



## Psikoedukasi *Time Management* Terhadap *Quality of life* Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar

Muh. Raihan Darmawan Aprisal<sup>1</sup>, Izzah Laila Hanifah<sup>2</sup>, Nur Ainun Wajangsari<sup>3</sup>, Rohmah Rifani<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

<sup>1</sup>mrhndarmawan24@gmail.com, <sup>2</sup>izzahlail05@gmail.com, <sup>3</sup>nwajangsari@gmail.com

### Abstrak

Permasalahan manajemen waktu di lingkungan kerja masih menjadi tantangan yang berdampak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan psikoedukasi sebagai metode intervensi guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *pre-test* dan *post-test*. Peserta dalam kegiatan ini adalah 25 orang karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional VI Makassar 90004. Hasil analisis data menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed Rank* menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman peserta mengenai manajemen waktu setelah diberikan materi psikoedukasi, dengan skor rata-rata *pre-test* sebesar 80.2 meningkat menjadi 92.2 pada *post-test*. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar <.001 menunjukkan bahwa program psikoedukasi ini efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran mengenai manajemen waktu sebagai sarana untuk memperbaiki kualitas hidup. Seminar psikoedukasi ini juga mendapatkan respons positif dari para peserta, yang menilai kegiatan ini bermanfaat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, seimbang, dan memuaskan.

**Kata Kunci:** Manajemen waktu, Kualitas hidup, Psikoedukasi.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan harus dapat bersaing aktif dengan kompetitor. Persaingan yang kompleks menuntut penerapan strategi bisnis yang tepat, salah satunya dengan mengoptimalkan sumber daya manusia (Nurdin dkk., 2024). Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi keberlangsungan perusahaan. Karyawan berkontribusi secara langsung dalam mendorong tercapainya visi dan misi organisasi (Setyawan & Tobing, 2022). Karyawan dengan keterikatan tinggi terhadap pekerjaan cenderung memberikan kontribusi positif dan mampu mengatasi tantangan tanpa mengurangi produktivitas. Keterikatan ini juga memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab yang diemban (Agustin & Maryam, 2022). Sebaliknya, keterikatan rendah dapat menghambat kemajuan dan menurunkan pencapaian target. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa aman, nyaman, dan termotivasi (Wahyu dkk., 2018).

Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Susita dkk., 2020). Untuk itu, karyawan perlu memiliki sikap profesional, kompetensi yang memadai, dan kemampuan bersaing sesuai tuntutan pekerjaan (Schuler, 1987). Pelaksanaan tugas juga membutuhkan kemampuan mengatur diri agar tercipta kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah *time management* (Oktaviani & Ika, 2017). Manajemen waktu (*time management*) merupakan salah satu keterampilan penting dalam dunia kerja yang mendukung karyawan agar dapat bekerja secara profesional (Nurdin dkk., 2024).

Humes mengemukakan bahwa manajemen waktu adalah seni dalam mengatur, menyusun, menjadwalkan, dan mengalokasikan waktu secara tepat untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Adebisi, 2013). Dalam praktiknya, pengelolaan waktu dimulai dari mengenali keinginan dan kebutuhan, lalu mengaturnya berdasarkan skala prioritas (Pasaribu dkk., 2020). Manajemen waktu yang efektif dimulai dengan membuat daftar tugas dan menetapkan prioritas. Tugas yang mendesak dan memiliki *deadline* harus ditempatkan di urutan teratas (Andi, 2019). Penelitian yang telah dilakukan oleh Locke dan Latham (2002) menunjukkan bahwa penetapan skala prioritas dan manajemen waktu yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan komitmen, usaha, dan ketekunan individu dalam mengelola waktu mereka. Lebih lanjut, penelitian mengindikasikan bahwa individu yang menetapkan tujuan dan tenggat waktu yang jelas cenderung lebih mampu memprioritaskan tugas serta mengalokasikan waktu secara efisien (Jalagat, 2016).

