



PSIKOEDUKASI *TIME MANAGEMENT* UNTUK MENURUNKAN STRES KERJA PADA KARYAWAN

Oedi Niesya Bella Ragazza

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

e-mail: ragazza.028@gmail.com

Diterima: 25/12/2025; Direvisi: 6/4/2026; Diterbitkan: 15/4/2026

ABSTRAK

Stres kerja merupakan reaksi psikologis yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang tinggi dan perlu dikelola agar tidak berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. *Time Management* merupakan intervensi psikoedukasi yang bertujuan membantu individu mengembangkan kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini untuk mengurangi reaktivitas terhadap stresor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas *Time Management* dalam menurunkan stres kerja pada karyawan perusahaan konsultan teknologi informasi. Desain penelitian yang digunakan adalah *quasi-experimental pretest-posttest one group* dengan jumlah partisipan sebanyak 11 orang karyawan. Instrumen yang digunakan adalah *Perceived Stress Scale* (PSS-10) untuk mengukur tingkat stres untuk mengukur tingkat stres kerja. Intervensi dilakukan dalam 2 sesi yang berfokus pada pelatihan yang mencakup edukasi stres kerja, strategi penetapan prioritas, perencanaan tugas, dan refleksi penerapan manajemen waktu di tempat kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji Wilcoxon dan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja sebelum dan sesudah intervensi, yang ditandai dengan penurunan skor stres pada partisipan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan program *Time Management* sebagai strategi manajemen stres di lingkungan kerja berbasis teknologi.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Time Management, Psikoedukasi*

ABSTRACT

Work stress is a psychological reaction that arises due to high work pressure and needs to be managed so that it does not have a negative impact on employee welfare. Time Management is a psychoeducational intervention that aims to help individuals develop full awareness of their current experiences to reduce reactivity to stressors. This study aims to determine the effectiveness of Time Management in reducing work stress among employees of an information technology consulting company. The research design used was a quasi-experimental pretest-posttest one group with 11 employees participating. The instrument used was the Perceived Stress Scale (PSS-10) to measure work stress levels. The intervention was conducted in two sessions focusing on training that included education on work stress, priority setting strategies, task planning, and reflection on the application of time management in the workplace. Data analysis was performed using the Wilcoxon test and showed significant results with an Asymp. Sig. (2-tailed) value of 0.003 ($p < 0.05$). These results indicate a significant difference between work stress levels before and after the intervention, marked by a decrease in stress scores among participants. The implications of this study emphasize the importance of implementing a Time Management program as a stress management strategy in technology-based work environments.



Keywords: *Work Stress, Time Management, Psychoeducation*

PENDAHULUAN

Industri teknologi informasi yang mengalami akselerasi begitu pesat saat ini mengharuskan setiap pegawainya untuk memiliki ketangkasan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang sangat dinamis serta menuntut efisiensi tinggi di tengah persaingan global yang kian tajam. Kompleksitas proyek yang tinggi serta batasan waktu yang sangat ketat sering kali menjadikan profesi dalam sektor konsultan teknologi sebagai ladang pekerjaan dengan tingkat tekanan mental yang signifikan bagi para pekerjanya. Para tenaga ahli di bidang ini senantiasa dihadapkan pada akumulasi beban kerja yang melampaui batas normal, tuntutan untuk melakukan *multitasking* secara terus-menerus, hingga ekspektasi klien yang terus merangkak naik seiring berjalannya waktu (Chandra & Satrya, 2023; Santoso, 2021; Sinta & Dwiyantri, 2023). Apabila berbagai bentuk tekanan tersebut tidak dikelola melalui mekanisme pertahanan yang tepat, hal tersebut dapat memicu kelelahan emosional yang hebat, degradasi konsentrasi, hingga memunculkan gangguan psikologis serius seperti kecemasan kronis dan kondisi *burnout*. Sejatinya, stres kerja merupakan fenomena yang lumrah dan bahkan mampu menstimulasi performa optimal apabila berada pada level yang moderat atau sering disebut sebagai *eustress*. Namun, kondisi tersebut dapat bertransformasi menjadi *distress* yang merusak apabila individu memandang situasi kerja sebagai ancaman yang melampaui kapasitas pribadinya (Aryanto et al., 2020; Ogwueleka & Ikediashi, 2021; Zielonka & Rothlauf, 2021).

