



PSIKOEDUKASI *STRESS MANAGEMENT* PADA KARYAWAN KALLA GROUP PT. BUMI KARSA

Novi Yanti Pratiwi¹⁾ | Nurul Fadilah Yunus¹⁾ | Indiva Aisha Puteri¹⁾ | Eka Sufartianinsih Jafar¹⁾

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract: *PT Bumi Karsa, which is engaged in construction services and infrastructure development, has helped support national development spread across various regions of the country, especially in Eastern Indonesia. Bumi Karsa itself has a vision to become an internationally competitive and innovative infrastructure company. The most common type of stress experienced by employees is work stress. For decades, the dangers caused by work stress have been studied by various scientists. Work stress not only causes a decrease in work performance but can also cause mental illness, namely depression. Occupational stress is a dynamic state when individuals face opportunities, obstacles, or demands related to their actual needs and the outcome is considered uncertain but very important. The methods used in this psychoeducation are interview/need assessment, questionnaire distribution, pre-test and post-test. The purpose of this psychoeducation is to increase employee understanding in overcoming perceived work stress so that they can do the work given as optimally as possible. This psychoeducation will teach employees to turn negative stress into positive stress so that even though they feel stressed, employees can still do the best work possible. The Wilcoxon test results show that there is a significant difference in pre-test and post-test scores on PT Bumi karsa employees who take stress management psychoeducation, with $p = 0.000 < 0.05$. It can be concluded that there is an increase in understanding of stress management in employees of PT Bumi Karsa.*

Keywords: *Stress Management, Psychoeducation, PT. Bumi Karsa*

Abstrak: PT. Bumi Karsa yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pembangunan infrastruktur, telah turut mendukung pembangunan nasional yang tersebar di berbagai wilayah tanah air, khususnya di Indonesia Timur. Bumi Karsa sendiri memiliki visi untuk menjadi perusahaan infrastruktur yang berdaya saing internasional dan inovatif. Jenis stress yang paling sering dialami oleh karyawan adalah stress kerja. Bahaya yang diakibatkan oleh stress kerja telah dipelajari oleh berbagai ilmuwan. Stress kerja tidak hanya menimbulkan penurunan prestasi kerja akan tetapi juga dapat menimbulkan penyakit mental yaitu depresi. Stres kerja merupakan keadaan dinamis ketika individu menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan kebutuhan aktualnya. Metode yang digunakan dalam psikoedukasi ini adalah wawancara/*need assessment*, penyebaran kuesioner, *pre-test* dan *post-test*. Tujuan dilakukan psikoedukasi ini adalah untuk menambah pemahaman karyawan dalam mengatasi stres kerja yang dirasakan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang diberikan seoptimal mungkin. Psikoedukasi ini akan mengajari karyawan untuk mengubah stress yang negatif menjadi stress yang positif sehingga walaupun merasakan stress, karyawan tetap bisa melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan bahwa ada perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* yang signifikan pada karyawan PT. Bumi karsa yang mengikuti Psikoedukasi *stress management*, dengan $p = 0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman tentang *stress management* pada karyawan PT. Bumi Karsa.

Kata Kunci: Management stress, Psikoedukasi, PT. Bumi Karsa

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan sehingga sangat penting agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin. Kenyamanan karyawan sangat penting dalam menciptakan karyawan yang dapat bekerja seoptimal mungkin. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman akan menimbulkan stress yang akan menghambat kerja karyawan. Stress yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan banyak kerugian bagi perusahaan jika tidak dikelola menjadi stress yang menguntungkan atau *eustress* (Nur & Mugi, 2021).

Stress menurut Falsetti (2002) sebagai suatu keadaan yang tidak membahagiakan yang kemudian diikuti oleh perubahan fisiologis dan perilaku. Stress merupakan reaksi yang tidak diinginkan seseorang terhadap tuntutan yang banyak atau berlebihan. Menurut Silverman (2010) stress merupakan reaksi badan terhadap perubahan yang membutuhkan feedback, regulasi, serta adaptasi fisik, psikologis dan emosional. Stress berasal dari berbagai hal seperti situasi, kondisi dan kognitif yang kemudian menimbulkan reaksi negatif seperti rasa frustrasi, amarah, kegugupan, dan kecemasan.

