

Manage Employee Work Stress with Group Counseling Intervention

Rahma Ardiani , Rizqi Zulfa Qatrunnada²

¹ Department of Psychology, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

² Department of Psychology, Universitas Muhammadiyah Indonesia, Indonesia

 rahmaardiani1@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the group counseling intervention to manage work stress of PT D's production executives during the application of work from office policies during pandemic. This study uses a quantitative method with a questionnaire instrument. The scale used is 14 items measuring the CD-RISC resilience variable and 9 items measuring the DASS work stress variable. The sampling technique used is purposive sampling. Respondents amounted to 45 people. The data analysis technique used Pearson Product Moment correlation. The results showed that there was an insignificant relationship between resilience and work stress of PT D production executives. It can be concluded that resilience is not the main factor in dealing with work stress. Researchers give recommendation intervention held a group counseling to decrease work stress impact.

Keywords: Resilience; work stress; group counseling

Mengelola Stres Kerja Karyawan dengan Intervensi Konseling Kelompok

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan intervensi yang sesuai bagi karyawan PT D dalam mengelola stres kerja selama penerapan kebijakan *work from office* selama pandemi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Alat ukur yang digunakan yaitu skala CD-RISC (*The Connor-Davidson Resilience*) dengan 14 item mengukur variabel resiliensi dan skala DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*) dengan 9 item mengukur variabel stres kerja. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Responden berjumlah 45 orang. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pelaksana produksi di PT D. Dengan demikian, resiliensi bukan faktor utama menangani stres kerja. Peneliti merekomendasikan intervensi berupa konseling kelompok untuk mengurangi dampak stres kerja karyawan.

Kata kunci: Resiliensi; Stres kerja; Konseling kelompok

1. Pendahuluan

Resiliensi adalah pola pikir individu yang mampu menetapkan keputusan disaat situasi yang sulit dan mendesak sehingga ia dapat memaknai pengalaman baru sebagai bagian dari kehidupan (Aziz & Noviekayati, 2016). Resiliensi merupakan kondisi individu yang mampu membuat keputusan yang baik dengan menimbangakan pilihan, preferensi, dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi saat ia sedang tidak berdaya (Lopez, et al., 2006). Menurut pengertian resiliensi tersebut dapat dikatakan bahwa resiliensi merupakan hal yang tidak mudah bagi seseorang saat ia menemukan masalah dan membuat keputusan yang berat. Faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi antara lain *age*, *social support*,

locus of control, comtenece, self-esteem, temperament, social maturity, need for achievement, past coping ability. Grothberg dalam (Ardiyanto, 2018) kualitas resiliensi setiap individu berbeda-beda dan dipengaruhi oleh tingkatan usia, tingkat perkembangan, tingkatan individu dalam menghadapi keadaan yang kurang menyenangkan, dan dukungan sosial dalam penguatan resiliensi. Penelitian sebelumnya oleh Rezki (2017) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Dit. Namun ditemukan hasil penelitian Rizki (2018) berbeda ia menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan. Shabara dengan 196 subjek berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Hasil penelitian oleh Ardiyanto (2018) menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel resiliensi dengan stres kerja. Tidak ditemukan hubungan yang bermakna antara resiliensi dengan tingkat stres dokter muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau (Willda, Nazriati, & Firdaus, 2016). Stres kerja diakibatkan oleh stressor diri sendiri, kesehatan, status gizi, peran ganda, tipe kepribadian, pengalaman individu, beban kerja berlebihan, hubungan tidak baik antar karyawan, atasan, dan bawahan dan stressor perusahaan (Fitri, 2013). Dari sisi pekerjaan menurut Naswall, dkk ketahanan kerja memiliki pengertian proses dan pengalaman terganggu oleh adanya perubahan, tekanan, peluang, kesukaran, dan setelah itu adanya intropeksi diri yang menjadikannya kuat (resiliensi) agar tumbuh lebih kuat karena masalah yang dialami (dalam Santoso & Jatmika, 2017). Wilkins (dalam Santoso & Jatmika, 2017) menyebutkan beberapa rangkuman hasil penelitian sebelumnya terkait resiliensi: (1) Hidup otentik (hidup dengan benar) faktor ini memegang *value* individu, menegakkan kesadaran secara emosional dan regulasi diri; (2) Mencari panggilan diri. Faktor ini merupakan seseorang yang menjalani pekerjaan sesuai tujuan yang telah ia tetapkan; (3) Mempertahankan perspektif. Faktor ini mengatakan tentang seseorang dalam menyikapi kegagalan dan fokus pada *problem-solving*; (4) Mengelola *stress*. Faktor ini mengatakan rutinitas pekerjaan sebagai cara untuk mengelola *stress*, profesionalisme dalam membedakan waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi, menyediakan waktu istirahat; (5) Berinteraksi dengan kooperatif. Faktor ini mengatakan sikap kerja karyawan terhadap culture kantor, *feedback*, dan dukungan; (6) Menjaga kesehatan. Faktor ini menyatakan bagaimana karyawan menjaga pola hidup yang sehat; (7) Membangun jaringan. Faktor ini mengatakan usaha karyawan membangun relasi baik diluar maupun didalam lingkungan kerja.

