

## **SKILL BOOSTER UNTUK MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN**

**Assajidah Aisha Fadhallah<sup>1</sup>, Sri Juwita Kusumawardhani<sup>2</sup>, & Reny Rustyawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Email: srijuwita@unj.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Email: renyrustyawati@unj.ac.id

### **ABSTRACT**

*The development of the world of professionalism in 2022 requires employees to have both soft skills and hard skills that can help them survive. One of them is stress management skill. Stress that can appear at any time is at risk of disrupting employee performance and mental health conditions. The condition of Work From Home (WFH) adds pressure that is felt by employees. stress management skill training helps permanent employees and interns in understanding the meaning of stress and the methods that are needed so the stress does not exceed the threshold. Employees can manage their stress independently so that they can carry out organizational and personal interests hand in hand. Data collection was carried out using a survey regarding the needs for stress management skills for employees using the Training Needs Analysis (TNA) method. The training was held for 70 minutes with a total participant of 196 employees and was carried out using a zoom meeting. The materials given during the training are 1) Explaining stress and its definition; 2) Identifying stressors; 3) Planning and implementing stress management in the workplace; 4) Simple stress management exercises to be practiced together after the presentation of the material. After that, participants were given a post-test in the form of open-ended questions that reflected the company culture. The results of the post-test were divided into two groups: Participants's 'understanding of stress materials' and participants's "understanding of how to anticipate stress". From the results of the program, participants were able to comprehend the material on stress management and could implement it in their daily life. For further programs, it is recommended to adjust the time, material, and duration of implementation with participants so that it can be accepted by all employees.*

**Keywords:** Training, Stress Management, Skills

### **ABSTRAK**

Perkembangan dunia profesionalisme pada tahun 2022 menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan *soft skill* maupun *hard skill* yang dapat membantu mereka untuk bertahan. Salah satunya adalah *Keterampilan Manajemen Stres*. Stres yang dapat muncul kapan saja beresiko dalam mengganggu performa karyawan serta kondisi kesehatan mental. Sering melakukan *Work From Home* (WFH) juga menambah tekanan pada karyawan. Pelatihan manajemen stres membantu karyawan tetap maupun karyawan magang dalam memahami makna stres serta cara mengelola stres yang dibutuhkan agar *stress* tidak melebihi ambang batas. Karyawan dapat mengelola stres yang dimiliki secara mandiri sehingga dapat menjalankan kepentingan organisasi dan pribadi dengan optimal. Pengumpulan data dilakukan menggunakan survei mengenai kebutuhan keterampilan manajemen stres pada karyawan menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA). Pelatihan dilangsungkan selama 70 menit dengan total partisipan 196 orang karyawan dan dilangsungkan menggunakan aplikasi *zoom*. Materi yang diberikan selama pelatihan adalah 1) Menjelaskan mengenai stres dan definisinya; 2) Mengidentifikasi pemicu *stress*; 3) Perencanaan dan pelaksanaan *stress management* di tempat kerja; 4) Latihan *stress management* sederhana untuk dipraktikkan bersama setelah pemaparan materi. Setelah itu, partisipan diberikan *post-test* berupa *open-ended question* yang mencerminkan *culture* perusahaan. Hasil *post-test* dibagi menjadi dua kelompok: Pemahaman partisipan mengenai materi stres dan pemahaman partisipan mengenai cara mengatasi stres. Dari hasil kegiatan, partisipan terlihat dapat memahami materi manajemen stres dengan baik, serta dapat mempraktekkannya dalam kehidupan sehari-hari. Bagi program selanjutnya disarankan untuk lebih dapat menyesuaikan waktu, materi, dan durasi pelaksanaan dengan partisipan agar dapat lebih diterima dengan baik oleh semua karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Keterampilan, Manajemen Stres

## **1. PENDAHULUAN**

Berkembangnya dunia profesionalisme pada tahun 2022 membuat persaingan antar karyawan semakin ketat. Untuk bertahan pada persaingan yang tinggi, karyawan tetap maupun karyawan magang dapat mengembangkan diri dengan mempunyai *soft skill* maupun *hard skill* tertentu. Hal ini sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki serta menumbuhkan kemampuan yang belum dimiliki, yang nantinya dapat bermanfaat pada kehidupan kerja sehari-hari. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki adalah pengelolaan stres ataupun *stress management*. Bagi karyawan, stres bisa muncul dari mana saja. Faktor psikologis ataupun faktor organisasional seperti tuntutan tugas, peran serta antar pribadi, kepemimpinan, struktur organisasi, dan faktor lingkungan dapat menjadi penyebab stres.