Jenis stress yang paling sering dialami oleh karyawan adalah stress kerja. Selama beberapa dekade, bahaya yang diakibatkan oleh stress kerja telah dipelajari oleh berbagai ilmuwan. Stress kerja tidak hanya menimbulkan penurunan prestasi kerja akan tetapi juga dapat menimbulkan penyakit mental yaitu depresi dan penyakit terkait kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi (Chorong Song, Harumi Ikei, 2017). Stress kerja terjadi akibat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan (Mulyadi, 2012).

Davis & Newstrom dalam Mulyadi (2012) mengatakan bahwa stres kerja disebabkan akibat kuantitas pekerjaan yang berlebihan dan kemampuan karyawan yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan, atasan yang tidak terampil, *deadline* yang diberikan terlalu mepet dengan waktu pengerjaan, tidak adanya rasa percaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, peran yang ambigu, terdapat perbedaan nilai kepercayaan yang dianut individu dengan perusahaan, rasa frustrasi, serta adanya konflik peran dalam pekerjaan yang dilakukan.

Akibat dari stress kerja tidak kecil, sehingga menanggulangi stress yang dirasakan oleh karyawan sangat penting. Tujuan dilakukan psikoedukasi ini adalah untuk menambah wawasan karyawan dalam mengatasi stres kerja yang dirasakan sehingga dapat melakukan pekerjaan yang diberikan seoptimal mungkin. Psikoedukasi ini akan mengajari karyawan untuk mengubah stress yang negatif menjadi stress yang positif sehingga walaupun merasakan stress karyawan tetap bisa melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, bahwa beberapa karyawan yang memiliki jam kerja yang kurang ideal (*overtime*). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menjadi pemicu timbulnya stress kerja adalah beban kerja yang berlebih sehingga seseorang merasa tidak sanggup menuntaskannya, ataupun beban kerja yang kurang sehingga banyak waktu kerja seseorang yang terbuang percuma, sehingga membuat seseorang bosan dengan apa yang ia kerjakan dan dapat menjadi stressor. Stres kerja dapat memberikan dampak buruk. Dampak bagi individu yang mengalami stress kerja seperti menurunnya tingkat produktivitas karyawan, kurang konsentrasi, sulit membuat keputusan, dan lain sebagainya (Safitri, 2023).

Selain itu, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *Depression Anxiety Stress Scales*, yang bertujuan untuk mengukur dan mengetahui gambaran stress pada karyawan PT. Bumi Karsa, bahwa karyawan yang memiliki kategori stress yang normal sebanyak 32%, kategori ringan 14%, kategori sedang 27%, kategori berat 9% dan kategori sangat berat sebanyak 18. Dari hasil *screening* dan wawancara pada karyawan PT.

Bumi Karsa, maka dibutuhkan psikoedukasi yang berupa pemahaman terkait *stress management* dalam bekerja.

Psikoedukasi merupakan kegiatan yang berfungsi dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam bentuk intervensi dari timbulnya dan menyebarkan permasalahan psikologis di suatu kelompok, komunitas, dan masyarakat (HIMPSI, 2010). Psikoedukasi merupakan pencegahan yang dapat dilakukan pada berbagai macam target yang bertujuan pada memberi pengetahuan kepada penggunanya mengenai permasalahan atau tantangan dalam hidup. Tujuan pelaksanaan kegiatan ini merupakan untuk meningkatkan pemahaman karyawan PT. Bumi Karsa akan dampak dari stress kerja dan cara pencegahannya. Harapan dari psikoedukasi ini memberikan dampak positif terhadap pemahaman karyawan tentang *stress management* (Arnani, 2021).

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan psikoedukasi melalui wawancara, kuesioner, *pre-test* dan *post-test*, serta dokumentasi. Edi (2016) mengemukakan bahwa wawancara merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan melalui interaksi antara peneliti dan yang diteliti Wawancara dilakukan terhadap salah satu karyawan PT. Bumi Karsa khususnya *department* HCBP, untuk memperoleh informasi lebih mendalam tentang permasalahan apa yang ada di PT. Bumi Karsa.