Dukungan sosial merupakan bentuk kepedulian dari orang lain. Dengan begitu interaksi dukungan sosial diperoleh melalui jejaring sosial yang dirasa memang hal yang penting. Dukungan sosial bisa diperoleh dari pasangan, teman, keluarga, komunitas, pemimpin, dan orang yang dekat dengan kita. Namun tidak semua orang yang mendapatkan jejaring sosial mampu memahami dukungan sosial yang sebenarnya. Selain itu resiliensi tidak terlepas dari efikasi diri. Efikasi diri menurut Bandura (dalam Aziz & Noviekayati, 2016) menyatakan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan melakukan perbuatan yang dibutuhkan dalam suatu tugas, karena yakin mereka akan berusaha mewujudkan tujuannya.

Sarafino (dalam Muslim, 2020) menyebutkan stres sebagai bentuk tekanan internal maupun eksternal dan kondisi yang rumit lainnya dalam kehidupan. Stres adalah kondisi seseorang mengalami tekanan fisik dan psikis akibat adanya tuntutan lingkungan dan diri (Muslim, 2020). Aspek-aspek yang mempengaruhi kondisi stres seperti biologis, sosial, dan

psikologis. Tuntutan-tuntutan yang terjadi merupakan persoalan yang faktual. Apabila hal ini tidak ditangani dengan baik menimbulkan gangguan fisik organ tubuh yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut paparan tersebut dapat dijelaskan bahwa stres merupakan kondisi ketidaknyamanan seseorang atas kondisi yang menekan seperti masalah keseharian, pekerjaan, sekolah yang berdampak pada pikiran, tindakan, dan emosional.

Masa pandemi Covid-19 tidak jarang perusahaan yang melakukan PHK. Tetapi bagi perusahaan produksi akan menimbulkan masalah. Produk yang dihasilkan tidak mencapai profit yang ditargetkan, belum lagi adanya protes dari customer. Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang melakukan interaksi dengan sesama, akan merasa terancam apabila terus-terusan berada di dalam rumah. Apabila hal ini dibiarkan saja akan menimbulkan tekanan jiwa (Muslim, 2020).