Dalam upaya membedah dinamika tekanan profesional tersebut, perspektif model transaksional menjelaskan bahwa kondisi tertekan merupakan hasil dari interaksi timbal balik yang kompleks antara individu dengan lingkungan kerjanya. Seorang pegawai akan mulai merasakan beban mental ketika ia melakukan penilaian primer atau *primary appraisal* dan menyimpulkan bahwa tuntutan tugas saat itu jauh lebih besar dibandingkan dengan sumber daya personal yang ia miliki. Selanjutnya, individu tersebut akan melakukan penilaian sekunder atau *secondary appraisal* guna mengevaluasi kembali sejauh mana kapasitas kognitif serta keterampilan yang dipunyai mampu meredakan tekanan tersebut secara efektif (Didymus et al., 2021; Hao et al., 2024; Heydon & Chakraborty, 2022; Ślęzyk-Sobol et al., 2021). Landasan pemikiran ini menekankan bahwa pengalaman stres tidak hanya dipicu oleh faktor eksternal semata, melainkan sangat ditentukan oleh bagaimana cara seseorang memaknai, menginterpretasi, serta merespons berbagai bentuk stresor yang muncul di hadapannya. Oleh sebab itu, keberhasilan seseorang dalam menjinakkan stres kerja sangat bergantung pada pemilihan strategi *coping* yang digunakan untuk menjaga stabilitas emosional mereka. *Coping* yang bersifat adaptif akan membantu individu untuk segera menyesuaikan diri terhadap tekanan, sementara *coping* yang bersifat maladaptif justru berisiko memperburuk kondisi kesehatan psikologis seseorang dalam jangka waktu panjang (Fachrunisa & Saptandari, 2023; Moment, 2024).

Stres kerja yang tidak mendapatkan penanganan secara adaptif berpotensi melahirkan serangkaian dampak negatif yang sangat serius bagi kelangsungan karier maupun kesejahteraan hidup seseorang secara menyeluruh. Secara dimensi psikologis, karyawan sering kali terjebak dalam perasaan tertekan yang mendalam, kelelahan emosional yang menguras energi batin, serta penurunan motivasi yang menyebabkan hilangnya kepuasan dalam bekerja. Jika ditinjau dari sisi perilaku, kondisi tertekan ini berkorelasi kuat dengan merosotnya produktivitas perusahaan, peningkatan angka absensi karena alasan kesehatan, hingga munculnya keinginan kuat untuk segera mengundurkan diri dari posisi pekerjaan tersebut. Dalam perspektif jangka



panjang, situasi stres kronis yang dibiarkan tanpa adanya intervensi dapat menurunkan fungsi kognitif otak, memicu munculnya gejala depresi yang berat, serta merusak kesehatan fisik secara sistemik. Fenomena ini memberikan gambaran nyata betapa pentingnya sebuah strategi pengelolaan stres yang tidak hanya berfokus pada aspek perilaku luar semata, melainkan juga harus mencakup aspek kognitif dan pengaturan emosional individu secara mendalam. Kesenjangan antara tuntutan profesional yang kian berat dengan minimnya kemampuan mengelola emosi menciptakan urgensi bagi penyediaan sarana pendukung kesehatan mental yang lebih terstruktur dan komprehensif bagi para tenaga kerja (Buruck & Haitsch, 2021; Hanandeh et al., 2023; Hansen, 2024; Rokhim et al., 2025).

Salah satu pendekatan strategis yang terbukti sangat efektif untuk membantu individu dalam menghadapi gejala stres kerja secara adaptif adalah melalui penguasaan manajemen waktu yang mumpuni dalam rutinitas harian. Ketidakmampuan dalam mengatur ritme kerja bukan hanya berdampak buruk pada performa individu, melainkan juga merusak motivasi, stabilitas kesehatan mental, hingga mengganggu efektivitas kolaborasi di dalam sebuah tim kerja. Oleh karena itu, keterampilan dalam mengelola waktu telah menjadi kompetensi hidup yang sangat krusial guna membantu para pengembang teknologi dalam menetapkan skala prioritas secara bijak dan sistematis. Dengan pembagian waktu yang rapi, beban kognitif yang dirasakan akibat akumulasi tugas dapat dikurangi secara signifikan sehingga memunculkan perasaan kendali atas waktu atau *perceived control of time*. Berbagai kajian mutakhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat antara kemampuan manajemen waktu dengan tingkat stres kerja, di mana individu yang mahir mengatur waktu cenderung memiliki tingkat kegelisahan yang jauh lebih rendah. Melalui pemanfaatan waktu yang efisien, tekanan yang muncul akibat tuntutan fleksibilitas serta ritme kerja yang cepat di industri teknologi dapat diminimalisir agar setiap tantangan profesional tidak menjelma menjadi beban mental.

