

Penerapan *Mindfulness* Sebagai Strategi Penurunan Stres Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Gresik

Riska Devi Kharisma

Universitas Muhammadiyah

Article Info

Article history:

Received Dec, 2025

Revised Dec, 2025

Accepted Dec, 2025

Kata Kunci:

Stres kerja, kesadaran penuh, karyawan, sektor publik, manajemen stres

Keywords:

work stress, mindfulness, employees, public sector, stress management

ABSTRAK

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah masalah psikologis yang sering dialami oleh pegawai di sektor publik, khususnya di instansi yang melayani masyarakat dengan tekanan kerja yang tinggi. Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Gresik adalah salah satu instansi yang memiliki interaksi publik yang intens dan beban kerja yang dapat menyebabkan stres pada pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa efektif penerapan *mindfulness* sebagai metode untuk mengurangi stres kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Gresik. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain pretest-posttest untuk satu kelompok. Partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai yang mengikuti program intervensi *mindfulness*. Data dikumpulkan melalui skala stres kerja, yang kemudian dianalisis menggunakan uji paired sample t-test dan uji N-Gain untuk mengamati perubahan tingkat stres sebelum dan sesudah intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat penurunan dalam tingkat stres kerja pegawai setelah mengikuti intervensi *mindfulness*, yang terlihat dari perbedaan signifikan antara skor pretest dan posttest, serta adanya kategori peningkatan efektivitas dalam hasil uji N-Gain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan *mindfulness* terbukti efektif sebagai strategi untuk mengurangi stres kerja pegawai dan dapat dijadikan alternatif untuk program pengelolaan stres di lingkungan kerja sektor publik.

ABSTRACT

Work-related stress is a frequent mental health challenge faced by staff in the public sector, especially within public service organizations that have high job demands. The Gresik Regency Department of Manpower is one such organization where the level of public interaction and workload can lead to increased employee stress. The purpose of this research is to evaluate how effective *mindfulness* can be as a method to alleviate job stress among the employees of the Gresik Regency Department of Manpower. This research utilized a quantitative method featuring a one-group pretest–posttest design. The subjects of the study included employees who participated in a *mindfulness* intervention program. Data was gathered through a work stress scale and analyzed using a paired sample t-test along with N-Gain analysis to assess the changes in stress levels before and after the program. The findings show a notable reduction in the work stress levels of employees following the *mindfulness* intervention, indicated by significant differences between the pretest and posttest results and the effectiveness category derived from the N-Gain analysis. Consequently, it can be stated that *mindfulness* is a beneficial approach for minimizing work-related stress and could act as an alternative program for stress management in public sector workplaces.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Riska Devi Kharisma

Institution: Universitas Muhammadiyah

Email: deviiriskaaaa@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Stres yang muncul di lingkungan kerja adalah salah satu problema psikologis yang banyak dirasakan oleh karyawan, terutama di sektor publik yang memerlukan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Karyawan di lembaga pemerintah sering kali menghadapi beban kerja yang berat, batasan waktu yang ketat, tuntutan administratif, serta tingginya keterlibatan langsung dengan masyarakat yang beragam. Jika keadaan ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berpengaruh buruk terhadap kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan performa karyawan secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2006), stres akibat pekerjaan muncul ketika tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh individu. Stres kerja dapat diwujudkan dalam tiga aspek utama, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku. Aspek fisik ditandai dengan keluhan kesehatan seperti kelelahan, sakit kepala, dan masalah tidur. Aspek psikologis mencakup perasaan cemas, kemarahan yang mudah muncul, serta kelelahan secara emosional. Di sisi lain, aspek perilaku terlihat melalui penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan masalah dalam hubungan antarpribadi di tempat kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki tingkat aktivitas yang tinggi karena langsung berkontribusi dalam pelayanan di bidang ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja, dan hubungan industri. Para pegawai diharapkan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat meskipun dalam kondisi sumber daya yang terbatas serta perubahan tuntutan dari masyarakat. Observasi dan wawancara awal mengungkapkan bahwa beberapa pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, yang bisa berakibat pada peningkatan stres kerja.