Stres juga dapat berdampak buruk bagi perilaku kerja karyawan maupun karyawan magang. Pekerjaan dapat terhambat karena sulit berkonsentrasi saat bekerja dan kurang menunjukkan performa secara optimal pada setiap kegiatan. Kondisi karyawan tetap dan karyawan magang yang banyak melakukan *Work From Home* (WFH) juga memperparah tekanan yang dirasakan karyawan karena bekerja dari rumah dapat memberikan distraksi tambahan. Rambe et al., (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa pandemi covid-19 dapat mempengaruhi perilaku kerja terkait dengan stres serta motivasi kerja. WFH menjadi salah satu penyebab perilaku kerja yang menjadi kurang maksimal. Dampak pandemi covid-19 berpengaruh pada semua aspek aktivitas kerja (Ngadi et al., 2020; Setiawan, 2020). Hal ini tentunya harus menjadi perhatian karena dapat merugikan perusahaan. Selain itu, bagi individu itu sendiri stres dapat memberikan perasaan tidak nyaman dan kelelahan secara emosional.

Berdasarkan hasil survei Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Manajemen (PPM) pada pekerja, 80 % pekerja mengalami gejala stres pandemik covid-19 dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 83%, 36-45 tahun sebanyak 79% dan dibawah usia 25 tahun sebanyak 78%. Penyebab stres tersebut di antara lain kekhawatiran terhadap kesehatan anggota keluarga sebesar 59% dan kekhawatiran terkena virus SARS-CoV-2 sebesar 56%. Untuk menghadapi kondisi tersebut, pengelolaan *stress* harus dimiliki oleh karyawan dan karyawan magang supaya kepentingan pribadi dan organisasi dapat berdampingan.

Keterampilan manajemen stres dapat membantu karyawan untuk mengurangi dan mengelola stres yang mereka miliki. Keterampilan ini memberikan pengetahuan bagaimana mengelola stres agar tidak melebihi ambang batas wajar serta metode pengelolaan stres yang diperlukan agar tidak tenggelam dalam kondisi stres yang dapat mempengaruhi fungsi kehidupan sehari-harinya. Pembekalan *skill* ini dapat membantu karyawan untuk memahami pengelolaan *stress* dan dapat mempraktikkannya secara mandiri. Menurut Hakim et al., (2017) dalam penelitiannya, pelatihan manajemen stres dapat membantu mahasiswa dalam memahami materi yang disampaikan serta mempraktikkannya secara mandiri.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk merancang program pelatihan keterampilan dengan tema manajemen stres. Dengan adanya program pelatihan ini, diharapkan dapat membantu karyawan untuk mengelola tingkat stres secara mandiri dan terselesaikan dengan baik. Peneliti juga berharap program ini dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan tetap dan karyawan magang mengenai bahaya stres apabila tidak dikelola sehingga mereka dapat melakukan tindakan preventif sebelum hal tersebut terjadi

## Kajian Literatur

Handoko (2012) berpendapat bahwa stres merupakan tuntutan-tuntutan seseorang yang disebabkan oleh stimulus dalam lingkungan yang secara objektif dapat berbahaya. Sementara itu,

menurut Mangkunegara (2003) stres kerja adalah perasaan ataupun kondisi tertekan ketika menghadapi pekerjaan yang dialami oleh karyawan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Stres kerja adalah hasil dari setiap tindakan dan situasi lingkungan kerja yang memerlukan hukuman fisik serta mental (Rambe et al., 2017). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan perasaan tertekan yang dapat muncul dalam diri karyawan berasal dari tuntutan-tuntutan eksternal serta internal.