Penelitian ini menghadirkan sebuah nilai kebaruan melalui penerapan psikoedukasi manajemen waktu sebagai bentuk intervensi pencegahan dan penanganan awal stres yang dapat diakses secara luas bagi para praktisi teknologi. Inovasi ini memadukan konsep pembelajaran akademik yang bersifat intelektual dengan metode pembelajaran berbasis pengalaman langsung, sehingga tidak sekadar menjadi sarana transfer informasi yang membosankan bagi peserta. Melalui pendekatan ini, karyawan tidak hanya memperluas pemahaman konseptual mengenai cara kerja otak saat berada di bawah tekanan, tetapi juga mengasah keterampilan praktis dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Lokasi riset ini ditetapkan pada sebuah perusahaan konsultan teknologi informasi yang berkedudukan di Jakarta Barat, di mana fenomena ketidakseimbangan antara beban tugas dan kapasitas *coping* sangat nyata ditemukan. Dengan menggunakan desain eksperimen semu melalui model *single-group pretest-posttest design*, studi ini berupaya mengevaluasi efektivitas intervensi tersebut terhadap penurunan tingkat tekanan kerja secara objektif. Implementasi program ini diperlukan tidak hanya untuk meredakan stres harian, tetapi juga untuk mendukung keberlanjutan produktivitas di tengah beban kerja yang kompleks dan dinamis. Langkah preventif ini diharapkan mampu meningkatkan kontrol diri, kejelasan tanggung jawab, serta menciptakan ekosistem kerja yang sehat bagi pertumbuhan jiwa karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain eksperimen semu dengan model *single-group pretest-posttest design* untuk mengevaluasi efektivitas intervensi psikoedukasi terhadap penurunan





tingkat tekanan kerja secara objektif. Lokasi riset ditetapkan pada sebuah perusahaan konsultan teknologi informasi yang berkedudukan di Jakarta Barat. Subjek penelitian melibatkan 11 orang karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria utama memiliki hambatan dalam mengelola beban tugas serta bersedia terlibat aktif dalam diskusi kelompok. Komposisi partisipan terdiri atas 6 laki-laki dan 5 perempuan dengan rentang usia produktif antara 23 hingga 30 tahun. Seluruh subjek merupakan staf operasional di divisi proyek teknologi yang telah memiliki masa pengabdian antara 1 hingga 5 tahun secara kontinu. Sebelum pelaksanaan program, peneliti melakukan asesmen awal melalui wawancara untuk mendalami latar belakang pemicu stres dan strategi koping yang biasa diterapkan oleh para pekerja tersebut. Melalui rancangan ini, setiap perubahan kondisi psikologis subjek dipantau secara mandiri tanpa adanya kelompok kontrol sebagai pembanding eksternal di lapangan tersebut secara tuntas.

Instrumen utama yang digunakan untuk menjangkau data primer adalah *Perceived Stress Scale* atau PSS-10 yang telah dikembangkan oleh Cohen untuk mengukur persepsi tekanan individu. Alat ukur ini terdiri atas 10 butir pernyataan dalam format skala *Likert 5* poin yang memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,84 guna menjamin akurasi pengukuran emosional subjek. Prosedur intervensi dilaksanakan dalam 2 sesi pelatihan psikoedukasi tatap muka dengan durasi waktu masing-masing selama 45 menit. Sesi pertama difokuskan pada pemberian materi edukatif mengenai dinamika stres kerja dan konsep dasar manajemen waktu secara mendalam. Sesi kedua melibatkan aktivitas praktis berupa *task sorting challenge*, di mana partisipan diminta menyortir kartu jenis pekerjaan berdasarkan skala prioritas dalam waktu 5 menit saja. Pengisian kuesioner dilakukan secara digital melalui media *Google Forms* pada tahap sebelum perlakuan dan 14 hari setelah intervensi berakhir secara tuntas. Langkah ini bertujuan untuk memotret perbedaan tingkat pemahaman serta penerapan strategi manajemen waktu secara berkala guna memastikan kecukupan informasi harian yang terekam secara sistematis selama rangkaian periode penelitian berlangsung.