Manajemen waktu yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengatur diri. Pengelolaan waktu yang efektif meningkatkan semangat dan kinerja (Muliati & Budi, 2021). Sebaliknya, karyawan dengan manajemen waktu buruk cenderung menunda tugas dan memilih kegiatan yang menyenangkan (Kibebisii & Chufi, 2022). Terdapat empat indikator dalam manajemen waktu yang efektif. Pertama, kemampuan dalam menyusun rencana kegiatan. Kedua, menetapkan urutan tugas berdasarkan tingkat kepentingannya, yang memerlukan keseimbangan dalam memenuhi berbagai tujuan kerja. Ketiga, memanfaatkan alat perencanaan seperti daftar tugas, pengingat, serta mengatur waktu

istirahat sebagai bagian dari penyusunan jadwal. Keempat, menghindari aktivitas yang berpotensi mengganggu atau mengacaukan alur pekerjaan (Madura, 2007). Manajemen waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kibebsii & Chufi, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen waktu karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik internal maupun eksternal. Shaikh, dkk. (2023) mengemukakan bahwa manajemen waktu yang efektif berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengatur prioritas dan menghindari prokrastinasi, dengan disiplin diri sebagai kunci utama. Mopkins, dkk. (2024) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial dari rekan dan atasan, dapat meningkatkan produktivitas dan pengelolaan waktu yang lebih baik. Selain itu, ditemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurangnya otonomi dapat mengganggu manajemen waktu, sehingga diperlukan intervensi organisasi atau perusahaan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja (Wardani & Amaliah, 2022). Terakhir, ditemukan bahwa faktor-faktor kesehatan mental, seperti stres dan kelelahan emosional, secara signifikan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu (Kundi, dkk., 2020).

Untuk mendukung manajemen waktu yang optimal, pemahaman terhadap kapasitas perhatian manusia menjadi penting. Berdasarkan teori *Attention Restoration* dari Kaplan (1995), perhatian manusia memiliki kapasitas terbatas dan membutuhkan waktu pemulihan melalui aktivitas yang memungkinkan pemfokusan kembali secara alami, sehingga strategi manajemen waktu yang mendukung siklus kerja, istirahat dan alokasi atensi menjadi penting untuk menjaga performa kognitif. Salah satu strategi yang mendukung prinsip ini adalah *Time Blocking* yang bertujuan untuk mengorganisasi aktivitas harian secara terstruktur sehingga individu dapat mengalokasikan waktu khusus untuk fokus dan pemulihan atensi secara efektif (Ohly dkk., 2016). Strategi lainnya yakni *Pomodoro Technique* dari Cirillo (2018), yang membagi waktu kerja ke dalam interval fokus selama 25 menit yang diselingi istirahat singkat, guna mencegah kelelahan mental dan mempertahankan konsentrasi, serta strategi *eat-the-frog* yang mengarahkan kemampuan individu untuk bekerja optimal mengerjakan pekerjaan yang paling sulit terlebih dahulu ketika kapasitas kognitif masih tinggi, sehingga mendukung pengelolaan atensi secara adaptif (Habbert & Schroeder, 2020).

Selain strategi kerja yang mendukung fokus dan efisiensi, kualitas hidup (*quality of life*) juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas hidup yang baik cenderung menunjukkan kesehatan mental, fisik, dan sosial yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka untuk berfungsi secara optimal di tempat kerja (Mukhlis, dkk. 2024). Kualitas hidup umumnya didefinisikan sebagai penilaian menyeluruh individu terhadap bagaimana kehidupannya berjalan, dari yang baik hingga buruk (Veenhoven, 1999). Dalam hal ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-family balance*) menjadi faktor penting terhadap kualitas hidup. Individu yang berhasil mencapai keseimbangan ini dapat mengelola peran kerja dan keluarga dengan baik, tanpa mengorbankan salah satu di antaranya (Greenhaus, dkk, 2003). Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan tekanan psikologis yang berpengaruh buruk terhadap kualitas hidup (Montanes & Medina, 2023).