Stres dalam diri karyawan dapat menghadirkan dampak buruk bagi perusahaan maupun bagi individu itu sendiri. Bagi perusahaan, *stress* dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak dapat memberikan performa yang maksimal. Bagi karyawan itu sendiri, *stress* dapat memberikan perasaan yang tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi kesehatan mental. Menurut Guyton dan Hall (2006) respon stres negatif dapat berpengaruh buruk dalam hal performa kognitif serta fungsi intelegensi karyawan. Buruknya konsentrasi, ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan, *mental block*, dan penurunan rentang perhatian juga dapat muncul karena stres kerja. Program manajemen stres dapat membantu dalam perbaikan, penataan emosi serta berpengaruh pada efek peningkatan penampilan kerja dan pengambilan keputusan yang kompleks.

Dari beberapa solusi manajemen stres yang dapat dilakukan, peneliti memilih pelatihan keterampilan manajemen stres sebagai sarana untuk membantu karyawan tetap dan karyawan magang. Cole (2002) menjelaskan bahwa mendapatkan serta meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan sikap terkait tugas pekerjaan merupakan tujuan utama dari pelatihan. Meichanbaum dan Jaremko dalam Hakim et al., (2017) menjelaskan terdapat tiga tahap dalam manajemen stres, yang pertama partisipan belajar untuk mengenal *stress* serta bagaimana mengenali sumber stres. Kedua, partisipan mendapatkan dan mempraktikkan keterampilan *coping stress*. Ketiga, partisipan dapat mempraktikkan teknik manajemen *stress* pada suatu aktivitas dan dapat menilai keefektifannya.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa pelatihan manajemen stres dapat membantu karyawan dalam mengelola *stress* secara mandiri. Diantaranya, adalah penelitian Ramadhani dan Ardias (2020) yang menemukan bahwa semua subjek yang mengikuti pelatihan manajemen stres mengalami penurunan stres secara signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2017) pada 80 mahasiswa Universitas Negeri Malang juga mengungkapkan bahwa pelatihan manajemen stres efektif untuk memberikan keterampilan dalam mengelola *stress* pada mahasiswa. Partisipan merasa materi yang diberikan sangat bermanfaat karena dapat dipraktikkan dalam kehidupan di lingkungan kampus maupun kehidupan sosial sehari-hari. Purnawati (2014) juga berpendapat bahwa program manajemen stres yang baik harus mencerminkan kebutuhan karyawan dan perusahaan sehingga dapat diaplikasikan secara berkesinambungan. Selain itu, penerapan ergonomi dalam program manajemen *stress* kerja juga dapat membantu menangani *stress* secara lebih holistik.

## 2. RANCANGAN PROGRAM

Partisipan yang dilibatkan pada program kegiatan ini adalah karyawan dan karyawan magang. Total partisipan sebanyak 196 orang dengan karyawan yang berjumlah 158 orang dan karyawan magang berjumlah 38 orang. Sebelum menyelenggarakan program, partisipan diminta untuk mengisi survei mengenai keterampilan yang dibutuhkan di tahun 2022 dengan metode *Training Need Analysis* (TNA). Survei berisi pertanyaan *closed ended question* dengan pilihan skala rating 1-5, dengan rincian berikut:

**Tabel 1***Deskripsi Skala Rating Survei Kebutuhan Skill*

No.	Skala Rating	Deskripsi
1.	5	Sangat Dibutuhkan
2.	4	Dibutuhkan
3.	3	Netral
4.	2	Tidak Dibutuhkan
5.	1	Sangat Tidak Dibutuhkan

Berdasarkan hasil survei, diajukan rancangan pelaksanaan program pengembangan keterampilan dengan tema manajemen stres. Prosedur pelaksanaan program melalui *online* dengan *zoom meeting*. Durasi yang ditentukan adalah 70 menit. Pembicara yang diajukan merupakan psikolog berlisensi, yaitu Amanda Triwulandari. Untuk memandu acara, disediakan MC atau *Master of Ceremony* dari perusahaan. Instrumen yang digunakan untuk memastikan partisipan memahami materi adalah *post-test* dengan *open-ended question*. Berikut merupakan rancangan acara secara keseluruhan:

**Tabel 2***Rancangan Pelatihan Skill Stress Management*

Topik	Subtopik yang Disarankan	Definition	Target Partisipan	Learning Objectives	Metode	Total (Menit)	Estimasi
<i>Stress Management and Productivity</i>	Pemicu stres, jenis-jenis stres, cara mengatasi stres	Stres adalah salah satu keadaan psikologis yang seringkali tidak dapat dihindarkan, terutama dalam dunia kerja. Kelas ini akan memberikan pengetahuan lebih lanjut mengenai pemicu-pemicu stres, jenis-	Karyawan tetap dan karyawan magang	1. Stres dan definisinya 2. Mengidentifikasi pemicu stres 3. Perencanaan dan pelaksanaan stres management di tempat kerja 4. Latihan <i>stress management</i> sederhana untuk dipraktikkan	Ceramah dan praktik	70 menit	40 menit (materi) 20 menit (praktek) 10 menit (kesimpulan)

		jenis stres, hingga cara mengelola stres dengan cara yang sehat. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menciptakan iklim produktivitas yang sehat.				
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Berdasarkan tiga tahapan manajemen stres oleh Meichanbaum dan Jaremko (dalam Taylor, 1995), peneliti merincikan sub materi manajemen stres menjadi beberapa bagian, yakni:

1. Menjelaskan mengenai stres dan definisinya
2. Mengidentifikasi pemicu stres
3. Perencanaan dan pelaksanaan *stress management* di tempat kerja
4. Latihan *stress management* sederhana untuk dipraktikkan bersama setelah pemaparan materi

Peneliti juga memasukkan sesi praktik ke dalam rancangan acara sebagaimana *rundown* berikut:

**Tabel 3**

*Rancangan Kegiatan Pelatihan Skill Stress Management and Productivity*

STRESS MANAGEMENT AND PRODUCTIVITY						
No	Waktu	Durasi	Keterangan	Konten	Penanggung Jawab	Perlengkapan
1	09.45 - 10.00	15'	Persiapan	1. Mengecek <i>zoom meeting</i> yang telah diset sebelumnya 2. Memastikan pembicara dan MC sudah siap 3. Memastikan share screen tidak ada kendala	Tim <i>People and Culture</i>	1. <i>Room zoom</i> 2. Materi presentasi 3. Lagu untuk menyambut <i>audience</i>
2	10.00 - 10.05	5'	Pembukaan	1. MC menyambut <i>audience</i> 2. MC memperkenalkan diri	MC	<i>cue card</i>

				3. MC menjelaskan tujuan acara, serta ekspektasi setelah acara 4. MC membacakan peraturan SBS		
3	10.05 - 10.10	5'	<i>Introduction Speaker (Baground, CV, contact, etc)</i>	1. MC memperkenalkan <i>speaker</i> 2. MC membacakan CV serta <i>baground speaker</i> 3. <i>Speaker</i> memberikan sambutan singkat	MC	<i>cue card</i>
4	10.10 - 10.40	30'	Penyampaian Materi dan Praktik	<i>Speaker</i> menyampaikan materi dan praktik pada <i>audience</i>	<i>Speaker</i>	Materi presentasi
5	10.40 - 10.55	15'	Sesi Tanya Jawab	MC membuka sesi tanya jawab dengan 3 orang penanya	MC, <i>Speaker</i>	Pertanyaan Cadangan
6	10.55 - 11.10	15'	<i>Ice Breaking</i>	1. Pelaksanaan <i>games</i> dari tim <i>people strategic</i> 2. Penyampaian makna <i>games</i> dari tim <i>people strategic</i>	Tim <i>People and Culture</i>	
7	11.10 - 11.20	3' - 7'	Dokumentasi dan Post Test	1. <i>Team people</i> mendokumentasikan acara 2. <i>Audience</i> mengisi posttest mengenai materi 3. <i>Audience</i> memberikan <i>feedback</i> acara	MC	1. <i>Speaker</i> membuat soal tes 2. <i>Google form</i> untuk <i>posttest</i> dan <i>feedback</i>
8	11.20 - 11.25	5'	Penutup	1. MC melakukan <i>recheck</i> kepada <i>audience</i> (dapat berupa pertanyaan seperti perasaan setelah mengikuti acara) 2. MC mengucapkan terimakasih pada mentor dan <i>audience</i> 3. MC menutup acara	MC	1. <i>Cue card</i> 2. lagu untuk penutupan

