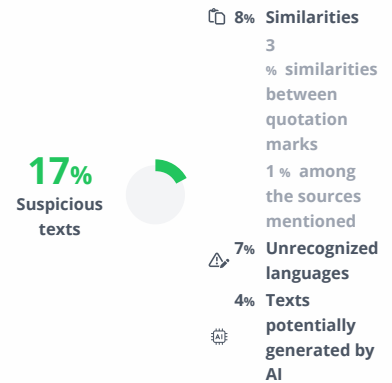




Putri Dwi Nasywa Pengaruh Psikoedukasi Psychological Well-Being Untuk Meningkatkan Pemahaman Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT.Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan



Document name: Putri Dwi Nasywa_Pengaruh Psikoedukasi Psychological Well-Being Untuk Meningkatkan Pemahaman Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT.Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan.docx
Document ID: 5417cf234cf6f1f19f6479eebf4cf458fb321c36
Original document size: 189.67 KB

Submitter: jurnal umsida
Submission date: 2/20/2026
Upload type: interface
analysis end date: 2/20/2026

Number of words: 5,316
Number of characters: 41,902

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	ejurnalmalahayati.ac.id HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOL... https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847 5 similar sources	3%		Identical words: 3% (145 words)
2	doi.org Penerapan Teknik Relaksasi sebagai upaya pengelolaan Stress Kerja ter... https://doi.org/10.30587/umgeshic.v2i2.10944	1%		Identical words: 1% (60 words)
3	www.academia.edu (DOC) Literature review Psychological Well Being Factors t... https://www.academia.edu/126794998/Literature_review_Psychological_Well_Being_Factors_t... 1 similar source	1%		Identical words: 1% (55 words)
4	circle-archive.com https://circle-archive.com/index.php/carc/article/download/126/120/497 3 similar sources	1%		Identical words: 1% (50 words)
5	digilib.uin-suka.ac.id HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN PSYCHOLOGICAL ... https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/67029/1/20102020012_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTA... 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (46 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	dx.doi.org FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN http://dx.doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307	< 1%		Identical words: < 1% (40 words)
2	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27127/1/208600196 - Amanda Putri R...	< 1%		Identical words: < 1% (34 words)
3	scholar.google.com Amkop Management Accounting Review (AMAR) - Google S... https://scholar.google.com/citations?user=FgLUXJMAAAJ&hl=id	< 1%		Identical words: < 1% (36 words)
4	dx.doi.org Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja se... http://dx.doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1650	< 1%		Identical words: < 1% (28 words)
5	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12893/1/158600278 - Fitri Handayani Pera...	< 1%		Identical words: < 1% (30 words)

Referenced sources (without similarities detected)

These sources were cited in the paper without finding any similarities.

1	https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1289
2	https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141
3	https://doi.org/10.61722/jmia.v2i1.3172
4	https://doi.org/10.5555/ijosmas.v4i4.363
5	https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/41950

Points of interest

□

Pengaruh Psikoedukasi Psychological Well-Being Untuk Meningkatkan Pemahaman Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT.Sinar Sosro Gunung Slamet Cabang Pandaan
The Effect of Psychoeducation on Psychological Well-Being in Improving Understanding of Work Stress Among Employees of PT.



Sinar Sosro Gunung Slamet Pandaan Branch
Putri Dwi Nasywa 1) , Effy Wardati Maryam 2)
1)Program



doi.org | Penerapan Teknik Relaksasi sebagai upaya pengelolaan Stress Kerja terhadap Karyawan PT. PLN NUSANTARA POWER UP GRESIK
<https://doi.org/10.30587/umgeshic.v2i2.10944>

Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
2)Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah



doi.org | Emotional Intelligence Correlates with Reduced Quarter Life Crisis Among Female Students
<https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.9444>

Sidoarjo,
Indonesia

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. Pengaruh signifikan terhadap psychological well-being dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 55,8% ($R^2 = 0,558$). 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.

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 efektif 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



dx.doi.org | FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN
<http://dx.doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

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 oranglain, 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 coping 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 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 kondidisi 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, 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

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
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



226120600014-artikel.pdf | 226120600014-artikel
Comes from my group

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
Deviation 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



doi.org | Efektivitas Psikoedukasi dalam Meningkatkan Pemahaman Komunikasi Efektif PT Makassar Megaputra Prima
<https://doi.org/10.69930/scitech.v1i4.250>

Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnova 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
95% Confidence Interval of the Difference
F Sig. t df Sig. (2-tailed) Mean Difference Std. Error Difference Lowe

r Lower
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 9a 11.