Kualitas hidup (*quality of life*), yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang mampu menjaga harmoni antara tanggung jawab profesional dan keluarga (Pujowati & Aswan, 2025). Dalam konteks ini, kemampuan mengelola waktu secara efektif menjadi kunci utama. Individu yang terampil dalam manajemen waktu dapat mengatur prioritas dengan baik, sehingga beban kerja dan urusan keluarga tidak saling tumpang tindih (Udin, 2023). Individu yang mampu dalam manajemen waktu dapat mengatur prioritas dengan baik, sehingga beban kerja dan urusan keluarga tidak saling tumpang tindih (Jafari & Ghasemi, 2023). Studi terbaru menunjukkan bahwa keterampilan manajemen waktu yang kuat tidak hanya membantu mengurangi konflik peran tetapi juga memperkuat keseimbangan kerja dengan tanggung jawab dalam keluarga, yang pada akhirnya berkontribusi besar terhadap peningkatan *quality of life* (Khan & Ali, 2023). Oleh karena itu, ketiga aspek ini saling berkaitan erat, membentuk siklus positif di mana keseimbangan yang baik memperkuat *quality of life*, didukung oleh pengelolaan waktu yang efektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan mengembangkan psikoedukasi sebagai metode pengabdian yang tepat untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang manajemen waktu yang berdampak pada kualitas hidup. Psikoedukasi ini dirancang dalam bentuk seminar bagi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional VI Makassar 90004, dengan harapan dapat membantu mereka mengelola waktu secara lebih efektif.

## METODE

### Tahapan Pengabdian

Psikoedukasi merupakan pendekatan yang bertujuan memberikan pemahaman psikologis terhadap permasalahan sosial, sehingga masyarakat dapat mengembangkan kemampuan dalam menghadapi tantangan serta memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai isu-isu yang berkaitan (Rinaldi & Hardika, 2022). Metode psikoedukasi dilakukan dengan memberikan edukasi terkait intervensi yang tepat untuk digunakan pada faktor-faktor psikologis yang dapat diidentifikasi (Srivastava & Panday, 2017) Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menyampaikan ilmu psikologi kepada individu maupun kelompok agar lebih memahami diri dan lingkungannya (Anggraeni dkk., 2022). Pelaksanaannya dapat dilakukan secara lisan atau menggunakan media non-verbal seperti poster, *booklet*, video, dan lainnya (HIMPSI, 2010).

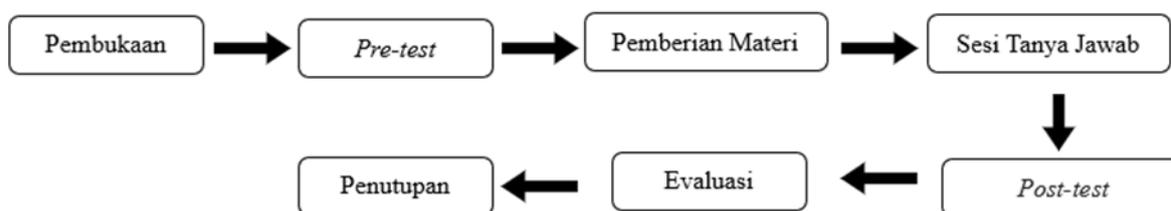
Pelaksanaan penelitian dimulai dengan melakukan *need assessment* terhadap karyawan melalui penyebaran kuesioner. *Need assessment* merupakan proses evaluasi yang digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan kebutuhan dalam suatu konteks tertentu, sehingga dapat dirumuskan langkah-langkah yang tepat guna memenuhi kebutuhan tersebut (Royse dkk., 2009). Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami

kesulitan dalam mengelola waktu (*time management*) yang berdampak pada menurunnya kualitas hidupnya. Permasalahan tersebut kemudian diangkat dalam bentuk psikoedukasi melalui seminar dengan tema Seni Mengatur Waktu: Hidup Lebih Produktif, Bahagia, dan Seimbang. Seminar *Time management* Untuk Meningkatkan Quality of Life. Seminar psikoedukasi ini dihadiri oleh karyawan dan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional VI Makassar 90004 sejumlah 25 karyawan.

Dalam pengolahan data, penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menyajikan *pre-test* dan *post-test* untuk melihat pemahaman peserta sebelum dan sesudah penyampaian materi. *Pre-test* menilai pemahaman awal, sedangkan *post-test* mengukur peningkatan setelah materi diberikan (Matondang, 2009). *Pre-test* dan *post-test* masing-masing terdiri dari lima Soal dengan pembahasan yang sama, yang telah disusun berdasarkan materi psikoedukasi dari tim peneliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed Rank* untuk menilai efektivitas materi dalam meningkatkan pemahaman peserta, pada perangkat lunak Jamovi.