Tahapan analisis data dijalankan menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial untuk membuktikan efektivitas program psikoedukasi secara statistik dan akurat. Peneliti menerapkan uji *Wilcoxon Signed Rank Test* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 guna membandingkan peringkat nilai antara skor awal dan skor akhir pada subjek penelitian. Pengujian ini dipilih karena jumlah sampel yang terbatas dan bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan signifikan pada tingkat kesalahan 0,05 atau taraf kepercayaan 95 persen. Keberhasilan program ditinjau dari adanya penurunan skor pada variabel stres kerja pasca intervensi, di mana hasil perhitungan mencatat nilai signifikansi sebesar 0,003. Selain data numerik, peneliti juga menghimpun data kualitatif melalui catatan lapangan dan observasi perilaku selama proses simulasi penentuan prioritas tugas berlangsung. Seluruh informasi tersebut diolah secara terpadu guna memberikan gambaran utuh mengenai perubahan pola pikir partisipan dari pola kerja reaktif menuju strategi penyelesaian tugas yang lebih terstruktur dan adaptif. Rangkaian analisis ini memastikan bahwa simpulan riset didasarkan pada fakta lapangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah bagi kepentingan kemajuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Program intervensi psikoedukasi manajemen waktu dilaksanakan pada 11 karyawan IT developer dengan tujuan menurunkan tingkat stres kerja. Evaluasi efektivitas intervensi



dilakukan melalui pengukuran tingkat stres kerja menggunakan PSS-10 sebelum dan sesudah intervensi. Selain pengukuran kuantitatif, observasi selama proses intervensi juga dilakukan untuk melihat perubahan perilaku dan keterlibatan partisipan. Berikut ini adalah hasil analisis yang menggambarkan dampak dari program intervensi :

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon

Kelompok	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Karyawan	0,003	Terdapat pengaruh

Berdasarkan hasil analisis uji Wilcoxon Signed Rank Test menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja sebelum dan sesudah intervensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa psikoedukasi manajemen waktu berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan stres kerja pada karyawan IT developer.

Hasil observasi selama intervensi menunjukkan bahwa peserta mengikuti kegiatan dengan tingkat keaktifan yang baik, khususnya pada sesi diskusi dan simulasi penentuan prioritas tugas. Partisipan terlihat antusias ketika membahas contoh kasus yang sesuai dengan pekerjaan mereka, seperti pengelolaan deadline proyek, pembagian waktu antara coding dan meeting, serta penanganan tugas mendadak. Diskusi yang berlangsung membantu peserta menyadari bahwa sebagian besar tekanan kerja yang mereka alami berkaitan dengan kesulitan mengatur waktu dan menentukan prioritas.

Secara kualitatif, beberapa peserta menyampaikan bahwa setelah mengikuti intervensi, mereka mulai memahami pentingnya menyusun pekerjaan secara terstruktur dan tidak mengerjakan semua tugas secara bersamaan. Peserta juga menunjukkan kesadaran untuk menerapkan strategi manajemen waktu sederhana, seperti membuat daftar tugas harian dan menetapkan skala prioritas. Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi tidak hanya menurunkan skor stres kerja secara kuantitatif, tetapi juga mendorong perubahan pola pikir dan perilaku kerja yang lebih adaptif.

Pembahasan

Analisis terhadap data penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian program psikoedukasi mengenai pengelolaan waktu memberikan dampak yang sangat nyata terhadap penurunan beban emosional pada 11 orang pengembang teknologi informasi. Bukti statistik yang dihasilkan melalui pengujian Wilcoxon menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,003 yang jauh melampaui ambang batas standar 0,05. Temuan numerik ini memberikan indikasi kuat bahwa intervensi yang dilakukan mampu mengubah persepsi individu terhadap beban kerja yang sebelumnya dianggap sebagai sumber tekanan utama. Sebelum program dilaksanakan, para pekerja sering kali terjebak dalam ritme kerja yang tidak teratur, namun setelah mengikuti simulasi, terjadi pergeseran skor yang menunjukkan penurunan tingkat ketegangan mental secara kolektif. Penggunaan alat ukur standar dalam mengevaluasi kondisi psikologis sebelum dan sesudah kegiatan mempertegas bahwa efektivitas program ini bukan terjadi secara kebetulan. Hasil 0,003 tersebut mengukuhkan bahwa strategi pengaturan jadwal dan penentuan prioritas merupakan instrumen yang sangat efektif untuk diterapkan pada profesi dengan dinamika tinggi seperti di industri teknologi informasi saat ini. Fokus pada efisiensi waktu terbukti mampu meminimalkan risiko gangguan kesehatan mental akibat target proyek yang ketat di tengah persaingan pasar global yang semakin tajam (Callula et al., 2024; Hansen, 2024; Salina, 2023; Young et al., 2023).

