

The Effect of Psychoeducation on Psychological Well-Being in Improving Understanding of Work Stress Among Employees of PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Pandaan Branch

[Pengaruh Psikoedukasi *Psychological Well-Being* Untuk Meningkatkan Pemahaman Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT.Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan]

Putri Dwi Nasywa ¹⁾, Effy Wardati Maryam ²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Koresponden: effywardati@umsida.ac.id

Abstract. *The psychological well-being of employees is a strategic factor in enhancing company productivity; however, high demands to meet production targets, fast work rhythms, and physical and mental pressure can potentially lead to work stress. This study aims to examine the effect of psychological well-being on work stress among employees of PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Pandaan Branch. The research method uses a quantitative experimental approach with a saturated sample of 66 employees. The data collection instrument is a work stress scale according to Robins, which includes Physiological aspects covering increased heart rate and breathing, elevated blood pressure, headaches, digestive disorders, fatigue or decreased energy, and changes in eating habits; Psychological aspects covering unhappiness related to the profession, stress, excessive anxiety, irritability, boredom and procrastination, excessive emotional reactions, loss of creativity and motivation, becoming overly sensitive, as well as decreased self-confidence. The behaviors that are increasingly developing include absenteeism, changes in eating patterns, sleep problems, loss of trust in other individuals, and a tendency to find faults in others. These findings confirm that the higher the level of work stress, the lower the psychological well-being of employees, so companies need to implement stress management strategies through work hour arrangements, social support, and increasing employee control over their work activities to prevent a decline in psychological well-being.*

Keywords: *work stress, psychoeducation, psychological well-being, industrial employees, PT. Sinar Sosro.*

Abstrak. *Kondisi Psychological well-being karyawan merupakan faktor strategis dalam peningkatan produktivitas perusahaan, namun tingginya tuntutan pemenuhan target produksi, ritme kerja cepat, serta tekanan fisik dan mental berpotensi menimbulkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological well-being terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksperimen dengan sampel jenuh sebanyak 66 karyawan. Instrumen pengumpulan data berupa skala stres kerja menurut Robins yang meliputi Fisiologis mencakup peningkatan frekuensi detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, nyeri kepala, gangguan pencernaan, rasa lelah atau penurunan energi, serta perubahan pada kebiasaan makan, Psikologis mencakup ketidakbahagiaan yang berkaitan dengan profesi, stres, kecemasan berlebihan, sifat cepat tersinggung, kejenuhan dan perilaku menunda-nunda, reaksi emosional yang berlebih, hilangnya daya cipta dan motivasi, menjadi terlalu peka, serta penurunan rasa percaya diri, Perilaku yang semakin berkembang adalah ketidakhadiran, perubahan dalam pola makan, masalah tidur, kehilangan kepercayaan terhadap individu lain, serta cenderung menemukan kesalahan pada orang lain. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres melalui pengaturan jam kerja, dukungan sosial, serta peningkatan kontrol karyawan atas aktivitas kerja mereka untuk mencegah penurunan kesejahteraan psikologis.*

Kata Kunci: *stres kerja, psikoedukasi, psychological well-being, karyawan industri, PT. Sinar Sosro.*

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Dalam konteks industri manufaktur seperti PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan, karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, ritme produksi cepat, serta tekanan pencapaian target yang ketat. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja, yaitu kondisi ketegangan emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya [1]. Stres bagi karyawan (*personel*) dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan penjelasan ini, jika sarana dan tuntutan pada tugas tidak sama dengan kebutuhan dan kemampuan pada seseorang, maka akan mengalami stres. Selain itu stres memberikan dampak *negatif* pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, dan hal ini akan menurunkan kinerja karyawan [2]. Stres kerja bisa mengakibatkan beberapa dampak *negatif* jika tidak bisa dikelola dengan baik, seperti *burnout*, penurunan produktivitas, banyaknya absensi, dan gangguan kesehatan mental [3]. Pada *industri modern*, fenomena stres kerja sudah menjadi isu penting. Lingkungan kerja yang ketat, beban kerja yang berat, kurangnya dukungan sosial, dan ambiguitas peran kerja juga sering kali menjadi faktor yang dapat terjadi terhadap meningkatnya stres di tempat kerja [4].

Stres yang belum diatasi dengan baik umumnya berakhir pada ketidak mampuan orang lain yang berinteraksi secara baik [1]. Stres juga merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap jalan pikiran seseorang, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Stress merupakan salah satu aspek umum yang dapat pada pengalaman di pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan fektif yang kuat misalnya seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan. situasi stres seperti masalah keluarga, perselisihan pribadi dengan rekan kerja, atau masalah keuangan juga dapat berdampak pada pekerjaan [3]. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang [4]. Awal mula terjadinya stres dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, tuntutan *interpersonal*, ekspektasi peran dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan [5] Aspek-aspek yang memengaruhi terjadinya stress kerja menurut Robins, 2013 yaitu; (1) Fisiologis mencakup peningkatan frekuensi detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, nyeri kepala, gangguan pencernaan, rasa lelah atau penurunan energi, serta perubahan pada kebiasaan makan. (2) Psikologis mencakup ketidakbahagiaan yang berkaitan dengan profesi, stres, kecemasan berlebihan, sifat cepat tersinggung, kejenuhan dan perilaku menunda-nunda, reaksi emosional yang berlebih, hilangnya daya cipta dan motivasi, menjadi terlalu peka, serta penurunan rasa percaya diri. (3) Perilaku yang semakin berkembang adalah ketidakhadiran, perubahan dalam pola makan, masalah tidur, kehilangan kepercayaan terhadap individu lain, serta cenderung menemukan kesalahan pada orang lain [6].