Kegiatan program psikoedukasi ini dilaksanakan pada hari Jumat, 09 Mei 2025 pada pukul 09.00 - 11.00 WITA di Aula Pos Regional VI Makassar 90004, Jl. A.P. Pettarani, Makassar. Seminar dilaksanakan dengan memperhatikan susunan acara sebagai berikut:

- a. Pembukaan Kegiatan Seminar  
Dalam bagian ini, kegiatan seminar dipimpin oleh pembawa acara dari tim peneliti yang terlebih dahulu menyampaikan maksud dan tujuan pelaksanaan seminar psikoedukasi. Selanjutnya, sesi ini dilanjutkan dengan sambutan dari pihak PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional VI Makassar 90004.
- b. Pengerjaan *Pre-test*  
Dalam bagian ini, pengerjaan *pre-test* dipandu oleh dua orang dari tim peneliti yang mengarahkan peserta untuk mengerjakan soal *pre-test* melalui tautan *google form* yang telah dibagikan. Waktu pengerjaan diberikan selama 10 menit. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi sebelum seminar dimulai
- c. Pemberian Materi Psikoedukasi  
Dalam bagian ini, materi disampaikan oleh seorang Psikolog sekaligus Dosen Psikologi dari Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Materi yang disampaikan berkaitan dengan *Time management* menggunakan media powerpoint yang mencakup pengertian, aspek, dampak, peran, teknik-teknik *time management*, cara menentukan skala prioritas, serta keterkaitannya dengan dimensi *work-life balance* yang memengaruhi *quality of life*.
- d. Sesi Diskusi  
Dalam bagian ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada pemateri dan berdiskusi mengenai materi yang telah disampaikan.
- e. Pengerjaan *Post-test*  
Dalam bagian ini, pengerjaan *post-test* kembali dipandu oleh dua orang dari tim peneliti. Peserta diarahkan untuk mengerjakan soal *post-test* melalui tautan *google form* dalam waktu 10 menit. Hal ini bertujuan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti seminar.
- f. Evaluasi  
Dalam bagian ini, dilakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi dan hasil diskusi yang telah berlangsung.
- g. Penutupan Kegiatan Seminar  
Dalam bagian ini, pembawa acara dari tim peneliti menyampaikan kesimpulan dan hasil keseluruhan kegiatan, lalu dilanjutkan dengan penutupan seminar secara resmi.



Gambar 1. Alur Kegiatan Seminar Psikoedukasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah pemberian materi psikoedukasi mengenai *time management* dan *quality of life*. Hal ini melibatkan pemberian *pre-test* dan *post-test* yang masing-masing terdiri dari 5 butir soal dengan pertanyaan yang sama, dan 2 soal evaluasi tambahan pada pemberian *post-test* seputar materi yang diberikan. Skor hasil *pre-test* dan *post-test* dianalisis untuk membandingkan perbedaan antara kedua kelompok yang sama.

Hasil pengolahan data statistik secara deskriptif terlampir pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min.	Max.	SD	Mean	Size Effect	Shapiro-Wilk	
							W	p
Pre-test	25	32	96	15.56	80.2	3.11	.788	<.001
Post-test	25	76	100	8.20	92.2	1.64	.838	.001

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, diketahui keseluruhan peserta yang mengikuti *pre-test* dan *post-test* berjumlah 25 orang, dengan nilai terendah *pre-test* adalah 32, dan nilai tertinggi adalah 96. Sedangkan nilai *post-test* terendah adalah 76 dengan nilai tertinggi 100. Nilai standar deviasi pada nilai *post-test* yang turun sebesar 7.36 menunjukkan adanya perkembangan sebaran nilai yang lebih konsisten setelah pemberian psikoedukasi. Koefisien p pada uji normalitas menggunakan uji *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa secara keseluruhan kedua data tidak memenuhi asumsi uji normalitas ( $p < .001$  dan  $.001$ ) sehingga pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan menggunakan uji non-parametrik.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Statistic	df	p	Mean Difference	SE Difference	Effect Size
<i>Student's t</i>	-4.76	24.0	<.001	-12.0	2.52	-.953

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon Signed Rank*. Ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kedua pengukuran dengan nilai t sebesar  $-4.76$ , ( $df=24.0$ ,  $p < .001$ ). Kenaikan rata-rata nilai *post-test* sebesar 12, yang menunjukkan adanya peningkatan nilai setelah dilakukan psikoedukasi. Nilai Cohen's d sebesar  $-.953$  mengindikasikan bahwa perbedaan yang ditemukan memiliki efek besar secara mutlak. Hal ini menunjukkan bahwa psikoedukasi yang telah diberikan berdampak signifikan terhadap peningkatan pemahaman seluruh partisipan terhadap *time management* dan dampaknya terhadap *quality of life*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  (terdapat peningkatan nilai pemahaman keseluruhan peserta setelah dilakukan psikoedukasi) diterima, dan  $H_0$  ditolak.