Secara lebih mendalam, fenomena ini dapat dipahami melalui mekanisme penilaian kognitif di mana individu mulai mengubah sudut pandang mereka terhadap tuntutan lingkungan



sekitar. Sebelum intervensi, beban kerja yang menumpuk serta batas waktu pengerjaan proyek sering kali dimaknai sebagai ancaman yang menakutkan bagi stabilitas emosional mereka. Namun, melalui pembekalan strategi pengelolaan waktu, terjadi peningkatan pada penilaian sekunder yang berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Ketika seseorang merasa memiliki kendali penuh atas jadwal harian mereka, maka tantangan yang ada tidak lagi dipandang sebagai beban yang melumpuhkan, melainkan sebagai tugas yang dapat dikelola secara sistematis melalui proses *cognitive appraisal* (Alat et al., 2021; Peeters et al., 2020). Proses transformasi kognitif ini sangat krusial karena stres sering kali muncul bukan karena besarnya pekerjaan, melainkan karena ketidakberdayaan individu dalam mengatur urutan eksekusi tugas tersebut. Dengan adanya pemahaman baru mengenai pembagian antara sesi *coding* dan rapat koordinasi, karyawan mulai membangun pertahanan mental yang lebih solid (Aryanto et al., 2020; Deka et al., 2024; Liswandi et al., 2022). Peningkatan kapasitas individu dalam mengenali batas kemampuan diri membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis tanpa mengurangi produktivitas profesional yang dituntut oleh perusahaan setiap harinya.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan tingkat kendali individu menjadi poin penting dalam menjelaskan mengapa tingkat stres kerja dapat menurun secara signifikan. Meskipun volume pekerjaan tetap besar, peningkatan pada aspek kontrol terhadap jadwal harian membantu menyeimbangkan tekanan yang dirasakan oleh para pengembang perangkat lunak. Stres muncul ketika seseorang merasa kehilangan sumber daya berharga seperti waktu, perhatian, dan energi mental akibat pola kerja yang tidak terencana dengan baik. Melalui strategi pengelolaan waktu, individu diajak untuk melindungi sumber daya psikologis mereka dari kelelahan yang berlebihan dengan cara mengalokasikan fokus secara lebih efisien dan terstruktur. Hal ini mencegah terjadinya akumulasi rasa penat yang biasanya berujung pada penurunan performa kerja di lapangan secara masif (Liu et al., 2022; Putri & Riana, 2025; Rokhim et al., 2025). Ketika waktu dipandang sebagai aset yang bisa dikelola secara otonom, maka rasa cemas terhadap tugas-tugas mendadak dapat diredam melalui sistem perencanaan yang lebih fleksibel. Perlindungan terhadap sumber daya mental ini menjadi fondasi bagi terciptanya ketahanan psikologis jangka panjang di tengah ekosistem kerja yang serba cepat. Pendidik dan manajer perlu menyadari bahwa memberikan otonomi dalam pengaturan waktu merupakan bentuk dukungan organisasi yang sangat bernilai bagi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh di masa yang akan datang.

Perubahan pola perilaku yang teramati selama proses penelitian mencerminkan adanya penguatan pada kemampuan regulasi diri masing-masing individu dalam menghadapi tanggung jawab harian. Karyawan kini lebih mampu menetapkan tujuan yang jelas dan memantau progres pekerjaan mereka secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada instruksi atasan secara terus-menerus. Kemampuan untuk memecah tugas besar menjadi langkah-langkah kecil yang lebih sederhana membantu mengurangi kecenderungan untuk melakukan banyak tugas secara bersamaan atau *multitasking* yang sering kali tidak efektif dan melelahkan otak. Pola kerja reaktif yang sebelumnya mendominasi mulai digantikan oleh pendekatan proaktif yang lebih tenang dan terencana dengan matang di setiap langkahnya. Evaluasi terhadap strategi yang digunakan memungkinkan mereka untuk terus memperbaiki cara kerja sehingga tingkat kegagalan dalam memenuhi tenggat waktu dapat diminimalisir secara drastis. Peningkatan regulasi diri ini bukan hanya berdampak pada penyelesaian tugas teknis, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengelola emosi negatif saat menghadapi kendala proyek yang tidak terduga. Dengan memiliki rencana kerja yang terstruktur, individu merasa lebih kompeten