Setelah melakukan *need assement*, peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengukur stress kerja karyawan PT. Bumi Karsa, menggunakan *Depression, anxiety and stress scale*. Kuesioner adalah merupakan alat pengumpulan data primer yang diberikan kepada subjek untuk menemukan pendapat mengenai penelitian yang dilakukan dimana kuesioner dapat diberikan secara langsung kepada subjek atau melalui media perantara seperti elektronik ataupun dikirim lewat pos (Isti Pujihastuti, 2010) Sementara tujuan dilakukannya *pre-test* untuk mengetahui sejauh mana pemahaman karyawan terkait dengan *stress management*, dilakukan *post-test* untuk melihat apakah tingkat pemahaman karyawan terkait *stress management* dapat meningkat atau tidak setelah diberikan psikoedukasi, dan sasaran subjek yang digunakan adalah karyawan PT. Bumi Karsa pusat Kantor Daya,

Jenis prevensi yang digunakan adalah pendekatan psikoedukasi. Jenis psikoedukasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bumi Karsa yaitu dengan memberikan materi mengenai *stress management*. Psikoedukasi memiliki tujuan dan target untuk menambah pemahaman karyawan khususnya terkait dengan *stress management* dalam bekerja. Himpunan Psikologi Indonesia (2010) mengemukakan bahwa psikoedukasi merupakan suatu bentuk kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan sebagai usaha pencegahan dari munculnya atau meluasnya suatu gangguan psikologis pada suatu kelompok, komunitas, dan masyarakat. Prevensi dilakukan melalui psikoedukasi dengan mengadakan kegiatan pemberian materi melalui *zoom meeting* kepada karyawan PT. Bumi Karsa dan diikuti oleh 40 karyawan. Psikoedukasi terdiri dari beberapa sesi, yaitu sebagai berikut :

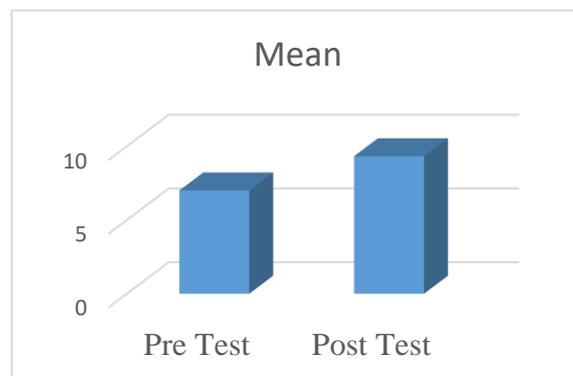
1. Sesi Pertama: Pembukaan
Sesi pertama dalam kegiatan ini merupakan pembukaan oleh MC serta sambutan oleh manager HCBP PT. Bumi Karsa
2. Sesi Kedua: Pemberian *Pre-test*
Sesi kedua merupakan pemberian *pre test* kepada partisipan. *Pre test* berupa soal-soal seputar materi yang akan dibahas oleh pameri. *Pre test* ini dilakuakn untuk mengukur sejauh mana pengetahuan partisipan mengenai stress dan overtime dalam bekerja.
3. Sesi Ketiga: Pemberian Materi

Sesi ketiga merupakan sesi pemberian materi. Materi yang diberikan meliputi definisi *stress*, bentuk-bentuk *stress*, penyebab *stress*, dampak dari *stress*, dan cara mengatasi *stress* itu sendiri.

4. Sesi Keempat: Diskusi dan sesi tanya jawab.
Sesi keempat merupakan sesi diskusi dan tanya jawab, sesi ini siswa diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan terkait dengan materi yang telah dibawakan.
5. Sesi Kelima: Pemberian *Post-test*.
Sesi kelima merupakan sesi pemberian *post-test* kepada partisipan. *Post-test* dilakukan untuk mengukur sejauh mana pemahaman partisipan setelah diberikan materi.
6. Sesi Keenam: Sesi Penutup
Pada sesi ini moderator juga memberikan kalimat penutup dan juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh peserta karyawan PT. Bumi Karsa yang menghadiri kegiatan psikoedukasi itu sendiri.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Intervensi psikoedukasi *stress management* yang di hadiri 40 karyawan PT. Bumi Karsa yang dilaksanakan pada 20 Desember 2023 melalui *Zoom Meeting*, namun dalam pengisian *Pre-test* dan *Post-test* yang mengisi hanya sebanyak 25 karyawan PT. Bumi Karsa. Hasil intervensi psikoeduaksi menunjukkan bahwa pemahaman karyawan PT. Bumi Karsa mengalami peningkatan pemahaman terkait dengan *stress management* itu sendiri, yang sebelumnya rata-rata skor yang diperoleh karyawan adalah 7 (M = 7.0000) dan setelah dilakukan psikoedukasi mengenai *stress management* naik menjadi 9 (M = 9.3200). Hal ini dapat dilihat pada diagram di bawah ini :