Berdasarkan hasil survei awal dilakukan dengan wawancara, peneliti melakukan survey awal terhadap 6 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Sinar Sosro Gunung Slamet KPB Pandaan, metode wawancara digunakan untuk menggambarkan kondisi stres karyawan dengan cara menanyakan pengalaman kerja sehari-hari, seperti perasaan tertekan saat bekerja, kelelahan, kesulitan mengelola beban kerja, serta respon emosional yang dirasakan. Jawaban karyawan kemudian dikelompokkan berdasarkan intensitas keluhan yang disampaikan. Karyawan yang melaporkan keluhan sering, berlangsung lama, dan berdampak pada emosi maupun fisik dikategorikan sebagai stres tinggi, sedangkan karyawan yang mengalami keluhan sesekali dan masih mampu mengatasinya dikategorikan sebagai stres sedang. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa 50% karyawan berada pada tingkat stres sedang dan 50% lainnya pada tingkat stres tinggi, sehingga secara umum kondisi stres kerja karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi. Kondisi ini dapat menunjukkan adanya tekanan psikologis yang signifikan serta memerlukan langkah-langkah strategis yang dapat menurunkan tingkat stres kerja tersebut. Hasil ini menunjukkan adanya indikasi bahwa banyak pekerja merasakan tekanan kerja yang signifikan, yang bisa terkait dengan aspek-aspek kerja seperti beban tugas, interaksi antar rekan kerja, tuntutan peran, dan lingkungan kerja. Temuan ini memunculkan kebutuhan untuk mengeksplorasi apakah kondisi *Psychological well-being* karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja di perusahaan ini. Dari hasil diatas merupakan istilah *stres kerja*, *tekanan psikologis*,

dan *tuntutan peran* secara langsung mengarah pada kondisi psikologis individu. Selain itu, faktor-faktor yang disebutkan seperti beban tugas, tuntutan peran, dan interaksi antar rekan kerja merupakan sumber stres yang memicu reaksi emosional, kecemasan, kejenuhan, serta penurunan motivasi kerja, yang termasuk dalam aspek psikologis stres kerja.

Salah satu faktor yang bisa berperan penting untuk menekan stres kerja ialah *psychological well-being*. Menurut Ryff [5], *psychological well-being* merupakan kondisi individu yang mampu menerima dirinya secara positif, menjalin hubungan baik dengan orang lain, memiliki tujuan hidup yang bermakna, menguasai lingkungan, mandiri, dan terus mengalami pertumbuhan pribadi. Individu dengan tingkat *psychological well-being* tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan, karena mereka mampu mengatur emosi dan menerapkan strategi koping adaptif [6]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan *negatif* dengan stres kerja. Penelitian oleh Puspaningrum, Matulesy, dan Rini [7] menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Hasil serupa juga ditemukan oleh Panggabean, Haris, dan Darmayanti [8], yang menyatakan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap penurunan stres kerja. Wahyu dan Widhiastuti [9] juga menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pribadi dapat menurunkan tingkat stres kerja secara signifikan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada arah hubungan yang sebaliknya, yaitu bagaimana stres kerja memengaruhi *Psychological well-being* [10]. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi *teoritis* dalam memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang program peningkatan *employee well-being* guna menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Kesejahteraan karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Di perusahaan manufaktur seperti PT Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan, berbagai tuntutan operasional, ritme kerja padat, serta tekanan target produksi dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Situasi ini menuntut perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kualitas kerja, termasuk kondisi kesejahteraan dan tekanan yang dialami karyawan selama bekerja.

Hubungan antara *psychological well-being* dan kondisi kerja telah banyak diteliti. Misalnya, dalam penelitian *Resilience, Psychological Well-Being, and Employee Job Stress* menunjukkan bahwa *psychological well-being* secara signifikan berhubungan *negatif* dengan stres kerja, yang berarti semakin tinggi *psychological well-being*, semakin rendah tingkat stres kerja [7]. Studi lainnya, dampak dari *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja antar anggota asosiasi juru bahasa Indonesia mendapati jika *Psychological Well-Being* dan kepuasan kerja bersama-sama memberi kontribusi signifikan terhadap penurunan job stress ($R^2 = 0,181$) [8]. Temuan-temuan ini mendasari pentingnya menguji peran *Psychological Well-Being* dalam mengurangi stres kerja, terutama dalam sektor industri dengan tekanan kerja tinggi.