dan memiliki harga diri yang lebih baik dalam menjalankan peran profesionalnya sebagai tenaga ahli di bidang teknologi informasi yang penuh tantangan (Araújo et al., 2025; Ioannou, 2023; Mattern et al., 2024; Montes et al., 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor teknologi yang sangat kompetitif. Keberhasilan menurunkan skor stres kerja melalui nilai signifikansi 0,003 membuktikan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi nonteknis memberikan hasil yang nyata bagi kesehatan organisasi secara internal. Namun demikian, terdapat keterbatasan pada penelitian ini yang hanya melibatkan 11 orang partisipan sehingga generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan kecermatan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang sangat dinamis mungkin memengaruhi stabilitas hasil dalam jangka waktu yang lebih panjang jika tidak dibarengi dengan dukungan sistemik dari kebijakan perusahaan secara menyeluruh. Keterbatasan waktu observasi juga menjadi catatan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan pemantauan *longitudinal* untuk melihat persistensi perubahan perilaku tersebut di masa depan. Meskipun ada hambatan, data ini tetap menjadi landasan kuat untuk merekomendasikan program psikoedukasi sebagai upaya preventif dalam menekan angka kelelahan kerja di industri digital Indonesia. Penekanan pada penguasaan kontrol terhadap waktu akan tetap menjadi faktor penentu utama dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan psikologis bagi para pengembang teknologi informasi saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa program intervensi psikoedukasi manajemen waktu terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan IT developer. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji Wilcoxon Signed Rank Test yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja sebelum dan sesudah intervensi. Selain penurunan stres secara kuantitatif, hasil observasi dan temuan kualitatif menunjukkan adanya peningkatan kesadaran, perubahan pola pikir, serta penerapan strategi manajemen waktu yang lebih terstruktur dan adaptif dalam menyelesaikan tugas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa psikoedukasi manajemen waktu tidak hanya berperan dalam mengurangi stres kerja, tetapi juga dalam meningkatkan kontrol diri, pengelolaan sumber daya psikologis, dan regulasi kerja karyawan, sehingga relevan untuk diterapkan sebagai bagian dari upaya pengelolaan stres dan peningkatan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja, khususnya pada sektor teknologi informasi dengan tuntutan kerja yang kompleks dan dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Current Psychology*, 42(3), 1923. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01516-x>
- Araújo, A. A., Kalinowski, M., Paixão, M., & Graziotin, D. (2025). Towards emotionally intelligent software engineers: Understanding students' self-perceptions after a cooperative learning experience. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2502.05108>
- Aryanto, T., Tukinah, U., Hartarini, Y. M., & Lubis, F. M. (2020). Connection of stress and job satisfaction to successful organizational stress management: A literature review.



International Journal of Advanced Engineering Research and Science, 7(11), 217.
<https://doi.org/10.22161/ijaers.711.26>