Salah satu pendekatan psikologis yang dapat diterapkan untuk menangani stres di tempat kerja adalah mindfulness. Mindfulness adalah kemampuan seseorang untuk menyadari sepenuhnya pengalaman saat ini dengan sikap yang menerima dan tanpa penilaian (Kabat-Zinn, 2016). Praktik mindfulness membantu individu untuk memahami pikiran, emosi, dan sensasi fisiknya dengan cara yang lebih adaptif, sehingga dapat mengurangi reaksi terhadap stres dan memperbaiki pengaturan emosi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa intervensi yang berbasis mindfulness efektif dalam mengurangi stres di tempat kerja serta meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.

Meskipun efektivitas mindfulness telah banyak dibuktikan, penerapannya di lingkungan instansi pemerintahan di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan mindfulness sebagai strategi penurunan stres kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang psikologi kerja serta menjadi dasar pengembangan program pengelolaan stres yang aplikatif di lingkungan kerja sektor publik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan mental yang dialami seseorang ketika tuntutan dari pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kontrol yang dimiliki. Handoko (2017) menjelaskan bahwa stres kerja adalah situasi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, cara

berpikir, dan kondisi fisik individu. Jika stres kerja terus berlanjut dan tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat merusak kesehatan mental, kesejahteraan psikologis, serta performa individu di lingkungan kerja.

Robbins (2006) mengungkapkan bahwa stres kerja muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam konteks organisasi, stres kerja bukan hanya berpengaruh pada individu tetapi juga dapat berdampak pada efektivitas organisasi, seperti meningkatnya tingkat absensi, kurangnya produktivitas, dan terganggunya hubungan antar rekan kerja.

2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), penyebab stres di tempat kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor lingkungan terdiri dari kondisi eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh seseorang, termasuk perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang bisa mempengaruhi kestabilan dan tuntutan pekerjaan.

Faktor organisasi berkaitan dengan struktur organisasi, beban pekerjaan, kebijakan yang diterapkan, budaya kerja, serta kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab. Beban kerja yang terlalu berat, konflik peran, serta tuntutan pelayanan yang tinggi dapat meningkatkan tekanan mental pada pegawai. Di sisi lain, faktor individu mencakup sifat kepribadian, keterampilan, persepsi, sikap, dan cara-cara yang dimiliki individu dalam mengatasi tekanan yang ada di tempat kerja.

2.3 Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa stres yang muncul di tempat kerja memiliki tiga komponen utama, yaitu komponen fisik, mental, dan perilaku. Komponen fisik terkait dengan reaksi tubuh terhadap stres, seperti rasa lelah, sakit kepala, masalah tidur, dan penurunan daya tahan tubuh. Komponen mental berhubungan dengan keadaan emosional dan psikologis seseorang, termasuk rasa cemas, kemarahan, kelelahan mental, serta menurunnya semangat kerja. Di sisi lain, komponen perilaku terlihat dari perubahan dalam cara bekerja, seperti produktivitas yang menurun, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, tingkat kehadiran yang rendah, keterlambatan, serta gangguan dalam hubungan antar pribadi di tempat kerja.

2.4 Mindfulness

Mindfulness merupakan keadaan kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini dengan sikap menerima dan tanpa menghakimi (Kabat-Zinn, 2016). Praktik mindfulness melibatkan perhatian yang disengaja terhadap pikiran, emosi, sensasi tubuh, dan lingkungan sekitar. Melalui mindfulness, individu dilatih untuk menyadari pengalaman internal dan eksternal secara objektif tanpa reaksi berlebihan. White (2014) menjelaskan bahwa mindfulness mencakup beberapa komponen utama, yaitu kesadaran (awareness), perhatian (attention), penerimaan (acceptance), dan kehadiran penuh pada saat ini. Mindfulness bukan bertujuan untuk menghilangkan stres, melainkan membantu individu mengubah cara merespons stres secara lebih adaptif dan sehat.