PT D merupakan salah satu *food industry* di Indonesia yang dikenal dengan produk kacangnya. Perusahaan tersebut merupakan jenis perusahaan padat karya karena jumlah karyawannya \pm 6000 jiwa. Di tengah pandemi karyawan tetap bekerja secara *offline*. Karyawan dibagian produksi sering dikenal dengan istilah pelaksana. Pelaksana bekerja secara bergantian dalam 3 *shift*. Berbeda halnya dengan karyawan di kantor dan karyawan tetap. *Stressor* yang dihadapi juga tidak sedikit. *Stessor* ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja jika tidak segera ditangani. Kecelakaan kerja yang terjadi seperti bagian tubuh luka terkena mesin produksi, tangan terkena minyak panas, telinga sakit karena kerasnya mesin produksi, mata yang terkena percikan las, dan kecelakaan saat pergi-pulang kerja. Selain itu masalah *quality* juga pernah terjadi seperti takaran lem wafer terlalu banyak mengakibatkan wafer tidak renyah, rasa snack yang tertukar, rambut jatuh di makanan. Permasalahan tersebut timbul karena kelalaian dan kurang pahami SOP. Contoh permasalahan yang sering terjadi lalai melepas jas saat memasuki toilet/ keluar area produksi, tidak memakai penutup rambut, tidak memakai masker, tidak memakai kaca mata las, lalai cuci tangan sebelum masuk area produksi, tidak memakai sepatu, tidur di Mushola, memakai *make up* tebal, membawa minyak wangi ke dalam area produksi. Adapun data *turnover* pelaksana produksi, tercatat 120 orang karyawan memutuskan untuk keluar dari PT. D terhitung mulai dari bulan Desember 2020 sampai Februari 2021. Alasan untuk memutuskan keluar dari pekerjaan pun beraneka ragam, terdiri dari faktor eksternal dan internal. Pada faktor internal yaitu pekerjaan yang dilakukan terlalu berat, tidak tahan dengan panas dan suara bising dari mesin pabrik, tidak cocok dengan atasan, tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak tahan dengan debu tepung, dan tidak tahan dengan sistem pergantian shift. Faktor internal inilah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan sehingga mengakibatkan karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Jika hal ini terus dibiarkan maka dapat berakibat pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan beberapa persoalan diatas yang menjadi fokus masalah adalah resiliensi (ketahanan) karyawan. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “*Manage Employee Work Stress with Group Counseling Intervention*” dengan tujuan memberikan intervensi yang sesuai untuk mengelola stres kerja yang dialami karyawan PT D. Hipotesis peneliti yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja karyawan PT D.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Instrumen kuesioner merupakan instrumen survei paling sering digunakan. Kuesioner yang digunakan dapat mengungkap preferensi dan sikap pelaksana PT D. Kuesioner yang baik menghasilkan ukuran variabel demografis dan ukuran reliabel dan harus valid (Shaughnessy, et al., 2015). Variabel (DV) : resiliensi dan variabel (IV): stres kerja. Prosedur pengumpulan data: (1) Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*; (2) Kriteria pelaksana produksi dengan pendidikan maksimal SMA; (3) Penyebaran data ke pelaksana divisi bijian; (4) Waktu pengambilan data 10-24 Februari 2021. Pengumpulan data dengan cara *survey* kuesioner dengan skala *likert*. Menurut Siregar (dalam Imron, 2019) skala likert adalah skala yang mengungkap sikap, persepsi individu terhadap suatu fenomena yang sedang ia alami. Untuk mengukur stres kerja dan resiliensi menggunakan 23 item yang terdiri dari 14 item untuk mengukur resiliensi yang diadopsi dari skala CD- RISC 2003 (*The Connor-Davidson Resilience*). Alat ukur tersebut mengungkap lima aspek yaitu *personal competence*, *trust in one's instincts*, *positive acceptance of change and secure relationships*, *control and factor* dan *spiritual influence*. Sedangkan, 9 Item untuk mengukur stres kerja menggunakan skala *DASS (Depression Anxiety Stress Scale)*. Analisis menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi 16. Penelitian jenis korelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Nurhayati & Apriani, 2020).

