



Peningkatan Pengetahuan dan Manajemen Stress Bagi Karyawan untuk Mencegah Penurunan Produktivitas Kerja

Adhi Pradiptya^{1*}, Elisabeth Rotua Simamora², Teguh Ariefiantoro³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

*Penulis korespondensi: adhi@usm.ac.id

Article History:

Menerima: Agustus 02, 2024

Direvisi: Agustus 16, 2025

Diterima: Agustus 29, 2025

Terbit: Agustus 30, 2025

Keywords: Stress Management; Eisenhower Matrix; To-Do List; Work Productivity; Gen Z Employees

Abstract: In an increasingly competitive work environment, employees face various challenges that can trigger stress, such as work target pressure, high task demands, and an imbalance between personal life and work. Stress that is not managed properly can have a negative impact on employees' mental health, which ultimately affects productivity, job satisfaction, and the work atmosphere in the company. Therefore, companies need to take an active role in helping employees manage their stress through various strategies, one of which is stress management training. The objective of this community service is to enhance employees' understanding of the importance of identifying stress sources, developing healthy coping mechanisms, and improving mental well-being to prevent performance decline. The implementation method involves stress management training to prevent a decline in work productivity. The results of the activity showed that employees were able to understand the importance of stress management, how to manage stress at work, and set priorities using the Eisenhower Matrix and a To-Do List app, enabling them to complete tasks on time based on their priority scale.

Abstrak

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat memicu stres, seperti tekanan target kerja, tuntutan tugas yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan suasana kerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berperan aktif dalam membantu karyawan mengelola stres mereka melalui berbagai strategi, salah satunya melalui pelatihan manajemen stress. Tujuan pengabdian masyarakat adalah meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya mengenali sumber stress, mengembangkan mekanisme koping yang sehat, serta meningkatkan kesejahteraan mental untuk mencegah penurunan kinerja. Metode pelaksanaan dilakukan dalam bentuk pelatihan tentang manajemen stress untuk mencegah penurunan produktivitas kerja. Hasil kegiatan memperlihatkan para karyawan mampu memahami pentingnya manajemen stres, cara mengelola stres di tempat kerja dan membuat skala prioritas dengan *Eisenhower Matrix* dan aplikasi *To Do List*, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasar skala prioritasnya.

Kata Kunci: Manajemen Stres, Eisenhower Matrix, To Do list, Produktivitas Kerja, Karyawan Gen Z

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, karyawan menghadapi berbagai tantangan yang dapat memicu stres, seperti tekanan target kerja, tuntutan tugas yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dan

berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, kecemasan, bahkan depresi (Aryuni et al., 2025). Hal ini tidak hanya merugikan individu yang mengalaminya, tetapi juga berdampak pada perusahaan, seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan kualitas kerja, dan tingginya angka turnover karyawan. Manajemen stres yang efektif dalam bisnis meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Sylejmani & Mesko, 2024). Studi (Gomathi & Rajeswari, 2024) menekankan pentingnya strategi kolaboratif antara manajemen dan karyawan untuk mengatasi stres di tempat kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan meningkatkan produktivitas.

CV Phi Mora merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, dimana mayoritas karyawannya merupakan generasi Z, yaitu generasi yang lahir antara tahun 1997 - 2012 atau berusia 12-27 tahun. Menurut Sondakh et al. (2025) usia 18-24 tahun merupakan masa dewasa awal atau *emerging adulthood* dan merupakan masa transisi penting setelah masa remaja. Pada masa ini, individu mulai mengalami proses pengembangan kematangan dalam mengelola perasaan dan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan peran baru dalam hidup. Salah satu masalah yang sering muncul dalam proses ini adalah kurangnya kemampuan dalam mengelola stres. Stres merupakan situasi tertekan yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi kondisi tersebut (Amira D.A et al., 2020). Sebagai contoh, saat memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab tersebut secara menyeluruh (Sondakh et al., 2025). Stres juga merupakan suatu kondisi yang tak terelakkan dan pasti akan selalu dihadapi oleh setiap orang.

