dari dalam diri individu) dan eksternal (dari luar diri individu). Sumber stres internal antara lain

disebabkan penyakit, konflik, frustrasi, krisis, dan tekanan. Sumber stres eksternal ialah keluarga, komunitas/lingkungan, hubungan interpersonal, keuangan, hukum, perkembangan, bencana alam atau *force majeure* dan lain-lain.

Berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan bahwa hasil pelatihan *time management* dapat mereduksi stres kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil *feed back evaluation* dan pengukuran stres kerja setelah diberikan pelatihan ini, serta berdasarkan penuturan dari karyawan bahwa setelah mengikuti pelatihan tersebut dapat mengantisipasi stres dan mengetahui cara relaksasi stres.

Penelitian yang dilakukan Waris (2015) menyatakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja mempengaruhi performansi kerja. Selain pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, keseimbangan kehidupan kerja karyawan perlu pula diperhatikan perusahaan. Bangun (2012) menambahkan bahwa memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif sumber daya manusia dapat mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan.



Gambar 2. Pelatihan Time Management Pada Karyawan

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen dan mahasiswa pada karyawan PT. Perkebunan Swasta Kelapa Sawit XYZ berjalan dengan lancar dan baik. Pimpinan atau manajemen perusahaan dan para karyawan antusias dan menyambut baik terlaksananya kegiatan ini. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan *time management* yang diberikan kepada karyawan kantor PT. Perkebunan Swasta memberikan pemahaman waspada terhadap stres dan cara mengantisipasi stres kerja yang dihadapi, serta memberikan kesadaran upaya relaksasi dari stres.



Gambar 3. Pelatihan Time Management Pada Karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dan pelaksana kegiatan pengabdian masyarakat dalam pelatihan time management mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan para karyawan PT. Perkebunan Swasta Kelapa Sawit XYZ Kantor Medan atas bantuan dan dukungan, sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, U. N. B. M., Nasution, N., & Pratama, I. (2016). Determinants of Job Satisfaction: Qualitative Case Survey. *Qualitative and Quantitative Research Review*, 1(2).
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Astuty, W., Habibie, A., Pasaribu, F., Pratama, I., & Rahayu, S. (2022). Utilization of Accounting Information and Budget Participation as Antecedent of Managerial Performance: Exploring the Moderating Role of Organizational Commitment, Leadership Style, Environmental Uncertainty and Business Strategy in Indonesia. *The Journal of Modern Project Management*, 10(1), 188-200.
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97.
- Atrizka, D., Pratama, I., Pratama, K., & Suharyanto, A. (2022). Edukasi Masyarakat Lingkungan VIII Titi Kuning Dalam Mendampingi Anak Belajar Daring. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 118-124.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakart : Erlangga
- DASOPANG, E. S., NASUTION, J., SUHARYANTO, A., CHANDRA, R. H., & PRATAMA, I. (2021). Hispathology And Effectiveness Of Wound Healing Cream Karo Oil Herbal Extract On Male Mice In North Sumatra, Indonesia. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal| NVEO*, 2769-2777.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J. H. (2005). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakart : Erlangga
- Handoko, H. (2003). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

- Nasution, J., Dasopang, E. S., Raharjeng, A. R. P., Gurning, K., Dalimunthe, G. I., & Pratama, I. (2021). Medicinal plant in cancer pharmaceutical industry in Indonesia: a systematic review on applications and future perspectives. *perspectives*, 20, 21.
- Pasaribu, F., Bulan, TRN., Muzakir, M., Pratama, K., (2021). Impact Of Strategic Leadership and Organizational Innovation on The Strategic Management: Mediational Role of It Capability. *Polish Journal of Management Studies* 2021; 24 (2): 354-369.
- Pratama, I. (2015). Corporate Governance and Company Attributes on the Financial Reporting Timeliness: Evidence from Listed Companies in Bursa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Pratama, I. (2022). Tata Kelola Perusahaan dan Atribut Perusahaan pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti dari Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1959-1967
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N. (2019). Corporate social responsibility disclosure (CSRD) quality in Indonesian public listed companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Pratama, I., Che-Adamb, N., & Kamardinc, H. (2020). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure Quality in Indonesian Companies. *Corporate Governance*, 13(4).
- Pratami, A., & Pratama, I. (2018). ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS AFFECTING THE SHARIA BANKING FINANCE WITH ECONOMIC GROWTH AS A MODERATING VARIABLE. *USIM NILAI* 2 MEI 2018, 378.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing patterns pro-cyclical? An Evidence from ASEAN Countries. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 82-91.
- Sibuea, M. B., Sibuea, S. R., & Pratama, I. (2021). The impact of renewable energy and economic development on environmental quality of ASEAN countries.
- Silviani, I., Nisa, J., & Pratama, I. (2022). Dimensions of Crisis Communication Practice: Does Innovative and Technological Dimension of Social Media matter? Evidence from Public Limited Companies of Indonesia. *Croatian International Relations Review*, 28(90), 1-22.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to Student Loyalty in Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Susilawati, E., Lubis, H., Kesuma, S., & Pratama, I. (2022). Antecedents of Student Character in Higher Education: The role of the Automated Short Essay Scoring (ASES) digital technology-based assessment model. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98(98), 203-220.
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan Fraud terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139
- Waris, A.P. M. (2015). 'Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.165.