Seminar psikoedukasi dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 09 Mei 2025 bertempat di Aula Kantor Pos Regional VI Makassar 90004 dengan tema "Seni Mengatur Waktu: *Time management* Untuk Meningkatkan *Quality of life*". Kegiatan ini diikuti oleh 25 karyawan dari berbagai departemen yang ada di Pos Indonesia Kantor Regional VI Makassar 90004. Seminar Psikoedukasi yang dilaksanakan terbukti memberikan dampak positif begitu signifikan terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai manajemen waktu dan dampaknya terhadap *quality of life*.



Gambar 2. Kegiatan seminar

Santoso dan Wijaya (2023) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa intervensi psikoedukasi berbasis manajemen waktu mampu meningkatkan efikasi diri dan mengurangi stres kerja pada karyawan sektor jasa. Penelitian tersebut menekankan bahwa strategi psikoedukasi yang interaktif dan relevan dengan kebutuhan peserta cenderung lebih efektif dalam menghasilkan perubahan perilaku dan pemahaman yang berkelanjutan. Studi oleh Lestari dkk. (2024) juga menyoroti pentingnya psikoedukasi dalam pengembangan keterampilan manajemen diri yang berdampak langsung pada peningkatan *quality of life*, terutama di lingkungan kerja yang memiliki beban tugas tinggi. Selain itu, Lestari dkk. (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kemampuan manajemen waktu memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *quality of life*, di mana keterampilan ini membantu individu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meminimalkan risiko *burnout*.

Rachmawati dan Putra (2024) menyatakan bahwa *quality of life* karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan tugas secara efisien, sehingga psikoedukasi yang terarah mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Yusuf dkk. (2024), yang menunjukkan bahwa psikoedukasi manajemen waktu efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. Gowa Kencana Motor. Selain itu, penelitian oleh Nurdin dkk. (2024) di PT. Makassar Megaputra

Prima juga menemukan bahwa psikoedukasi manajemen waktu membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berdampak positif pada *quality of life* mereka. Peningkatan skor *post-test* karyawan POSIND Regional VI Makassar 90004 menunjukkan dampak positif yang nyata dari program psikoedukasi. Seluruh partisipan mengalami peningkatan pemahaman yang signifikan, di mana mereka yang sebelumnya berada pada kategori rendah dan sedang dalam *pre-test* mampu mencapai kategori tinggi bahkan sangat tinggi dalam *post-test*. Manajemen waktu yang efektif berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas, menurunkan stres, dan membangun keseimbangan hidup yang lebih sehat.

Relevansi kegiatan ini juga terlihat dari keikutsertaan peserta dengan latar belakang jabatan yang beragam, beberapa karyawan antusias dalam mengajukan pertanyaan mengenai apa yang sedang mereka alami terkait manajemen waktu dan *quality of life*, semuanya mampu memahami pentingnya strategi pengelolaan waktu sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Hal ini memperlihatkan bahwa psikoedukasi yang telah dilaksanakan tidak hanya meningkatkan pemahaman teoritis tetapi juga mendorong perubahan perilaku yang lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Secara keseluruhan, peningkatan signifikan dari skor *pre-test* ke *post-test* menunjukkan keberhasilan program seminar psikoedukasi dalam mentransfer pengetahuan praktis dan aplikatif yang relevan dengan kondisi aktual peserta.