Berdasarkan teori dan temuan empiris, *psychological well-being* diduga memiliki peran penting dalam menurunkan stres kerja. Individu dengan *psychological well-being* yang baik cenderung memiliki *mekanisme adaptif* yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Ketika menghadapi beban kerja tinggi, individu dengan kondisi psikologis yang sehat dapat menjaga kestabilan emosi, sehingga tingkat stres yang dialami cenderung lebih rendah. Studi lain menegaskan bahwa *psychological well-being* dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja. Ketika beban kerja atau tekanan organisasi meningkat, karyawan dengan *Psychological well-being* yang baik cenderung tetap stabil secara emosional dan tidak mudah mengalami stres [11]. *Psychological Well-Being* didefinisikan sebagai kondisi optimal di mana seseorang mampu mengaktualisasikan potensi diri secara penuh, menerima kelebihan dan kekurangan dirinya, memiliki tujuan hidup, membangun hubungan positif dengan orang lain, bersikap mandiri, menguasai lingkungan, serta terus mengalami pertumbuhan pribadi.[11]

Aspek *Psychological Well Being* yang meliputi; (1) Penerimaan Diri yaitu ciri utama Kesehatan mental dan juga karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya yang berfungsi secara matang dan optimal, (2) Hubungan Positif Dengan Orang Lain yaitu pribadi yang mempunyai hubungan *positif* dengan orang lain bagaikan perasaan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

empati, *afeksi*, dan juga keahlian untuk membimbing hubungan yang mendalam, (3) Kemandirian yaitu individu mampu mengatur tingkah lakunya, mengarahkan kepada diri sendiri dan mandiri, (4) Penguasaan Lingkungan yaitu individu mampu untuk memilih atau membuat lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya, (5) Tujuan Hidup yaitu individu dengan kondisi mental yang sehat mampu menentukan arah dan tujuan yang berarti dalam hidupnya dengan melibatkan keyakinan, (6) Pertumbuhan Pribadi yaitu individu tidak hanya diharapkan supaya mendapatkan karakteristik yang diinginkan, namun juga dapat menumbuhkan potensi-potensi yang dimiliki [12]. *Psychological Well-Being* memfokuskan untuk bagaimana dan mengapa individu dapat melewati kehidupan dengan berbagai cara yang positif, termasuk penilaian *kognitif* dan reaksi *afektif*. Karena itu dapat meliputi studi yang sudah memakai beberapa macam aspek seperti kebahagiaan, kepuasan, moral, dan pengaruh positif [13].

Pada penelitian oleh Mutmainnah, dkk mengenai *well-being* bisa dilihat jika pentingnya bagi karyawan untuk mengetahui informasi tentang *well-being* dan bagaimana mereka dapat menciptakan ataupun mempertahankan *well-being* selama mereka bekerja. Hal tersebut menjadi landasan dilakukannya psikoedukasi *Well-Being* sebagai usaha untuk menciptakan kebahagiaan dan kesehatan mental di tempat kerja untuk seluruh karyawan SIT Darul Fikri Makassar. Tujuan untuk dilaksanakan psikoedukasi yaitu untuk membagikan pemahaman kepada karyawan terkait pentingnya mempunyai *well-being* di tempat kerja supaya proses kerja dapat berjalan dengan lebih maksimal [14]. Psikoedukasi merupakan kegiatan pemberian informasi dan pembelajaran psikologis yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu terhadap kondisi mentalnya serta mengembangkan keterampilan coping yang adaptif. Dalam konteks stres kerja dan *psychological well-being*, psikoedukasi berfokus pada membantu individu mengenali sumber stres, memahami respon emosional yang muncul, serta mempelajari strategi pengelolaan stres yang sehat. Melalui psikoedukasi, individu didorong untuk meningkatkan aspek-aspek *psychological well-being* seperti penerimaan diri, pengelolaan emosi, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan, sehingga kemampuan menghadapi tekanan kerja menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya *psychological well-being*, tingkat stres kerja dapat ditekan karena individu lebih mampu menilai tuntutan pekerjaan secara realistis dan meresponsnya secara positif dan adaptif.

Meski demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menyoroti bagaimana stres kerja memengaruhi *psychological well-being* atau aspek kesejahteraan psikologis lainnya. Kajian yang secara eksplisit menguji arah pengaruh dari *Psychological Well-Being* ke stres kerja di lingkungan industri manufaktur, terutama di perusahaan minuman besar masih terbatas. Inilah gap penelitian yang ingin diisi oleh penelitian ini, melihat pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *psychological well-being* dan tingkat stres kerja, serta melihat apakah aspek-aspek *Psychological well-being* mampu menjelaskan variasi dalam tingkat stres kerja pada karyawan perusahaan tersebut.

II. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif eksperimen, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh psikoedukasi *psychological well-being* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan. Pendekatan eksperimen digunakan karena penelitian ini berupaya menguji secara langsung perubahan tingkat stres kerja sebelum dan sesudah diberikan perlakuan (*treatment*) berupa kegiatan peningkatan *psychological well-being*. Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen semu (*quasi experiment*) dengan model *one-group pretest- posttest design*. Desain ini melibatkan satu kelompok subjek yang diberikan *pretest* untuk mengukur tingkat stres kerja awal, kemudian diberikan perlakuan berupa program peningkatan *psychological well-being*, dan selanjutnya dilakukan *posttest* untuk mengetahui perubahan pemahaman terkait stres kerja. Proses eksperimen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan desain *one-group pretest-posttest*, di mana karyawan terlebih dahulu diberikan *pretest* (Y1) untuk mengukur tingkat stres kerja awal. Setelah itu, subjek menerima perlakuan (X) berupa kegiatan psikoedukasi *psychological well-being* yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan kemampuan mengelola stres. Setelah perlakuan

selesai diberikan, subjek kembali diukur melalui posttest (Y2) untuk melihat perubahan tingkat stres kerja. Perbandingan antara hasil pretest dan posttest digunakan untuk mengetahui pengaruh psikoedukasi psychological well-being terhadap stres kerja karyawan. Rancangan Eksperimen pada tabel 1:

Tabel 1.1 Rancangan Eksperimen

Y1 Pretest	X Treatment	Y2 Posttest
---------------	----------------	----------------

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan yang berjumlah 66 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian [15].

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen penelitian yang terdiri dari dua skala yaitu Stres Kerja, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skala Stres Kerja yang digunakan merupakan adopsi dari Fitri Handayani Prangin-angin, yang mencakup tiga aspek, yaitu; Aspek fisiologis, meliputi gejala seperti cepat lelah, sering berkeringat, sakit kepala, gangguan pencernaan, luka ringan, serta gangguan tidur seperti insomnia atau tidur berlebihan. Aspek psikologis, mencakup perasaan bosan, kecemasan, kecewa akan pekerjaan, mudah marah, kehilangan motivasi, serta rendahnya harga diri. Aspek perilaku, ditunjukkan dengan peningkatan ketidakhadiran, perubahan pola makan, gangguan tidur, ketidakpercayaan terhadap orang lain, serta kecenderungan menyalahkan pihak lain. Skala ini terdiri dari 40 item pernyataan dengan opsi sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, sangat sesuai dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,583 setelah pelaksanaan *post-test*, dilakukan uji validitas aitem dan nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang cukup, sehingga item-item soal dalam Post-Test dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu, instrumen Post-Test dinyatakan cukup reliabel dan layak digunakan untuk analisis data. Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 :

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Belajar

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.583	6

Instrumen yang digunakan mengacu pada indikator stres kerja yang meliputi keinginan untuk berhasil, dorongan dalam kerja, harapan dan cita-cita, adanya penghargaan, kegiatan kerja yang menarik, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Metode Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan program psikoedukasi ini terdiri atas tahap persiapan, tahap pelaksanaan kegiatan, dan tahap evaluasi. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun rancangan kegiatan yang diawali dengan koordinasi dengan pihak perusahaan,

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

penyiapan materi *psikoedukasi* mengenai *Psychological Well-Being*, serta penyusunan instrumen *pre-test* dan *post-test* yang akan digunakan untuk mengukur perubahan pada siswa.

Tahap berikutnya program psikoedukasi difokuskan pada penguatan pemahaman konsep serta penerapan awal *Psychological well-being* secara praktis mengenai konsep *psychological well-being*. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan *ice breaking* untuk membangun keakraban, kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan *pre-test* guna mengukur tingkat stres kerja serta pemahaman awal karyawan terkait perencanaan diri. Selanjutnya, fasilitator menyampaikan materi dasar tentang *psychological well-being* yang meliputi pengertian tujuan, manfaat memiliki tujuan, serta prinsip kesejahteraan itu sendiri yang disertai contoh konkret yang relevan dengan kegiatan pada karyawan. Tahap selanjutnya dilakukan dengan perlakuan berupa kegiatan peningkatan *psychological well-being* melalui refleksi diri, relaksasi, dan diskusi kelompok. Kegiatan diakhiri dengan *post-test* untuk mengukur perubahan pengetahuan dan pemahaman pada karyawan setelah mengikuti program *psikoedukasi*.

Tahap terakhir adalah tahap evaluasi, dimana peneliti memberikan *post-test* setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai. *Pre-test* dan *post-test* ini diperlukan guna membandingkan pengetahuan dan pemahaman karyawan sebelum dan sesudah *psikoedukasi* berlangsung. Berikut ini jadwal pelaksanaan eksperimen :

Analisis Data

Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji *Paired Samples T-Test* atau Uji *Wilcoxon Signed Rank Test* dengan bantuan program SPSS Statistics 26. Pemilihan jenis uji statistik bergantung pada hasil uji asumsi normalitas data *pretest* dan *posttest*.