Berdasarkan survei awal melalui *Self Report Questionnaire* (SRQ) ditemukan bahwa karyawan generasi Z di CV Phi Mora terindikasi mengalami stres sebanyak 60%. Berdasarkan hasil pengamatan pimpinan perusahaan, salah satu faktor penyebabnya adalah karyawan sebagian besar merupakan generasi Z ini belum bisa memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Selain itu, karyawan masih kurang mengetahui terkait pengelolaan stres dalam pekerjaan. Manajemen stres merupakan kemampuan dalam mengelola stres agar terhindar dari perasaan tertekan. Stress berkaitan erat dengan *resiliensi* dan *coping* (Aryuni et al., 2025). Resiliensi berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari situasi yang menantang (Vinkers C et al., 2020), sementara coping berkaitan dengan upaya yang dilakukan individu dalam mengurangi dampak negatif dari stres atau bahkan mengatasinya (Stanisławski, 2019). Manajemen stres yang efektif mampu mengurangi tekanan yang dialami individu dan juga dapat membantu menyeimbangkan emosi (Afnis, 2018).

Pelatihan manajemen stres bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan teknik yang dapat membantu mereka mengenali sumber stres, mengembangkan mekanisme koping yang sehat, serta meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka. Dengan adanya program ini, diharapkan karyawan dapat lebih siap menghadapi tekanan kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, serta berkontribusi lebih optimal bagi perusahaan. Melalui pengabdian kepada masyarakat ini, pelatihan manajemen stres bagi karyawan CV Phi Mora diharapkan dapat menjadi solusi preventif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan produktif.

2. METODE

Metode pelaksanaan pengabdian ini menggunakan pendekatan penyuluhan melalui ceramah, sharing, dan praktek dengan memberikan informasi mengenai manajemen stress melalui pelatihan pembuatan skala prioritas dengan *Eisenhower Matrix* dan aplikasi *To Do List*. Program ini terdiri dari tiga tahap yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Tahap persiapan, dimana tim pengabdian melakukan pengamatan terhadap mitra guna mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh mitra, sehingga tim pengabdian dapat memberikan solusi yang akan ditawarkan. Observasi kepada mitra dilakukan di CV Phi Mora Enjiniring untuk mengenali permasalahan yang dihadapi. Metode wawancara digunakan dalam pengamatan kepada manajer di CV Phi Mora Enjiniring dan survei awal kepada beberapa karyawan melalui SRQ, guna mencegah terjadinya masalah stress bagi karyawannya yang mayoritas adalah Gen Z, maka manajer CV Phi Mora Enjiniring menggandeng akademisi untuk memberikan pelatihan tentang pengelolaan stress.

Tahap pelaksanaan, tim pengabdian menyampaikan kegiatan pelatihan tentang pengelolaan stress bagi karyawan untuk mencegah penurunan produktivitas kerja. Tahap evaluasi, tim pengabdian melakukan perbandingan kondisi mitra sebelum dan sesudah program kegiatan pengabdian dengan menggunakan pre-test dan post-test untuk mengevaluasi kemampuan peserta. Selanjutnya, evaluasi keberhasilan peserta dalam menerapkan materi diadakan selama sesi berlangsung melalui tanya jawab, serta umpan balik mengenai program yang telah dilaksanakan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa kegiatan pengelolaan stres pada karyawan CV Phi Mora Enjiniring melalui peningkatan pengetahuan dan manajemen stress bagi karyawan telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kegiatan dilaksanakan pada Kamis, 10 Juli 2025 mulai pukul 12.00-13.30 WIB yang berlokasi di CV Phi Mora Enjiniring dengan peserta yaitu karyawan CV Phi Mora Enjiniring. Kegiatan dikemas melalui pelatihan dengan memaparkan penerapan pengelolaan stres pada karyawan CV Phi Mora Enjiniring melalui peningkatan pengetahuan dan manajemen stress bagi karyawan untuk mencegah penurunan produktivitas kerja.