Pada uji validitas menurut Muhidin dan Abdurahman (Imron, 2019) dalam mengemukakan suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila instrumen dapat mengukur keadaan yang akan diteliti. Jika r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen pengukuran sah atau tidak dalam mengungkap keadaan subjek. Pada skala resiliensi, diperoleh 2 dari 14 item yang tidak valid karena 2 item tersebut memiliki r hitung $< r$ tabel, skor validitas berkisar 0,1- 0,2. Sementara pada alat ukur stres kerja memiliki r hitung $> r$ tabel, skor validitas berkisar 0,3- 0,8 Sehingga 9 item pada skala stres kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Alat ukur yang tidak valid tersebut disebabkan item tidak menggambarkan kondisi yang dialami pelaksana, maka dari itu peneliti menghapus 2 item tersebut. Dengan demikian, kedua alat ukur dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pada uji reliabilitas menurut Muhidin dan Abdurahman (dalam Imron, 2019) suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila hasil pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat. Uji reliabel dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen pengukuran sehingga hasil penelitian dapat dipercaya. Hasil pengukuran dikatakan konsisten apabila dalam beberapa kali pengisian kuisioer diperoleh data yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Menurut Siregar (dalam Olivia & Nurfebriaraning, 2019) skala dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach's Alpha* $> 0,6$. Dengan demikian, skala resiliensi yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dikatakan reliabel hal ini dibuktikan dari nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,780 dan skala stres kerja sebesar 0,862. Hasil perhitungan disajikan pada [table 1](#) dan [table 2](#).

Tabel 1 Uji Reliabilitas Resiliensi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,780	14

Tabel 2 Uji Reliabilitas Stres kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,862	9

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sejumlah 45 orang karyawan bagian pelaksana produksi yang terdiri dari 2 laki-laki (4,44%) dan 43 perempuan (95,6%). Rentang usia 30 tahun hingga 40 tahun, dengan pendidikan SMA/SMK (45). Partisipan dengan masa kerja 12 bulan.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan nilai signifikansi .21 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan pada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja. Sehingga, hipotesis peneliti ditolak.

Hasil tersebut didukung pemikiran Setyowati, Hartati, & Sawitri (2010) bahwa faktor resiliensi merupakan faktor untuk dapat bertahan dalam lingkungan beresiko dan menekan, tetapi resiliensi tidak satu-satunya faktor yang krusial untuk menangani stres kerja (Setyowati, Hartati, & Sawitri, 2010). Hasil tersebut diperkuat oleh Jackson, Itzhaki, & Koen (dalam Stover, 2017) yang menjelaskan bahwa ketahanan pribadi penting bagi karyawan yang peduli sesamanya selama masa sulit dan kerentanan. Resiliensi juga merupakan faktor prevensi terjadinya *burnout* karyawan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti tugas kerja yang tidak sesuai keterampilan karyawan, *jobdesc* yang tidak jelas, kurangnya kebebasan karyawan membuat keputusan, kondisi fisik lingkungan kerja misalnya kebisingan, suhu ruang yang tinggi, hubungan interpersonal, faktor tipe kepribadian, dan segala bentuk kekerasan baik itu kekerasan suku, agama, ras, dan kekerasan seksual (Riggio, 2018). Dikaitkan dengan situasi pelaksana bijian PT D mereka telah bekerja paling tidak selama 1 tahun, hal ini diperkuat dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih relatif singkat (Setiawan, 2019). Artinya pelaksana sudah adaptasi dengan *culture* perusahaan, mengingat pelaksana berasal dari warga setempat. Dengan demikian, faktor resiliensi bukanlah faktor utama timbulnya stres kerja pada karyawan PT D. Hasil perhitungan dipresentasikan pada [Table 3](#).

Tabel 3 Hasil perhitungan korelasi resiliensi dengan stres kerja

		Resiliensi	Stres Kerja
Resiliensi	Pearson Correlation	1	.210
	Sig. (2-tailed)		.617
	N	45	45
Stres Kerja	Pearson Correlation	.210	1
	Sig. (2-tailed)	.617	
	N	45	45

Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk memberikan Intervensi konseling kelompok. Menurut Winkel & Hastuti (dalam Steven, 2019), intervensi kelompok adalah jenis yang lebih spesifik dari layanan konseling yaitu proses pemberian bantuan melalui proses konseling untuk membahas permasalahan tertentu yang dibahas secara diskusi dan mencari solusinya bersama-sama dalam sebuah tim. Kurnanto (2013) menyebutkan selain bersifat preventif konseling kelompok juga bersifat penyembuhan karena memudahkan individu untuk tumbuh dan berkembang. Hasil penelitian Rachmawaty (2015) menyebutkan konseling kelompok yang dilakukan oleh guru pendamping murid berkebutuhan khusus dapat mengurangi simptom-simptom munculnya stres. Stres yang timbul akibat tekanan dari atasan dan pekerjaan yang terlalu ditarget. Seperti yang dijelaskan strategi konseling kelompok memiliki dampak positif untuk mengurangi stres. Bentuk konseling kelompok bisa diiringi dengan musik, seni visual, role-play, drama, dan sinematografi (Levy & Travis, 2020). Mengeksplor penerapan konseling kelompok berbasis hip-hop musik dapat meningkatkan pemberdayaan dan ketahanan kerja tim. Tahap-tahap konseling kelompok sebagai berikut: (1) Pembukaan/ *Attending*. Proses pengembangan hubungan antar karyawan dalam suatu kelompok memiliki tujuan agar saling mengenal sehingga konseling menjadi terarah Pertemuan tidak dilakukan hanya sekali saja, namun tetap bertahap; (2) Penjelasan masalah. Konselor menjelaskan bahwa setiap karyawan mengatakan isi pemikiran sendiri dan bersifat terbuka. Setiap konseli diberi waktu untuk menceritakan kendala yang dialami selama bekerja, konseli lainnya aktif mendengarkan. Mereka dapat memberikan *feedback* singkat sebagai respon bahwa ia menangkap maksudnya; (3) Penggalan latar belakang masalah. Pada tahap ini konselor menganalisis lebih dalam masalah yang dihadapi konseli, dengan cara konseli menceritakan kembali lebih dalam terkait masalahnya dan usaha apa yang sudah mereka lakukan. Pada umumnya beberapa ungkapan yang lebih mendalam dan mendetail itu menciptakan suasana keterikatan dan kebersamaan (*cohesion*) dengan demikian mereka akan tergugah untuk mencari *problem-solving* bersama (4) Penyelesaian masalah. Konselor dan para konseli membahas alternatif sebuah masalah. Kelompok konseli ikut berpikir, memandang, dan mempertimbangkan, namun peranan konselor dalam mencari penyelesaian permasalahan pada umumnya lebih besar. Maka dari itu konseli mendengarkan penjelasan dari konselor tentang hal-hal apa yang dikaji dalam forum setelah itu dibahas bersama, lalu dipastikan kembali keinginan bersama; (5) Terminasi. Apabila masalah dan alternatif sudah selesai didiskusikan maka konseling kelompok dapat diakhiri, namun bagi konseli yang masalahnya belum tuntas maka konseling kelompok dapat dilakukan *follow up* lebih lanjut. Dapat dipahami bahwa karyawan PT D bekerja secara tim, diperlukan proses antarindividu bertukar pikiran, saling percaya anggota terutama setiap divisi, tidak ada rasa curiga dengan divisi lain, menumbuhkan iklim hangat saat bekerja, dan saling mengerti satu dengan lainnya. Konseling kelompok memberikan motivasi bagi karyawan untuk bertukar pikiran secara sadar dan mewujudkan kinerja yang lebih baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pelaksana produksi divisi bijian PT D Artinya resiliensi bukan faktor utama dalam stres kerja Dengan demikian, hipotesis ditolak. Implikasi penelitian terhadap lapangan yaitu penelitian ini menambah hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa resiliensi bukan prediktor dalam stres kerja, artinya

diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang diprediksi mempengaruhi stres kerja karyawan seperti tugas kerja yang tidak sesuai keterampilan karyawan, *jobdesc* yang tidak jelas, kurangnya kebebasan karyawan membuat keputusan, kondisi fisik lingkungan kerja misalnya kebisingan, suhu ruang yang tinggi, hubungan interpersonal, faktor tipe kepribadian, dan segala bentuk kekerasan baik itu kekerasan suku, agama, ras, dan kekerasan seksual. Selain itu, manajemen perlu melakukan intervensi dalam mengelola stres kerja karyawan salah satunya dengan melakukan intervensi konseling kelompok. Dengan konseling kelompok, para karyawan saling mendengar dan berdiskusi terkait permasalahan divisi masing-masing.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan sehingga terdapat sejumlah saran yang dapat peneliti berikan. Keterbatasan pertama yakni terkait jumlah responden. Dalam penelitian ini, peneliti tidak dapat melibatkan seluruh bagian divisi melainkan hanya 1 divisi saja. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden dari berbagai divisi sehingga hasil penelitian diharapkan dapat lebih merepresentasikan kondisi karyawan PT D. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengalokasikan waktu dan tempat khusus untuk mengerjakan kuesioner bersama-sama dengan peneliti. Hal ini diharapkan dapat menghindari bias selama pengisian kuesioner sehingga peneliti dapat menjelaskan instruksi pengisian kuesioner secara langsung dan responden dapat bertanya apabila mengalami kesulitan. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan waktu sehingga tidak dapat melakukan intervensi konseling kelompok secara langsung di PT D. Dengan demikian, peneliti selanjutnya diharapkan dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk melakukan intervensi konseling kelompok dan mengukur efektivitas pelaksanaan program.

Referensi

- [1] Ardiyanto, R. (2018). Hubungan Antara Resiliensi dengan Stress Kerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [2] Aziz, M. R., & Noviekayati. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 5 (1), 62-70.
- [3] Cooper, C., Booth, A., Campbell, J. V., Britten, N., & Garside, R. (2018). Defining the process to literature searching in systematic reviews: a literature review of guidance and supporting studies. *BMC medical Research Methodology*, 1-14.
- [4] Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan BANK (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Undip*, 2.
- [5] Hakim, G. R., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur Masa Pandemi Covid-19. *Memperkuat Kontribusi Kesehatan*
- [6] Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubel Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5, 19-28.
- [7] Kelinci, P. D. (2019). D. Retrieved Maret 10, 2021, from D: <https://duakelinci.com/>
- [8] Kurnanto, E. 2013. *Konseling Kelompok*. Alfabeta. Bandung.
- [9] Levy, I., & Travis, R. (2020). The Critical Cycle of Mixtape Creation: Reducing Stress via Three Different Group Counseling Styles. *The Journal for Specialists in Group Work*, 45, 307-330.

- [10] Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Synder, C. R. (2006). *Positive Psychology* (3 ed.). California: Sage.
- [11] Muslim, M. (2020). PHK Pada Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23.
- [12] Nurhayati, & Apriani, W. (2020). Efektivitas Blended Learning Berbantuan SPSS terhadap Tingkat Pemahaman Mahasiswa pada Mata Kuliah. *ASIMETRIS: Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 1.
- [13] Olivia, J., & Nurfebriaraning, s. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi "Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik" terhadap Respon Afektif Khalayak. *Jurnal Lontar*, 7, 14-24.
- [14] Rachmawaty, F. (2015). Konseling kelompok untuk mengurangi simptom stres pada guru pendamping anak berkebutuhan khusus. *Jurnal psikologi tabularasa*, 2.
- [15] Rezki, G. (2017). Resiliensi dan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- [16] Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/ organizational psychology* (7 ed.). New york: Routledge.
- [17] Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Agen Asuransi X. *Jurnal Ecopsy*, 4, 117-123.
- [18] Setiawan, M. R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana*, 1, 29-36.
- [19] Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Resiliensi pada Siswa Penghuni Rumah Damai. *Jurnal Psikologi Undip*, 7, 68-77.
- [20] Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2015). *Research Methods in Psychology* (9 ed.). (M. Ellys Tjo, Trans.) Salemba Humanika.
- [21] Steven, A. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan PT 'KAS' dan Rencana Pelaksanaan Layanan Konseling. *Jurnal Psiko-edukasi*, 17, 99-110.
- [22] Stover, P. D. (2017). *Personal Resilience, Workplace Civility, and Staff Retention in Behavioral/ Mental Health Crisis Stabilization Units*. Toronto, Canada: Georgia College.
- [23] Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus. (2016). Hubungan resiliensi diri terhadap tingkat stres pada dokter muda fakultas kedokteran Universitas Riau. *Jom FK*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)