### KESIMPULAN

Program psikoedukasi “Seni Mengatur Waktu: *Time management* untuk Meningkatkan *Quality of life*” terbukti efektif meningkatkan pemahaman karyawan POSIND Regional VI Makassar terkait pentingnya manajemen waktu. Hasil uji *Wilcoxon Signed Rank* menunjukkan perbedaan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* ( $p < .001$ ), menandakan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep *time management* dan dampaknya pada *quality of life*. Psikoedukasi ini juga memperkuat keterampilan pengelolaan waktu, penentuan prioritas, dan keseimbangan kerja-hidup. Penerapan keterampilan ini diharapkan berdampak pada produktivitas, penurunan stres, dan kualitas hidup kerja yang lebih optimal.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar psikoedukasi dilakukan dalam beberapa sesi agar peserta memiliki waktu lebih untuk mencerna dan menerapkan materi. Penggunaan metode pengukuran yang lebih bervariasi, seperti observasi perilaku, dapat memperkaya data dan memperlihatkan dampak nyata. Perluasan jumlah dan latar belakang peserta juga penting agar hasil lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, penggunaan media yang lebih interaktif seperti simulasi atau modul digital akan membantu meningkatkan keterlibatan peserta. Terakhir, evaluasi lanjutan beberapa minggu atau bulan setelah intervensi penting untuk mengetahui apakah perubahan pemahaman dan perilaku dapat bertahan dalam jangka panjang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional VI Makassar 90004 atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan psikoedukasi, dan kepada seluruh pihak yang telah mendukung kelancaran kegiatan ini. Terima kasih juga kepada mentor yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama kegiatan ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) yang telah memberikan masukan yang sangat berharga dalam pelaksanaan kegiatan ini. Tidak lupa, terima kasih kami tujukan kepada teman-teman BKP Magang yang telah bekerja sama dengan baik, serta kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam kegiatan ini. Semoga bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adebisi, J. F. (2013). *Time management practices and its effect on business performance*. *Canadian Social Science*, 9(1). Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canada.
- Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-Being Workplace for Pt X Employees in Sidoarjo. *Academia Open*, 6, 1–11.
- Angraeni, A., Diwanti, Y. S., & Hamidah, N. (2022). Pemberian Psikoedukasi Kepada Masyarakat Melalui Media Poster. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 2 (1), 33-40.
- Antolí-Jover, A., Gázquez-López, M., Brieba-del Río, P., Pérez-Morente, M. Á., & Martín-Salvador, A. (2024). Impact of Work–Family Balance on Nurses’ Perceived *Quality of life* During the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review. *Nurs. Rep.*, 14(4), 4022–4038. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040294>
- Cirillo, Francesco. (2018). *The Pomodoro Technique*.
- Dajnoki, Krisztina & Kőmives, Péter Miklós & N., Szabados & Éva, Bácsné. (2020). Factors influencing well-being at work. *Hadtudomány*. 30. 183-197. 10.17047/Hadtud.2020.30.E.183.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and *quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Habbert, Rachel & Schroeder, Juliana. (2020). To build efficacy, eat the frog first: People misunderstand how the difficulty-ordering of tasks influences efficacy. *Journal of Experimental Social Psychology*. 91. 104032.
- HIMPSI. (2010). *Kode Etik Psikologi Indonesia*. Jakarta. Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia
- Jafari, F., & Ghasemi, S. (2023). *Time management training to reduce work-family conflict: A randomized controlled trial among Iranian nurses*. *BMC Nursing*, 22(1), 56. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01634-w>