Analisis data dilakukan dengan keseluruhan tujuan analisis *Paired Samples T-Test* yang di gunakan untuk menguji perbedaan *Pre-Test* dan *Post-Test*. Penelitian ini juga menghitung nilai *effect size* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perlakuan yang diberikan, dengan menggunakan *Cohen's d* pada data normal atau *Rank Biserial Correlation* pada data tidak normal. Dengan begitu, analisis data dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas pelatihan *psychological well-being* terhadap stres kerja pada karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

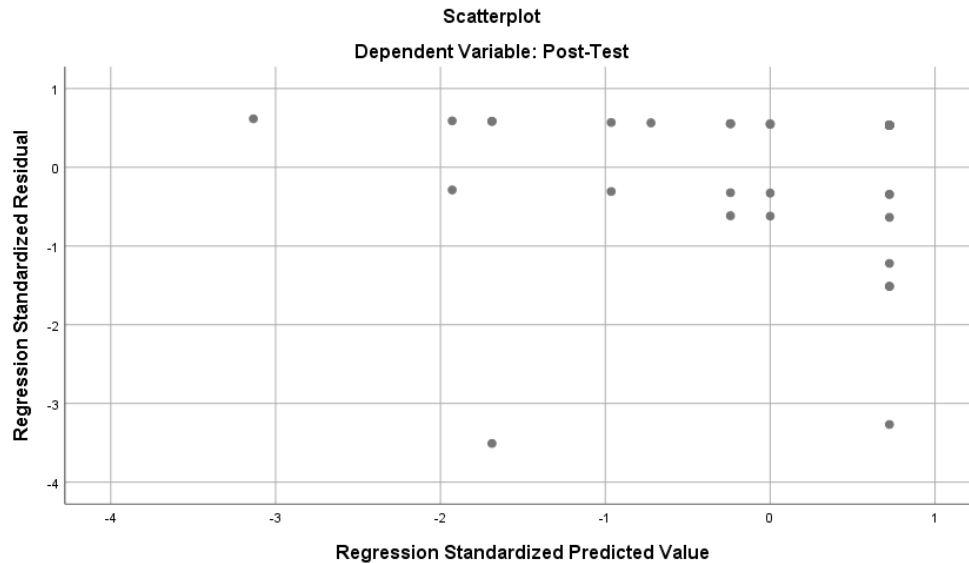
Tabel 2.1 Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	89.127	11.400		7.818	.000
	Pre-Test	.017	.130	.021	.134	.894
						1.000

a. Dependent Variable: Post-Test

Pada uji multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut berada dalam batas aman ($Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Tabel 2.2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot antara nilai standardized residual dengan standardized predicted value, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran residual yang tidak berpola ini menunjukkan bahwa varians error bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi.

Tabel 2.3 Uji linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Post-Test * Pre-Test	Between Groups	(Combined)	834.226	7	119.175	.372	.912
		Linearity	5.233	1	5.233	.016	.899
		Devination from linearity	828.993	6	138.166	.431	.853
	Within Groups			10575.530	33	320.471	
	Total			11409.756	40		

Hasil uji linearitas pada tabel ANOVA menunjukkan nilai signifikansi pada komponen Linearity sebesar 0,899 ($p > 0,05$) serta Deviation from Linearity sebesar 0,853 ($p > 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan dari bentuk linear yang signifikan antara variabel pre-test dan post-test. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dapat dianggap linear dan asumsi linearitas dalam model telah terpenuhi.

Tabel 2.4 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pre-Test	.302	41	.000	.751	41	.000
Post-Test	.369	41	.000	.621	41	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk, diperoleh nilai signifikansi pada data pre-test sebesar 0,000 dan post-test sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok data tidak berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 2.5 Uji homogenitas

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Pre Test - Post Test	Equal variances assumed	1.948	.167	-1.343	80	.183	-5.610	4.177	-13.922	2.702
	Equal variances not assumed			-1.343	76.852	.183	-5.610	4.177	-13.927	2.707

Hasil uji homogenitas varians melalui Levene's Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,167 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa varians antara kelompok pre-test dan post-test adalah homogen atau sama. Artinya, tidak terdapat perbedaan keragaman data yang signifikan antar kelompok, sehingga asumsi kesamaan varians telah terpenuhi.

Tabel 2.6 Wilcoxon Signed Rank Test

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Post-Test – Pre-Test	Negative Ranks	9 ^a	11.56	104.00
	Positive Ranks	15 ^b	13.07	196.00
	Ties	17 ^c		

Total	41
a. Post-Test < Pre-Test	
b. Post-Test > Pre-Test	
c. Post-Test = Pre-Test	