56 104,00
Positive Ranks 15b 13,07 196,00



Post-Test < Pre-Test
b. Post-Test > Pre-Test
c. Post-Test = Pre-Test

Tabel 2.7 Uji Statistics

Post-Test – Pre-Test
Z -1.318b
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 () diterima dan hipotesis alternatif () 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

www.academia.edu | (DOC) Literature review Psychological Well Being Factors to Increase Job Satisfaction in Indonesia
https://www.academia.edu/126794998/Literature_review_Psychological_Well_Being_Factors_to_Increase_Job_Satisfaction_in_Indonesia

penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan

www.sumberajar.com
<https://www.sumberajar.com/kamus/psychological-wellbeing-konsep-dan-indikator>

pertumbuhan pribadi.

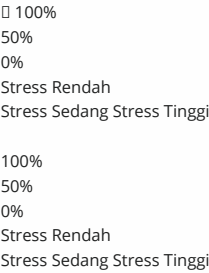
Individu dengan psychological well-being yang baik cenderung memiliki mekanisme koping yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, peningkatan psychological well-being melalui intervensi jangka pendek tidak selalu langsung berdampak signifikan terhadap penurunan stres kerja, terutama dalam 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]. 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. Stress 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. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, bisa disimpulkan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap tingkat stres. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa dukungan sosial dan efikasi diri secara bersama-sama berkontribusi dalam mempengaruhi tingkat stres yang dialami individu. Semakin tinggi dukungan sosial dan efikasi diri yang dimiliki, maka tingkat stres cenderung lebih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa stres dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologis yang saling berinteraksi, sehingga diperlukan perhatian terhadap aspek internal maupun eksternal individu dalam upaya pengelolaan stres secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Bagi Individu

Individu diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri serta mengembangkan kemampuan pengelolaan stres yang adaptif. Dengan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, individu akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari, sehingga tingkat stres dapat diminimalkan.

Bagi Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial, seperti keluarga, teman, dan rekan kerja, diharapkan dapat memberikan dukungan emosional maupun instrumental secara optimal. Dukungan sosial yang baik dapat membantu individu merasa lebih dihargai, dipahami, dan tidak menghadapi permasalahan sendirian, sehingga dapat menurunkan tingkat stres.



Bagi Institusi atau Lembaga

Institusi pendidikan maupun organisasi diharapkan dapat menyediakan program pendampingan, pelatihan pengembangan diri, serta layanan konseling yang berfokus pada peningkatan efikasi diri dan dukungan sosial. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu individu mengelola stres dengan lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang berhubungan dengan stres, seperti faktor lingkungan, kepribadian, atau ketahanan mental, serta memperluas jumlah dan karakteristik responden. Hal ini bertujuan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

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

F. H. Perangin-Angin,



doi.org
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>

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>
Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023).



Document from another user
Comes from another group

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 6-9.



M. Makkira, M. Syakir, S. Kurniawan, A. Sani, and A. M. Ngandoh,

“



scholar.google.com | Amkop Management Accounting Review (AMAR) - Google Scholar
<https://scholar.google.com/citations?user=FgLUXjMAAAAJ&hl=id>

Pengaruh stres
kerja



doi.org | Penerapan Teknik Relaksasi sebagai upaya pengelolaan Stress Kerja terhadap Karyawan PT. PLN NUSANTARA POWER UP GRESIK
<https://doi.org/10.30587/umgeshic.v2i2.10944>

komunikasi
kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada
P
T. Prima Karya Manunggal Kabupaten
Pangkep,
”
Amkop Management Accounting Review (AMAR),

vol. 2, no. 1, pp. 20–27, 2022.
D. Prasetyo and S. Putra, “Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Economic and Business, 2023.
C.



D. Ryff,



habitudes-saines.fr | Petits plaisirs : comment prendre du temps pour soi et booster son bien-être – habitudes saines
<https://habitudes-saines.fr/mental/petits-plaisirs-comment-prendre-du-temps-pour-soi-et-boosteur-son-bien-etre>

”Psychological well-being revisited:
Advances in the science and practice of

eudaimonia,”
Psychotherapy and Psychosomatics, vol. 83, no. 1, pp. 10–28, 2013.
V. D. Syakina, N. R. Fahmi, H. Laila, and



G. Greata,

”Pekerja Sif antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologi di Tempat Kerja,”

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.
N. H. Panggabean,



Haris, and Darmayanti,

**15**

digilib.uin-suka.ac.id | HUBUNGAN TINGKAT STRES DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN MITRA TAMANSARI YOGYAKARTA
https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/67029/1/20102020012_BAB-IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf

**16**

ejournalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

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.



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.
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.