Tahap awal dilakukan persiapan serta pengamatan sebelum melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat. Tim PkM melakukan kajian mengenai kebutuhan dan masalah yang dihadapi karyawan di CV Phi Mora Enjiniring melalui sesi wawancara. Berdasarkan hasil pengamatan pimpinan perusahaan, salah satu faktor penyebabnya adalah karyawan sebagian besar merupakan generasi Z ini belum bisa memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu, maka perlu dilakukan pengenalan dan pelatihan untuk mencegah penurunan kinerja karyawan.

Pengenalan Manajemen Stress

Tahap selanjutnya yaitu tahap pelaksanaan kegiatan. Kegiatan diawali dengan sambutan dan pembukaan ketua tim pengabdian sekaligus pemberian pre-test untuk mengetahui pemahaman dan cara karyawan mengurangi maupun mengatasi stres. Kemudian dilanjutkan dengan agenda inti yaitu pemaparan materi tentang manajemen stress dan pentingnya bagi karyawan dalam mencegah penurunan produktivitas kerja di tempat kerja dengan cara mengelola stres di tempat kerja. Manajemen stress merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh individu, khususnya karyawan dalam mengatasi stress di tempat kerja. Sebab studi (Altindag, 2020) menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres yang tidak terkelola dan kinerja pekerjaan, maka temuan ini menyoroti perlunya strategi manajemen stres yang efektif. Stress yang dirasakan individu dapat dipengaruhi oleh berbagai factor yang ada di lingkungan, dalam organisasi, maupun kehidupan pribadi di luar organisasi. Menurut (Pryastuti, 2023) stress yang berasal dari organisasi mencakup budaya dan struktur organisasi itu sendiri, penggunaan teknologi, serta perubahan yang sangat berdampak terhadap banyak pekerja. Lingkungan kerja yang positif, baik dari segi hubungan antar karyawan maupun fasilitas dapat membuat karyawan merasa puas (Pradiptya, Ariefiantoro, et al., 2025), dan pada akhirnya terhindar dari stres di lingkungan kerja.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Manajemen Stress

Pengenalan dan Pelatihan Skala Prioritas dengan Eisenhower Matrix

Kemudian, pelatihan dilanjutkan dengan memberikan pelatihan pembuatan skala prioritas dengan Eisenhower Matrix dan aplikasi To Do List (Daftar Tugas), sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan skala prioritasnya. *Eisenhower Matrix* merupakan sebuah alat manajemen waktu dan produktivitas yang dikembangkan berdasarkan prinsip yang dipopulerkan oleh Presiden Amerika Serikat ke-34, Dwight D. Eisenhower (Bratterud et al., 2020). Matrix ini digunakan untuk memprioritaskan tugas berdasarkan dua kriteria utama, yaitu: urgensi dan kepentingan. Maka hal ini penting untuk dikenalkan kepada karyawan, agar mampu memprioritaskan tugas yang diberikan. Apalagi karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Aini & Ariefiantoro, 2019).