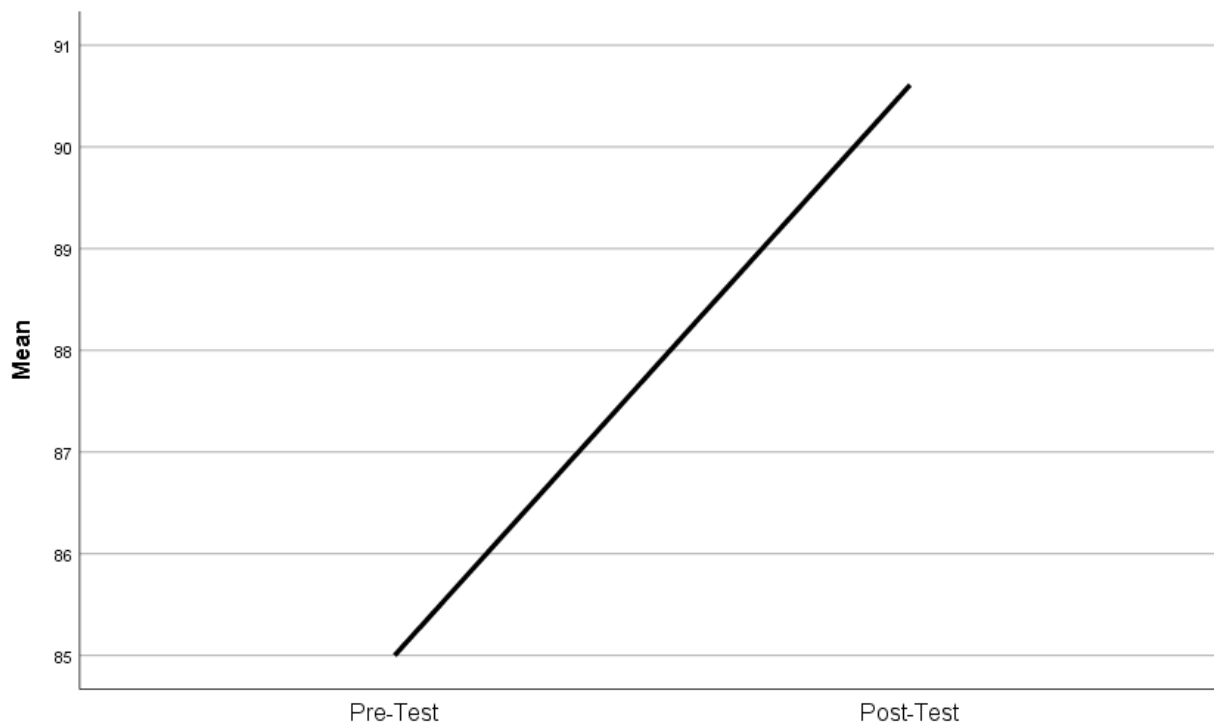
Tabel 2.7 Uji Statistics

	Post-Test – Pre-Test
Z	-1.318 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.187
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Berdasarkan hasil Wilcoxon Signed Rank Test, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor pretest dan posttest, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Dengan begitu, perlakuan yang diberikan masih belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan skor antara pretest dan posttest.

Tabel 2.8 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre-Test	41	20	100	85.00	20.736
Post-Test	41	30	100	90.61	16.889
Valid N (listwise)	41				



B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pretest dan posttest setelah pemberian psikoedukasi psychological well-being. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa psikoedukasi psychological well-being berpengaruh terhadap penurunan stres kerja tidak dapat diterima secara statistik.

Secara deskriptif, terjadi peningkatan rata-rata skor dari pretest ($M = 85,00$) menjadi posttest ($M = 90,61$), namun peningkatan tersebut belum signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi psikoedukasi yang diberikan belum mampu menghasilkan perubahan yang bermakna terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Secara teoritis, psychological well-being menurut Ryff (2013) merupakan kondisi individu yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Individu dengan psychological well-being yang baik cenderung memiliki mekanisme koping yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, peningkatan psychological well-being melalui intervensi jangka pendek tidak selalu langsung berdampak signifikan terhadap penurunan stres kerja, terutama dalam lingkungan industri dengan tuntutan kerja tinggi [23].

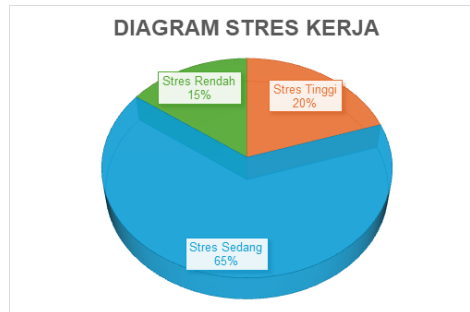
Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mutmainnah et al. (2024) yang menyatakan bahwa psikoedukasi well-being lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran individu, tetapi belum tentu langsung menurunkan indikator stres apabila faktor organisasi seperti beban kerja, tekanan target, dan sistem kerja tidak ikut diperbaiki. Dengan kata lain, stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal psikologis, tetapi juga oleh faktor struktural organisasi [35].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

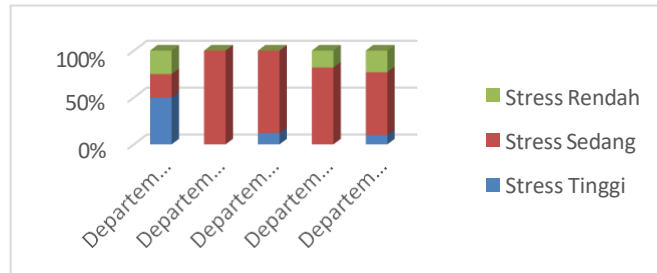
Selain itu, penelitian Wahyu dan Widhiastuti (2025) menunjukkan bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan ketidakamanan kerja. Apabila tekanan organisasi tetap tinggi, maka intervensi psikologis tunggal seperti psikoedukasi kemungkinan memiliki dampak yang terbatas. Hal ini dapat menjelaskan mengapa dalam penelitian ini tidak ditemukan perbedaan signifikan antara sebelum dan sesudah intervensi [36].