- Buruck, G., & Haitsch, S. (2021). Emotionale kompetenzen und psychische gesundheit. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 16(3), 193. <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00852-x>
- Callula, B., Sana, E., Jacqueline, G., Nathalie, J., & Maria, L. (2024). A structural framework for effective time management in dynamic work environments. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 8(2), 152. <https://doi.org/10.33050/atm.v8i2.2256>
- Chandra, L., & Satrya, A. (2023). The influence of perceived firm fairness on job satisfaction, burnout and turnover intention on auditors in Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 342. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3.8699>
- Deka, P., Singh, G., Sharma, C. S., Verma, P., & Kapoor, S. (2024). A study on optimizing the organisation system with focus on mental wellbeing, substance abuse, counterproductive work behaviour, resilience and stress, using structured equation modeling. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4648416/v1>
- Didymus, F. F., Norris, L. A., Potts, A. J., & Staff, H. R. (2021). Psychological stress and performance. Dalam *Society for Transparency, Openness, and Replication in Kinesiology eBooks* (hal. 683). <https://doi.org/10.51224/b1029>
- Fachrunisa, R. A., & Saptandari, E. W. (2023). Multiple stress management intervention (MSMI) untuk meningkatkan coping stres pada mahasiswa. *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 9(2), 197. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.88518>
- Hanandeh, A., Kilani, Q., Al-Zrigat, Z. M., Alnajdawi, S., Mansour, A., Khasawneh, Z., & Hammouri, Q. (2023). The role of key workplace elements in determining individual and organizational success in Jordan Tourism Board. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 263. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.9.023>
- Hansen, S. (2024). Construction workers' mental health factor domains. *MEDIA KOMUNIKASI TEKNIK SIPIL*, 29(2), 195. <https://doi.org/10.14710/mkts.v29i2.57822>
- Hao, Z., Yang, T., & Pan, X. (2024). Disparities of depression among older adults with chronic conditions within different age groups: Evidence from a longitudinal analysis. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4644190/v1>
- Heydon, J., & Chakraborty, R. (2022). Wood burning stoves, participatory sensing, and 'cold, stark data.' *SN Social Sciences*, 2(10). <https://doi.org/10.1007/s43545-022-00525-2>
- Ioannou, A. (2023). Mindfulness and technostress in the workplace: A qualitative approach. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252187>
- Liswandi, L., Wei-Te, L., & Wibowo, R. A. (2022). Understanding of employees' performing professional duties at home: A qualitative study. *Организационная Психология*, 12(2), 83–94. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-83-94>
- Liu, W., Linden, D. van der, & Bakker, A. B. (2022). Does strengths use mean better focus? Well-being and attentional performance at the episodic level. *Journal of Happiness Studies*, 23(6), 2763. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00522-5>
- Mattern, J., Tarafdar, M., Klein, S., & Schellhammer, S. (2024). Thriving in a bruising job: How high achieving IT professionals can cope with occupational demands. *Information Systems Journal*, 34(6), 1902. <https://doi.org/10.1111/isj.12513>



- Moment, L. (2024). Examining coping skills, anxiety, and depression dynamics amidst the COVID-19 pandemic. *Graduate Student Journal of Psychology*, 22. <https://doi.org/10.52214/gsjp.v22i1.12260>
- Montes, C. M., Sjögren, F., Klevfors, A., & Penzenstadler, B. (2024). Qualifying and quantifying the benefits of mindfulness practices for IT workers. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2405.14393>
- Ogwueleka, A. C., & Ikediashi, D. (2021). Exploring the effects of positive organizational behaviour (POB) models on occupational eustress amongst construction employees. *Journal of Construction Business and Management*, 5(1), 38. <https://doi.org/10.15641/jcbm.5.1.1041>
- Peeters, M. C. W., Steenbergen, E. F. van, & Ybema, J. F. (2020). Positive psychological micro-interventions to improve the work–family interface: Use your resources and count your blessings. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00275>
- Putri, N. K. A. R. A., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing karyawan yang di mediasi oleh stres kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(8). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i8.p01>
- Rokhim, R., Takwin, B., Basrowi, R. W., Soemarko, D. S., Rahadian, A., Ekowati, M., Samah, K., & Moeloek, N. F. (2025). Fatigue and lack of vigor's as a frequent work stress among financial workers in Indonesia. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1563563>
- Salina, J. H. (2023). Humanizing the culture of technology teams: Strategies for creating healthier and more productive work environments. *Journal of Software Engineering and Applications*, 16(12), 641. <https://doi.org/10.4236/jsea.2023.1612033>
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada tenaga kesehatan dalam situasi pandemi covid-19. *JURNAL KEPERAWATAN TROPIS PAPUA*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.47539/jktp.v4i1.176>
- Sinta, L. E., & Dwiyantri, E. (2023). Relationship between marital status and mental workload with work stress for work from home workers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(2), 185. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i2.2023.185-193>
- Ślazyk-Sobol, M., Dobrowolska, M., Zomerfeld, J., & Pieloch, A. (2021). Stress and self-efficacy as specific predictors of safety at work in the aviation sector. *Medycyna Pracy*, 72(5), 479. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01104>
- Young, A. N., Burke, A. M., Foley, S., & Blasi, Z. D. (2023). Effects of time management interventions on mental health and wellbeing factors: A protocol for a systematic review. *medRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2023.07.07.23292349>
- Zielonka, J. T., & Rothlauf, F. (2021). Techno-eustress: The impact of perceived usefulness and perceived ease of use on the perception of work-related stressors. Dalam *Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences* (hal. 780). <https://doi.org/10.24251/hicss.2021.780>