Gambar 1. Diagram *Pre-test* dan *Post-test*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, bahwa data yang diperoleh berdistribusi tidak normal, dengan nilai signifikan untuk *pre-test* 0,005 dan *post-test* 0,006 yang menyatakan bahwa data berdistribusi tidak normal karena < 0.05 . Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS *version 25*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Kegiatan	Shapiro-wilk	Keterangan
Pre-test	0,005	Tidak normal
Post-test	0,006	Tidak normal

Kemudian dilakukan perbandingan apakah ada perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* dengan menggunakan SPSS *version 25*. Hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan bahwa ada perbedaan skor *pretest* dan *posttest* yang signifikan pada karyawan PT. Bumi Karsa yang mengikuti Psikoedukasi *stress management*, dengan $p = 0.000 < 0.05$. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh bahwa terjadi peningkatan pemahaman tentang *stress management* pada karyawan PT. Bumi Karsa. Berikut tabel hasil uji *Wilcoxon*.

Tabel 2. Hasil Uji *Wilcoxon*

Uji <i>Wilcoxon</i> Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,000	Signifikan

Dalam menganalisis keterampilan yang dimiliki karyawan sebagai *ouput* dari materi-materi yang diberikan, narasumber melakukan *role play* dengan memperagakan cara-cara yang praktis dapat mereka lakukan ketika mengalami stres. Setelah dilakukan *role play* diperoleh bahwa dari segi keterampilan karyawan sudah mengetahui langkah yang harus mereka lakukan ketika mengalami stress kerja. Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan peserta puas dengan materi yang diberikan oleh pemateri. Manfaat yang diperoleh adalah menambah wawasan dan keterampilan dalam konteks *stress management* itu sendiri.

Morgan dan King dalam Dhania (2010) mengemukakan bahwa stres adalah keadaan internal yang ditandai dengan situasi fisik, lingkungan dan sosial yang berpotensi memicu munculnya tindakan yang tidak baik. Sehingga, stres kerja dapat dinyatakan sebagai kondisi tekanan yang dialami oleh individu akibat ketidakseimbangan antara tekanan yang diberikan dengan realitas yang dikerjakan. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu respon penyesuaian diri terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan psikologis maupun fisik yang dibebankan kepada individu (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Stres kerja merupakan suatu keadaan dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, hambatan maupun tuntutan yang berhubungan dengan keinginan aktual individu, yang hasilnya dianggap tidak pasti namun dianggap penting.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh buruk bagi organisasi ataupun perusahaan, sebab ketika karyawan merasakan stres kerja, maka pekerjaan karyawan dapat mengalami keterlambatan dan produktivitas kerja menurun. Dengan demikian, para manajer perlu melakukan manajemen stres kerja karyawan secara bijak dengan cara menyikapi setiap permasalahan yang dialami karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan kebutuhan karyawan agar produktivitas kerja meningkat dan karyawan merasa tenang dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menguntungkan organisasi.

Wartono (2018) menemukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880. Hal ini berarti stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 77,44%, sedangkan sisanya sebesar 22,56% disebabkan oleh faktor lain. Rizki et al (2019) menemukan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dan Parsial antara lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan variabel stres kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif secara parsial, yang berarti lingkungan kerja yang semakin baik dapat mengurangi stres kerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut dari psikoedukasi yang dilakukan bahwa sangat bermanfaat untuk membawa keuntungan bagi perusahaan, karena jika karyawan dapat mengatasi stress kerja dengan baik maka kinerja karyawan juga akan akan baik. Sebaliknya

jika karyawan tidak dapat mengatasi stress kerja dengan baik, maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Psikoedukasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bumi Karsa mengalami peningkatan pemahaman mengenai *stress management*. Adanya perbedaan pemahaman karyawan sebelum dan sesudah menunjukkan bahwa subjek mampu memahami informasi atau materi yang telah diberikan sehingga dapat menambah ilmu dan pemahaman saat proses intervensi. Menurut Kode Etik Psikologi Indonesia, psikoedukasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan atau kemampuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai gangguan mental di kalangan masyarakat (HIMPSI, 2010).