Tabel 3.1 Diagram Stres Kerja



Dengan rincian setiap departemen memiliki skor persentase yang beragam : 1. Departemen *Human Capital*, yaitu dengan tingkat stres kerja berada di kategori Tinggi (50%), Sedang (25%), dan Rendah (25%) 2. Departemen *Accounting & Finance*, yaitu dengan tingkat stres kerja berada di kategori Sedang (100%) 3. Departemen *Quality Control*, yaitu dengan tingkat stres kerja berada di kategori Tinggi (12%) dan Sedang (88%) 4. Departemen Gudang, yaitu dengan tingkat stres kerja berada di kategori Sedang (82%) dan Rendah (18%) 5. Departemen Produksi, yaitu dengan tingkat stres kerja berada di kategori Tinggi (10%), Sedang (67%), dan Rendah (23%). Dominasi kategori stres sedang mengindikasikan bahwa kondisi stres kerja di perusahaan berada pada tingkat moderat, bukan pada kondisi ekstrem. Situasi ini dapat menjelaskan mengapa intervensi psikoedukasi tidak menghasilkan perubahan yang signifikan, karena mayoritas karyawan tidak berada pada kondisi stres tinggi yang memerlukan intervensi mendesak.

Tabel 3.2 Diagram Tingkat Stres Kerja Tiap Departemen



Selain itu, Diagram 3.2 menunjukkan variasi tingkat stres kerja pada masing-masing departemen. Departemen Accounting & Finance berada sepenuhnya pada kategori stres sedang (100%), sementara departemen lain seperti Produksi dan Quality Control masih memiliki proporsi stres tinggi meskipun tidak dominan. Variasi ini mengindikasikan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi oleh karakteristik beban kerja spesifik tiap departemen dibandingkan faktor psikologis individu semata. Stres kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan bagi individu dan organisasi. Pada tingkat individu, stres kerja dapat menurunkan kesehatan mental dan fisik, menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko *burnout* atau *turnover*. Bagi organisasi, hal ini dapat mengganggu produktivitas, kualitas kerja, dan kestabilan tenaga kerja. Oleh karena itu, memahami faktor protektif seperti *psychological well-being* yang dapat membantu menurunkan stres kerja menjadi sangat penting. Stres memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *Psychological well-being*, yang berarti semakin tinggi stres maka semakin rendah *Psychological well-being* mereka [10].

Menurut Wahyu dan Widhiastuti, stres kerja dalam konteks organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh beban kerja, ketidakamanan kerja, dan tuntutan peran [18]. Artinya, meskipun *psychological well-being* berperan sebagai faktor protektif, tekanan struktural organisasi tetap menjadi determinan utama tingkat stres. Hal ini selaras dengan kondisi pada Diagram 3.2, di mana departemen dengan beban operasional tinggi menunjukkan kecenderungan stres lebih besar dibanding departemen administratif [36].

Secara teoritis, *psychological well-being* menurut Ryff mencakup otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta hubungan positif dengan orang lain [23]. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki mekanisme koping adaptif. Namun, apabila faktor organisasi seperti target produksi, ritme kerja cepat, dan tekanan fisik tetap tinggi, maka peningkatan pemahaman melalui psikoedukasi saja belum cukup untuk menurunkan stres secara signifikan.

Hasil ini juga sejalan dengan Mutmainnah et al. yang menyatakan bahwa psikoedukasi lebih efektif meningkatkan kesadaran dan pemahaman, tetapi belum tentu langsung berdampak pada penurunan indikator stres tanpa perubahan sistem kerja [35]. Dengan kata lain, intervensi individual perlu diimbangi dengan intervensi struktural organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji statistik dan didukung oleh distribusi tingkat stres pada Diagram 3.1 dan 3.2, dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan lebih dipengaruhi oleh faktor kontekstual departemen dan beban kerja, sehingga psikoedukasi *psychological well-being* sebagai intervensi tunggal belum mampu menurunkan stres secara signifikan.

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian psikoedukasi *psychological well-being* tidak menimbulkan perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja sebelum dan sesudah intervensi. Berdasarkan uji Wilcoxon Signed Rank Test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187 ($p > 0,05$), yang menandakan bahwa secara statistik tidak terdapat penurunan stres kerja yang bermakna setelah psikoedukasi diberikan. Meskipun demikian, secara deskriptif terdapat peningkatan rata-rata skor dari pretest ke posttest, namun peningkatan tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan perubahan

signifikan. Selain itu, hasil distribusi stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori stres sedang dengan variasi antar departemen, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja karyawan cenderung moderat dan berbeda-beda sesuai karakteristik beban kerja masing-masing departemen.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan tidak hanya mengandalkan psikoedukasi *psychological well-being* sebagai satu-satunya upaya dalam menurunkan stres kerja karyawan, tetapi juga melakukan intervensi pada tingkat organisasi, seperti pengaturan beban dan jam kerja, penyesuaian target produksi, serta peningkatan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Selain itu, psikoedukasi sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dan dikombinasikan dengan pelatihan keterampilan coping atau manajemen stres agar dampaknya lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel organisasi dan menggunakan desain intervensi yang lebih panjang atau melibatkan kelompok kontrol, sehingga efektivitas intervensi terhadap stres kerja dapat diukur dengan lebih komprehensif.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan PT Sosro yang telah mengizinkan untuk pengambilan sampel data penelitian kepada karyawan. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian dalam mengisi kuisioner penelitian ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