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

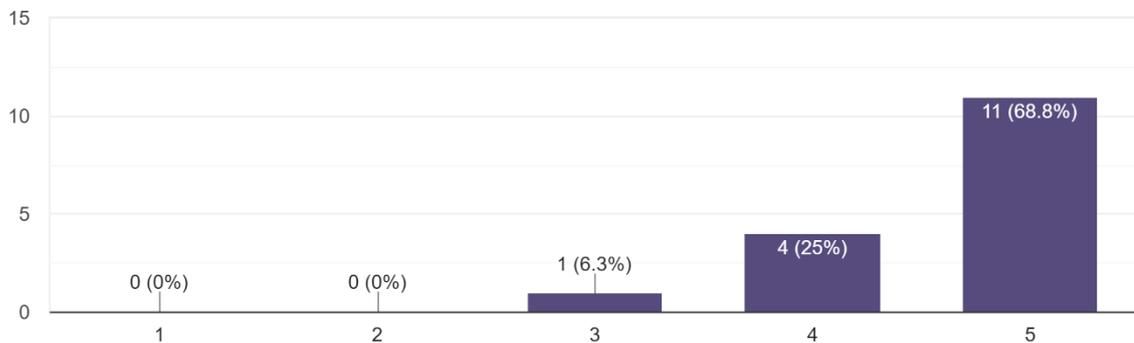
Tabel Setelah melakukan survey kebutuhan *skill* yang harus dimiliki di tahun 2022, didapatkan bahwa dari 49 karyawan dan karyawan magang yang mengisi survei sebanyak 68,8 % memilih Sangat Dibutuhkan (5), 25% memilih Dibutuhkan (4) dan 6,3% memilih netral (3) pada *skill Stress Management and Productivity*. Hal ini dapat diartikan bahwa *stress management* sangat dibutuhkan untuk mengatasi stres yang muncul di lingkungan kerja.

**Tabel 4**

*Hasil Survei Kebutuhan Skill Stress Management and Productivity*

Menurut Anda, seberapa pentingkah skill Stress Management and Productivity dibutuhkan pada masa sekarang?

16 responses



Untuk memastikan karyawan tetap dan karyawan magang telah memahami materi yang diberikan, peneliti menggunakan *post-test* berupa beberapa pertanyaan *open ended question* mengenai materi yang telah diberikan. Pertanyaan yang diberikan merupakan pertanyaan yang merefleksikan *culture* perusahaan dalam memahami materi yang diberikan pembicara, yaitu 321 (3 *key takeaways*, 2 *interesting things*, 1 *question to ask*). Karyawan tetap dan karyawan magang diminta untuk menjelaskan 3 hal yang dapat mereka pelajari dari materi *Stress management and Productivity*, 2 hal yang menurut mereka menarik serta satu pertanyaan yang ingin ditanyakan mengenai materi. Kemudian peneliti mengelompokkan hasil *posttest* menjadi 2 temuan besar, yakni pemahaman mengenai stres dan cara mengatasi stres.