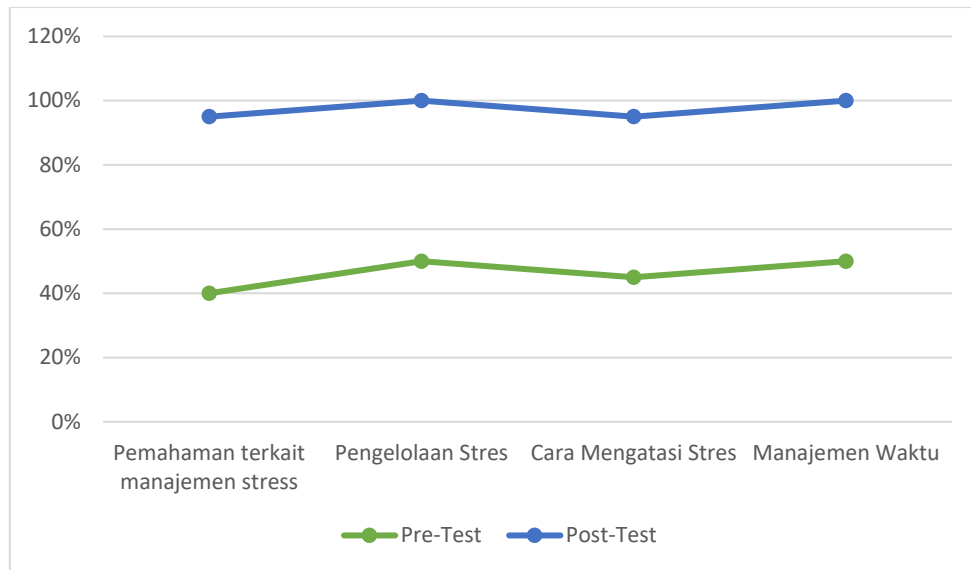
Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Skala Prioritas dengan Eisenhower Matrix

Sesi ini, karyawan diajak menentukan prioritas yang harus dilakukan dengan bantuan aplikasi To Do List. Aplikasi ini membantu karyawan yang sering kebanjiran tugas atau mengatur jadwal agar lebih teratur, sehingga meningkatkan produktivitas harian. Apalagi waktu merupakan aset yang sangat berharga, sebab tidak akan pernah bisa diulang kembali (Vinahapsari & Rosita, 2020). Maka manajemen waktu yang efisien dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan mempunyai kesempatan lebih banyak waktu untuk menjalankan kegiatan yang lebih penting.



Gambar 3. Pelatihan Skala Prioritas dengan aplikasi To Do List (Daftar Tugas)

Selama kegiatan berlangsung, peserta diperbolehkan mengajukan pertanyaan kepada tim pengabdian secara langsung jika terdapat hal yang belum dipahami. Tahap akhir adalah evaluasi, yang dilakukan dengan memberikan post-test untuk mengukur peningkatan kemampuan peserta setelah pelaksanaan kegiatan pelatihan, serta feedback atas kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Metode yang digunakan untuk mengevaluasi adalah dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner).



Gambar 4. Pemahaman Karyawan tentang Manajemen Stress

Gambar 4 memperlihatkan hasil tes kemampuan dasar peserta sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan. Pemahaman karyawan terkait manajemen stress mengalami peningkatan, baik bagaimana pengelolaan stress, cara mengatasi stress, dan pentingnya manajemen waktu dengan skala prioritas. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menentukan prioritas mengalami peningkatan dan tidak kesulitan dalam menentukan pekerjaan mana yang perlu didahulukan. Sama halnya dengan temuan (Mulyani et al., 2024) bahwa penyusunan prioritas kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pada karyawan. Efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Pradiptya, Kusumawati, et al., 2025). Umpan balik atas kuesioner terkait kegiatan pelatihan menunjukkan para peserta merasa sangat senang, yang terlihat dari masukan sebagian besar peserta untuk menambah durasi dan dukungan dalam pelaksanaan pelatihan ini.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan pengelolaan stres pada karyawan CV Phi Mora Enjiniring melalui peningkatan pengetahuan dan manajemen stress bagi karyawan dengan Eisenhower Matrix dan aplikasi To Do List (Daftar Tugas) telah berjalan sesuai dengan rencana yang disusun. Karyawan memahami penting manajemen stress dan bagaimana membuat skala prioritas dengan Eisenhower Matrix dan aplikasi to do list. Kegiatan ini penting dilakukan untuk meminimalisir risiko menurunnya produktivitas kerja karyawan. Maka bagi perusahaan maupun individu dapat mengenal dan melakukan skala