REFERENSI

- [1] F. H. Perangin-Angin, Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Stres Kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan, Universitas Medan Area, 2020. [Online]. Available: <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1289>
- [2] Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- [3] M. Makkira, M. Syakir, S. Kurniawan, A. Sani, and A. M. Ngandoh, "Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, vol. 2, no. 1, pp. 20–27, 2022.
- [4] D. Prasetyo and S. Putra, "Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Economic and Business*, 2023.
- [5] C. D. Ryff, "Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia," *Psychotherapy and Psychosomatics*, vol. 83, no. 1, pp. 10–28, 2013.
- [6] V. D. Syakina, N. R. Fahmi, H. Laila, and G. Greata, "Pekerja Sif antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologi di Tempat Kerja," *Jurnal Psikologi*, vol. 18, 2022.
- [7] P. Puspaningrum, A. Matulessy, and R. A. P. Rini, "Resilience, Psychological Well-Being, and Employee Job Stress," *International Journal of Social and Management Studies*, vol. 4, no. 4, 2023.
- [8] N. H. Panggabean, Haris, and Darmayanti, "Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia," *Journal of Education, Humaniora and Social Science*, vol. 5, no. 1, pp. 45–53, 2022.
- [9] R. Wahyu and W. Widhiastuti, "Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Stres Kerja," *Journal of Innovation Research and Knowledge*, vol. 4, no. 10, pp. 81–90, 2025.
- [10] A. Imelda and G. Ginting, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat," *Jurnal Psikologi Malahayati*, vol. 6, no. 1, pp. 14–24, 2024.
- [11] Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141> , 2022.
- [12] Prasetyo, D., Putra, S, "Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Economic and Bussines* [4631ce0afdc8476fb00ff6563bbbd9077a19.pdf](https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141), 2023
- [13] Meidianto, M. R., Pasaribu, N. M., & Ismail, Z. A. Z. Implementasi standar K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam rangka perlindungan pekerja di industri konstruksi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 92-102. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i1.3172> , 2025
- [14] Mutmainnah, I. L., Utami, D. A. N., Azzahra, K., & Ismail, I. (2024). Psikoedukasi Terkait Well Being Pada karyawan SIT Darul Fikri Makassar. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 170-176.
- [15] Perangin-Angin, F. H. *Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Stress Kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/12893> , 2020
- [16] Puspaningrum, P., Matulessy, A., & Rini, R. A. P. "Resilience, Psychological Well-Being, and Employee Job Stress". *International Journal of Social and Management Studies*, 4(4), <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v4i4.363>, 2023
- [17] Kuswanto, Hary, "The Impact of Academic Stress on Psychological Well-Being with Life-College Balance as a

- Moderating Variable for Students in Jakarta” Jurnal Indonesia Sosial Sains <https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/41950> , 2025
- [18] Wahyu, R., Widhiastuti, Winta, “Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kesejahteraan Psikologis dan Stres Kerja” Journal of Innovation Research and Knowledge, <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i10.9972>, 2025
- [19] Revelia, Marlyna, “Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff’s Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)”, JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia), <https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12103>, 2018
- [20] Panggabean, N. H. *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19152> ,2020
- [21] Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. “Resiliensi Dan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Masa Pandemi Covid-19.” Bulletin of Counseling and Psychotherapy 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195> , 2022
- [22] Davin, “Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dan Psychological Well- Being Dengan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim POLDA RIAU”, 2019
- [23] Ryff, C.D, “Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychother and Psychosom” 83(1), 10–28, 2013
- [24] Forester, A. Idris, M, Win. and M. Isnani, "Penelitian Kuantitatif : Uji Reliabilitas," *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, [Online]. Available: <https://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/edusociety>
- [25] A.,Imelda, Ginting, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”, 2024
- [26] Abraham, Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychology Well Being Pada Anggota Polri Polda Maluku. Jurnal Psikologi Malahayati. Vol 6, No. 1 (2024): 14-24 <https://http://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>, 2024
- [27] D, Syakina. V, Fahmi. Nur. R, Laila. H, Greata, “Pekerja Sif antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologi di Tempat Kerja”, Jurnal Psikologi Vol 18, DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>, 2022
- [28] Mendila, V, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi”, Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(4), 427–432. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>, 2021
- [29] Saragih, D. R., “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Pada PNS Sat Brimob Polda Sumut. 112”, 2019
- [30] Issom, F. L., & Makbulah, R, “Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang Fitri Lestari Issom & 2 Raisata Makbulah Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta THE INFLUENCE OF STRESS ON THE JOB SIT. Perspektif Ilmu Pendidikan”, 31(1), 61–67, 2017
- [31] Washinta & Hadi, “Pengaruh *Job Satisfication* terhadap *Psychological Well Being*. Jurnal Ilmu Manajemen”, <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N4.P1331-1340>, 2021
- [32] I, Tamyiz. I, Iftayani. M, Esterina, “Pengaruh Kesejahteraan Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja”, Jurnal Integrasi Riset Psikologi Vol.1, doi: <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3197>, 2023

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