**Tabel 5***Hasil Posttest*

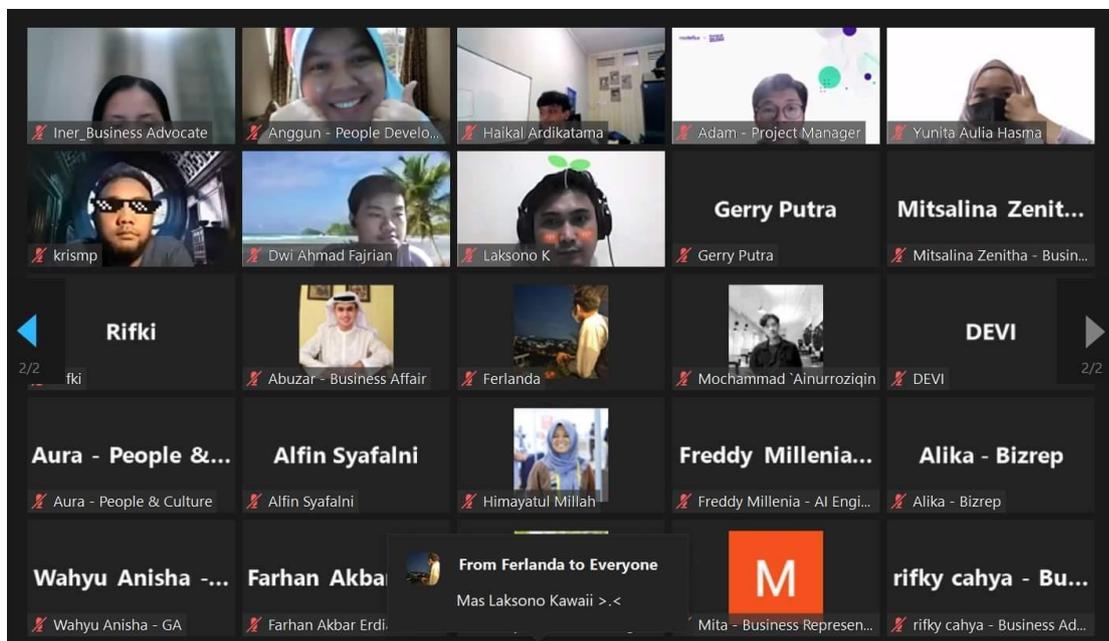
	Pemahaman Partisipan mengenai materi stres	Pemahaman Partisipan Mengenai cara mengatasi stres
1.	Stres tidak selalu buruk, ada stres yang bisa membangun seperti mendapatkan jabatan baru itu bisa disebut dengan <i>good stress</i>	3 <i>Immediate tips</i> jika menghadapi stres ( <i>intensive exercise, breathing, temperature</i> ) contohnya: Mandi air dingin ternyata dapat menurunkan stres
2.	Stres mempunyai levelnya masing-masing dan dapat disalurkan ke kegiatan bermanfaat	<i>It's okay to pull out from social activities if you're stressed out, just make sure to do some activities later</i>
3.	<i>Stress is our body's natural physical and mental response</i>	<i>The accepts skills: Activities, contributing, comparisons, emotions, pushing away, thoughts, sensations</i>
4.	Terdapat beberapa jenis stres, namun yang paling tinggi tingkatannya adalah <i>chronic stress</i> , biasanya disebabkan oleh lingkungan rumah dan pekerjaan yang tidak baik	Kalau lagi sedih boleh disalurkan ke <i>music</i> atau <i>film</i> yang sedih juga
5.	Masalah ada untuk diselesaikan bukan untuk dihindari	Orang yang mungkin tidak terlihat stres ternyata mungkin mempunyai stres
6.	<i>Healing</i> tidak selalu hal yang menyenangkan	Untuk <i>chronic stress</i> kita perlu konsultasi kepada psikolog karena itu sudah termasuk masalah berat
7.	Fisik dan mental saling berkaitan dan terpengaruh oleh kondisi psikologis seseorang	<i>Small action like breathing, or just touch our certain part can help to reduce stress jika kita ingin healing, kita harus bisa embrace the wound/sick part of ours.</i>

8.	Selalu <i>adjusting me time</i> (bisa ditengah jam kerja atau pilih waktu di malam hari), namun harus tetap perlu batasan waktu	Bantuan dari orang lain sangat penting di kala <i>mental health</i> kita sedang <i>down</i>
9.	Untuk tahu kita sedang ada di fase stres itu harus cerita dan bisa juga cek kesehatan badan (detak jantung, sakit maag, dan parameter lainnya, Kita juga perlu tahu pos-pos mana dalam kehidupan yang menyebabkan kondisi stres tersebut	Kita harus bisa mengatur waktu <i>me time</i> kita. <i>Me time</i> memang diperlukan tiap individu, tapi kebanyakan <i>me-time</i> juga tidak bijak.