- Jalagat, R. (2016). The impact of change and change management in achieving corporate goals and objectives: Organizational perspective. *International Journal of Science and Research*, 5(11), 1233-1239. <https://doi.org/10.21275/ART20163105>
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework, *Journal of Environmental Psychology*, 15(3), 169-182, ISSN 0272-4944, DOI: [https://doi.org/10.1016/0272-4944\(95\)90001-2](https://doi.org/10.1016/0272-4944(95)90001-2).
- Khan, A. R., & Ali, S. (2023). Work-family conflict and *quality of life*: The role of social support and job demands during the COVID-19 pandemic in healthcare workers. *International Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 324-337
- Kibebssii, Nyamka & Chufi, Ntang. (2022). Effect of *Time management* on Employee Performance in Public Sector Organisations (Councils) in Boyo Division, Cameroon. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. 06. 608-613. 10.47772/IJRISS.2022.61234.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lestari, N., Anggraeni, S., & Putri, D. (2022). The Relationship Between *Time management* and Subjective Well-being Among Employees. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jpk.v5i1.2022>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building effective motivation: Goal setting and self management. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 117-134.
- Madura, J. (2007). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Matondang, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Program Pascasarjana Unimed.
- Montañés-Del-Río, J., & Medina-Garrido, J. (2023). *Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>
- Mukhlis, H., Harlianty, R. A., & Madila, L. (2024). *Job Stress and Its Influence on University Staff's Quality of life: The Importance of Work-Life Balance and Coworker Support*. *Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 71-80.
- Mopkins D, Lee M, Malecha A. (2024). Personal, Social, and Workplace Environmental Factors Related to Psychological Well-Being of Staff in University Settings. *Workplace Health & Safety*. 72(3):108-118. doi:10.1177/21650799231214249
- 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.
- Nugroho, A., & Pratiwi, R. (2021). *Time management* Training: Its Impact on Work-Life Balance and Productivity. *Asian Journal of Human Resource Management*, 4(3), 77–89. <https://doi.org/10.1234/ajhrm.v4i3.2021>
- Nurdin, M. N. H., Layuk, E. V., Nurfadilah, A., Djalal, N. M., & Faradillah, W. (2024). Psikoedukasi Manajemen Waktu untuk Mencapai Work Life Balance PT. Makassar Megaputra Prima. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 192-199.
- Ohly, Heather & White, Mathew & Wheeler, Benedict & Bethel, Alison & Ukoumunne, Obioha & Nikolaou, Vasilis & Garside, Ruth. (2016). Attention Restoration Theory: A Systematic Review of the Attention Restoration Potential of Exposure to Natural Environments. *Journal of Toxicology and Environmental Health, Part B*. 19. 1-39. 10.1080/10937404.2016.1196155.10.1016/j.jesp.2020.104032.
- 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.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008. Diakses Mei 2025 melalui tautan: [http://jdih.surakarta.go.id/jdihsolo/proses/produkhukum/file/2112PERMEN\\_12\\_2008.PDF](http://jdih.surakarta.go.id/jdihsolo/proses/produkhukum/file/2112PERMEN_12_2008.PDF)
- Pujowati, E. S. E., & Aswan, M. K. (2025). Work-Life Balance Strategies and their Influence on Employee Productivity. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(01), 236–247. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1354>
- Rachmawati, S., & Putra, Y. (2024). The Role of *Time management* in Enhancing Employees' *Quality of life*: A Psychoeducational Approach. *Journal of Workplace Well-being*, 7(1), 33–47. <https://doi.org/10.1234/jwwb.v7i1.2024>
- Rinaldi, M. R., & Hardika, J. (2022). Psikoedukasi Antisipasi Stres Akademik di Masa Pandemi COVID-19 melalui Seminar Daring. *JPKMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia)*, 3(3), 230–238.
- Royse, D., Tindall, M. S., Badger, K., & Webster, J. M. (2009). *Need Assesment*. New York: Pers Universitas Oxford.
- Santoso, D., & Wijaya, F. (2023). Manajemen Jadwal Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 18(3), 150–165.
- Schuler, S. E. J. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *The Academy of Management Executive*, 1987-1989.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145.
- Shaikh, S., Khoso, I., & Channa, N. (2023). The Nexus Between *Time management* Behaviors and Work-Life Balance of Employees. *Etikonomi*, 22(1), 119–130. <https://doi.org/10.15408/etk.v22i1.22385>.

- Srivastava, Prashant & Panday, Rishi. (2017). Psychoeducation an Effective Tool as Treatment Modality in Mental Health. *The International Journal of Indian Psychology*. 4. 123-130. 10.25215/0401.153.
- 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.
- Udin, U. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 31–40. <https://doi.org/10.18280/ijmdp.181131>
- Veenhoven, R. (1999). Quality-of-Life in Individualistic Society. *Social Indicators Research* 1999 48:2,48(2), 159-188. <https://doi.org/10.1023/A:1006923418502>
- Wahyu P.C., D., Soedarto, J., & Undip Tembalang, K. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, 7(3), 199–205.
- Wardani, N. T., & Amaliyah, A. (2022). *Time management Effectiveness Toward Employee Stress Level During Pandemic Covid-19*. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.361>
- Yusuf, N. Q., Fitra, A. N., & Permadi, R. (2024). Psikoedukasi *Time management* sebagai Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan PT. Gowa Kencana Motor. *ARIMA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 1(3), 205-209. <https://doi.org/10.62017/arima.v1i3.800Jurnalisticqomah>