**17**

doi.org | Penerapan Teknik Relaksasi sebagai upaya pengelolaan Stress Kerja terhadap Karyawan PT. PLN NUSANTARA POWER UP GRESIK
<https://doi.org/10.30587/umgeshic.v2i2.10944>

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

**18**

doi.org | Strategi Coping dan Upaya Resiliensi Karyawan di Masa Pandemi COVID-19
<https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.189>

Manunggal

**19**

scholar.google.com | Amkop Management Accounting Review (AMAR) - Google Scholar
<https://scholar.google.com/citations?user=FgLUXjMAAAJ&hl=id>

Kabupaten

**20**

dx.doi.org | Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur M...
<http://dx.doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1650>

Pangke

AmkopManagementAccountingReview (AMAR),

2(1),20-27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141> , 202



2.
Prasetyo, D., Putra, S,

"Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"



, Jurnal Economic and Bussines 4631ce0afdc8476fb00ff6563bbbd9077a19.pdf, 2023
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

**21**

e-journals.unmul.ac.id | The Effectiveness of Psychoeducation Based on Problem-Based Learning to Enhance Subjective Well-Being | Fitriyanti | Psikostudia : Jurnal Psi...
<https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/16872>

Mutmainnah,

I. L., Utami, D. A. N., Azzahra, K., & Ismail, I. (2024). Psikoedukasi Terkait Well Being Pada karyawan SIT Darul Fikri Makassar.

22

repositori.uma.ac.id
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/12893>

Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Stress

23

doi.org
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>

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
Puspaningrum,

24

repositori.unissula.ac.id
https://repositori.unissula.ac.id/41950/1/Psikologi_30702100125_fullpdf.pdf

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://repositori.unissula.ac.id/id/eprint/41950> , 2025
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
Revelia, Marlyna, “Uji

25

repositori.uma.ac.id
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27127/1/208600196%20-%20Amanda%20Putri%20Ritonga%20-%20Fulltext.pdf>

Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff's Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)”

JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia),
Jakarta” Jurnal Indonesia Sosial Sains <https://repositori.unissula.ac.id/id/eprint/41950> , 2025

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
Revelia, Marlyna, “Uji

26

repositori.uma.ac.id
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/27127/1/208600196%20-%20Amanda%20Putri%20Ritonga%20-%20Fulltext.pdf>

Validitas Konstruk Pada Instrumen Ryff's Psychological Well-Being Scale Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)”

JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia),
Jakarta” Jurnal Indonesia Sosial Sains <https://repositori.unissula.ac.id/id/eprint/41950> , 2025

<https://doi.org/10.15408/jp3i.v7i1.12103>, 2018
Panggabean, N. H.

27

ejournalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia

28

circle-archive.com
<https://circle-archive.com/index.php/carc/article/download/126/120/497>

(HPI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19152> ,2020
Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S.

29

dx.doi.org | FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN
<http://dx.doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

“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
Davin, “Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dan Psychological Well- Being Dengan Stres Kerja Pada
Anggota Reskrim POLDA RIAU”, 20

30

dx.doi.org | FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN
<http://dx.doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>

19
Ryff, C.D,

31

habitudes-saines.fr | Petits plaisirs : comment prendre du temps pour soi et booster son bien-être – habitudes saines
<https://habitudes-saines.fr/mental/petits-plaisirs-comment-prendre-du-temps-pour-soi-et-booster-son-bien-etre>

“Psychological

32

bk.ppj.unp.ac.id
<http://bk.ppj.unp.ac.id/index.php/chr/article/download/1226/529>

well-being revisited;
Advances in the science and practice of
eudaimonia.



Psychother

and Psychosom”

83(1), 10–28, 2013
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>



Nuryadi, T, Dewi. Utami. M, Budiantara, "Dasar-Dasar Statistik Penelitian", Sibuku Media, 20

17

A., Imelda, Ginting, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat", 2024
Abraham,



ejurnalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychology Well Being Pada Anggota Polri Polda

Maluku. JurnalPsikologiMalahayati. Vol 6, No. 1(2024): 14-24

<https://http://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>, 2024
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
Mendila, V, "



ejurnalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

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
Saragih, D. R.,
"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Pada PNS Sat Brimob Polda Sumut.

112", 2019

S, Aulia. R, Utami, "Kesejahteraan Psikologis dan Tingkat Stres pada Mahasiswa Tingkat Akhir", Jurnal Keperawatan Jiwa Vol 7 No.2, 2019.
Issom, F. L., & Makbulah, R, "Pengaruh



ejurnalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

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

Washinta & Hadi, "Pengaruh Job Satisfaction terhadap Psychological Well Being. Jurnal Ilmu Manajemen", <https://doi.org/10.26740/JIM.V9N4.P1331-1340>, 2021
I, Tamyiz. I, Iftayani. M, Esterina, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologi



ejurnalmalahayati.ac.id | HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PSYCHOLOGY WELL BEING PADA ANGGOTA POLRI POLDA MALUKU | Sopacuaperu | Jurnal Psiko...
<https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/13847>

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