Pelaksanaan psikoedukasi disini melibatkan satu orang lulusan psikologi yang ahli dibidangnya dan mempunyai pemahaman tentang *stress management* sehingga subjek dapat mengetahui secara langsung dari sumber yang terpercaya. Materi mengenai *stress management* yang diberikan oleh salah satu dosen Universitas Negeri Makassar Fakultas Psikologi mengenai pemahaman tentang apa itu stress kerja, dampak dari stress kerja, faktor terjadinya stress kerja, jenis-jenis stress, dan cara mengatasi stress kerja.

Model informasi dalam psikoedukasi merupakan untuk memberikan karyawan PT. Bumi Karsa pengetahuan dan pemahaman mengenai *stress management*, tujuannya untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang *stress management*. Metode dalam psikoedukasi ini merupakan pengembangan pemahaman dan pemberian informasi (Rachmaniah, 2010) Melalui psikoedukasi, dilakukan sosialisasi dan bertukar pendapat antara karyawan dan narasumber, yang membantu mencegah timbulnya perilaku berisiko (Supratiknya, 2011). Berikut gambar dokumentasi pelaksanaan psikoedukasi melalui *via zoom meeting*.



Gambar 2. Dokumentasi Pelaksanaan Psikoedukasi

D. KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi ini bertujuan untuk menambah pemahaman karyawan khususnya terkait dengan *stress management* dalam bekerja. Psikoedukasi yang telah dilaksanakan di PT. Bumi Karsa ini terbukti efektif, yang dapat membuat karyawan memahami tentang kesehatan mental khususnya *stress management*, dapat dilihat dari hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan bahwa ada perbedaan skor *pretest* dan *posttest* yang signifikan pada karyawan PT. Bumi Karsa yang mengikuti psikoedukasi *stress management*. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh bahwa terjadi peningkatan pemahaman tentang *stress management* pada karyawan PT. Bumi Karsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnani, N. P. R. (2021). Psikoedukasi Mengelola Stres Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(4). <https://doi.org/10.29303/jppm.v4i4.2910>
- Chorong Song, Harumi Ikei, Y. M. (2017). Sustained effects of a forest therapy program on the blood pressure of office workers. *Urban Forestry & Urban Greening*, 27(1618–8667), 246–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ufug.2017.08.015>.
- Dhania, D. R. (2010). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDU). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Edi, F. R. S. (2016). *Teori Wawancara Psikodignostik* (1st ed.). LeutikaPrio.
- Falsetti, Sherry & Monnier, Jeannine & Davis, Joanne & Resnick, H. (2002). Intrusive Thoughts in Posttraumatic Stress Disorder. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 16.
- HIMPSSI. (2010). Kode Etik Psikologi Indonesia. *Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia*, 11–19. <http://himpssi.or.id/phocadownloadpap/kode-etik-himpssi.pdf>
- Isti Pujihastuti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (D. Angelica (ed.); 2nd ed.). Salemba Empat.
- Mulyadi, V. R. & D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (9th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Nur, L., & Mugi, H. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339/15281>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Rachmaniah, D. (2010). *Pengaruh Psikoedukasi Terhadap Kecemasan Dan Koping Orang Tua Dalam Merawat Anak Dengan Thalasia Mayor*. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20300920>
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9–15. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Safitri, M. T. A. & C. M. tirta. (2023). Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 1(005), 198–205.
- Silverman. (2010). Neuroendocrine and immune contributors to fatigue. *PM & R*, 2(338–346).
- Supratiknya, A. (2011). Merancang Program dan Modul Psikologi Edukasi. In *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*. https://repository.usd.ac.id/12880/1/2011_Merancang_Program_dan_Modul_Psikoedukasi_Edisi_Revisi.pdf
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* /, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>