prioritas dengan Eisenhower Matrix dan aplikasi to do list.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini terlaksana atas bantuan dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Semarang (USM) dan CV Phi Mora Enjiniring. Kami mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan, sehingga kegiatan ini berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, 16(4), 141–156. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 43–49.
- Amira D.A, I., Sriati, A., Hendrawati, & Senjaya, S. (2020). Penyuluhan Tentang Manajemen Stres Di Desa Cibeusi Kecamatan Jatinagor Kabupaten Sumedang. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 3(1), 106–112.
- Aryuni, M., Monepa, J. M., & Patodo, M. S. (2025). Pelatihan Manajemen Stres pada Mahasiswa Stress Management Training for Student in University. *Indonesia Berdaya*, 6(1), 219–226. <https://ukinstitute.org/journals/ib/article/download/1018/880>
- Bratterud, H., Burgess, M., Fasy, B. T., Millman, D. L., Oster, T., & Sung, E. (Christine). (2020). *The Sung Diagram: Revitalizing the Eisenhower Matrix BT - Diagrammatic Representation and Inference* (A.-V. Pietarinen, P. Chapman, L. Bosveld-de Smet, V. Giardino, J. Corter, & S. Linker (eds.); pp. 498–502). Springer International Publishing.
- Gomathi, S., & Rajeswari, A. (2024). Stress Management and psychological aspects of workforces – causes, consequences and Management strategies. *GLS KALP: Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 30–50. <https://doi.org/10.69974/glskalp.01.01.48>
- Mulyani, S., Seta, A. B., & Fadli, R. (2024). Penyusunan Skala Prioritas Untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kerja pada Karyawan CV. Kirana Cargo. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 3(3), 297–300. <https://doi.org/10.59025/d1gjkn02>
- Pradiptya, A., Ariefiantoro, T., & Nariswari, M. N. (2025). *Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention : Peran Variabel Mediasi Kepuasan Kerja*. 3, 1177–1186.
- Pradiptya, A., Kusumawati, C. A., & Ariefiantoro, T. (2025). Penerapan Digital Marketing Bagi Pemasaran Produk Kelompok Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga. *Lamahu: Jurnal Pengabdian Masyarakat Terintegrasi*, 4(1), 31–36.

<https://doi.org/10.37905/ljpmt.v4i1.30130>

- Pryastuti, L. (2023). Dinamika Suatu Organisasi dalam Perubahan dan Pengelolaan Stress. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 15795–15799.
- Sondakh, J. T., Aisyah S, A. S., Salsalbillah, V. T., Prameswari, Y., & Rochma, I. (2025). Sehat Jiwa, Hidup Sejahtera: Psikoedukasi Pengelolaan Stres melalui Afirmasi Positif untuk Masyarakat di Desa Sijantung, Kepulauan Riau. *Beujroh : Jurnal Pemberdayaan Dan Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(1), 71–82. <https://doi.org/10.61579/beujroh.v3i1.368>
- Stanisławski, K. (2019). The coping circumplex model: An integrative model of the structure of coping with stress. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00694>
- Sylejmani, M., & Mesko, M. (2024). Managing Workplace Stress in Businesses in the Prishtina Region to Enhance Performance. *43rd International Conference on Organizational Science Development Green and Digital Transition – Challenge or Opportunity*, 974–986.
- Vinahapsari, C. A., & Rosita. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu Pada Stres Akademik Pekerja Penuh Waktu. *Bisnis Darmajaya*, Vol. 06, N(01), 20–21. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1668>
- Vinkers C, van Amelsvoort C, Bisson J, Branchi I, Cryan J, & Quervain D. (2020). *Stress resilience during the coronavirus pandemic. Ann Oncol [revista en Internet] 2020 [acceso 30 de noviembre de 2020]; 35(3): 12-16. January.* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7211573/pdf/main.pdf>