Di bawah ini, terlampir dokumentasi dari tahapan pelaksanaan pelatihan “*Stress Management and Productivity*” yang diadakan pada tanggal 28 April 2022:

**Gambar 1**

*Dokumentasi Pelaksanaan Acara*



Gambar 2



Poster Pelaksanaan Acara

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari beberapa jawaban hasil *posttest* dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan telah memahami materi *Stress Management and Productivity* yang telah diberikan dengan baik. Selama 70 menit pelaksanaan penelitian, peneliti berhasil melatih 196 orang dengan karyawan tetap yang berjumlah 158 orang dan karyawan magang berjumlah 38 orang. Materi yang telah dipersiapkan, teoritis maupun praktik telah disampaikan pembicara dengan baik dan dapat dipahami sebagian besar partisipan. Walau begitu, terdapat beberapa partisipan yang berpartisipasi dengan cara *in-out*, yaitu pamit untuk keluar dari aplikasi *zoom* karena bertepatan dengan *meeting* yang penting.

Terdapat juga beberapa evaluasi dari partisipan mengenai keberlangsungan acara, diantaranya:

1. Waktu pelaksanaan lebih baik di sore hari dan setelah jam kerja. Beberapa karyawan tetap dan karyawan magang bertepatan dengan *meeting* yang penting.
2. Waktu pelaksanaan terlalu lama sehingga menyebabkan partisipan kehilangan fokus dan merasa bosan. Ada baiknya, di acara selanjutnya waktu penyampaian materi dipersingkat dan lebih banyak waktu pada sesi praktik
3. Materi yang kurang mendalam. Bagi beberapa partisipan (terutama manajemen) merasa bahwa materi yang diberikan terlalu sederhana sehingga kesulitan untuk mendalami materi. Terdapat *gap knowledge* antara partisipan karyawan dan karyawan magang, oleh karena itu kedepannya materi diharapkan bisa disesuaikan agar dapat dicerna dengan baik oleh semua kalangan.

### **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)**

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman aman serta sehat sehingga saya dapat menyelesaikan tulisan ini. Tak lupa kepada nabi besar kita Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh keberkahan.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya pada pihak-pihak yang telah mendukung penulisan penelitian. Penulisan penelitian ini tidak akan selesai tepat waktu tanpa masukkan dari mereka. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dari perusahaan yang telah banyak membantu dan mendukung penulisan penelitian. Penulis berharap kegiatan yang dirancang dapat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun pihak luar.

### **REFERENSI**

- Cole, G. (2002). *Personnel and human resource management* (5th ed.). Continuum.
- Guyton, A. C., & Hall, J. E. (2006). *Adrenocortical hormones*. In *Textbook of Medical Physiology* 7 th ed. Philadelphia, Pennsylvania: Elsevier Inc
- Hakim, G. R. U., Tantiani, F. F., & Shanti, P. (2017). Efektifitas Pelatihan Manajemen stres Pada Mahasiswa. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 76–80. <https://doi.org/10.17977/um023v6i22017p076>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta .
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap PHK dan pendapatan pekerja di indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Purnawati, S. (2014). Program manajemen stres kerja di perusahaan: Sebuah etunjuk untuk menerapkannya. *Buletin Psikologi*, 22(1), 36–44. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11452>
- Ramadhani, M., & Ardias, W. S. (2020). Efektivitas pelatihan manajemen stres dalam penurunan stres kerja pada anggota badan search and rescue nasional (BASARNAS) kota padang. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28–39. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.178>
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Analisis perbedaan perilaku kerja dilihat dari motivasi dan stres kerja karyawan di masa pandemi covid-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i2.1022>
- Setiawan, S. B. (2020). Pengaruh perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : Pt. nusa halmahera mineral, maluku utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 234–243. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.258>
- Taylor, S.E. (1995). *Health Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.