2.5 Mindfulness sebagai Strategi Penurunan Stres Kerja

Mindfulness telah banyak dikaji sebagai strategi efektif dalam pengelolaan stres kerja. Creswell (2017) menyatakan bahwa mindfulness dapat membantu individu mengurangi reaktivitas emosional terhadap stresor, meningkatkan regulasi emosi, serta memperbaiki fungsi kognitif. Intervensi berbasis mindfulness, seperti Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), terbukti mampu menurunkan tingkat stres, kecemasan, dan kelelahan kerja. Dalam konteks organisasi, penerapan mindfulness membantu pegawai untuk lebih sadar terhadap kondisi diri, mengenali sumber stres, serta mengembangkan strategi coping yang lebih konstruktif. Oleh karena itu, mindfulness dapat dijadikan sebagai salah satu pendekatan psikologis yang relevan dan aplikatif dalam upaya menurunkan stres kerja pegawai, khususnya di lingkungan kerja sektor publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen semu (quasi experimental) melalui model one group pretest-posttest design untuk mengetahui efektivitas intervensi mindfulness dalam menurunkan tingkat stres kerja pegawai. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria pegawai yang mengalami stres kerja dan bersedia mengikuti seluruh rangkaian penelitian, sebanyak lima orang. Instrumen yang digunakan berupa skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Prosedur penelitian diawali dengan pengukuran awal (pretest) untuk mengetahui tingkat stres kerja subjek sebelum intervensi. Selanjutnya, subjek diberikan intervensi mindfulness berbasis Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) yang dilaksanakan dalam dua sesi, dengan durasi masing-masing sesi selama 15–30 menit. Setelah seluruh rangkaian intervensi selesai, dilakukan pengukuran akhir (posttest) untuk mengetahui perubahan tingkat stres kerja. Data dianalisis menggunakan uji paired sample t-test untuk melihat perbedaan sebelum dan sesudah intervensi serta uji N-Gain untuk mengukur efektivitas intervensi pada taraf signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data Pre- Test

Tabel 4.1 Uji Normalitas

	x	zi	$f(zi)$	$s(zi)$	$f(zi)-s(zi)$
1	79	-1,47801	0,069702	0,2	0,130298
2	85	-0,42229	0,336407	0,4	0,063593
3	88	0,105572	0,542039	0,6	0,057961
4	92	0,809388	0,790854	0,8	0,009146
5	93	0,985341	0,837772	1	0,162228

Berdasarkan hasil olah data pre test pada tabel diatas diperoleh $L_{hitung} = 0,162$ dengan $(n) = 5$ subjek dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $L_{tabel} = 0,337$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan menggunakan norma jika bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka hal tersebut berarti data pre test di atas berdistribusi normal.

Uji normalitas data post test

Tabel 4.2 Uji Normalitas

	x	zi	$f(zi)$	$s(zi)$	$f(zi)-s(zi)$
1	79	-1,47801	0,069702	0,2	0,130298
2	85	-0,42229	0,336407	0,4	0,063593
3	88	0,105572	0,542039	0,6	0,057961
4	92	0,809388	0,790854	0,8	0,009146
5	93	0,985341	0,837772	1	0,162228

Tabel 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data post test pada tabel 4.3 diatas diperoleh $L_{hitung} = 0,218$. dengan (n) = 5 subjek dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $L_{tabel} = 0,337$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan menggunakan norma jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka hal tersebut berarti data post test di atas berdistribusi normal. Selanjutnya uji homogenitas dapat dilakukan.

Uji homogenitas

F-Test Two-Sample for Variances

Tabel 4.3 Uji Homogenitas

	79	73
Mean	89,500	78
Variance	13,667	8
Observations	4,000	4
df	3,000	3
F	1,708	
P(F<=f) one-tail	0,335	
F Critical one-tail	9,277	

Berdasarkan homogenitas data Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jika nilai P value $> 0,05$ maka data tersebut homogen dan sebaliknya jika nilai P value $< 0,05$ maka data tersebut tidak homogen. Sehingga dapat dilihat dalam tabel diatas diketahui nilai Pvalue sebesar 0,335 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hal ini mengindikasikan data homogen antar varian. Selanjutnya uji paired sample T- test dapat dilakukan.

Uji Paired Sample T-Test

t-Test: Paired Two Sample for Means

Tabel 4.4 Uji Paired Sample t Test

	79	73
Mean	89,5	78
Variance	13,667	8
Observations	4,000	4
Pearson Correlation	0,829	
Hypothesized Mean	0,000	
Difference		
df	3,000	
t Stat	11,049	
P(T<=t) one-tail	0,001	
t Critical one-tail	2,353	
P(T<=t) two-tail	0,002	
t Critical two-tail	3,182	

Tabel 4.4 Uji Paired Sample t Test

Berdasarkan data dari tabel paired sample t test diatas, dapat dikatakan terdapat perbedaan secara signifikan apabila nilai Sig. (2tailed) $< 0,05$ dan sebaliknya jika tidak terdapat perbedaan yang signifikan apabila nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,002 $< 0,05$ artinya, terdapat perbedaan yang bermakna atau signifikan antara stress kerja sebelum dan setelah diberikan intervensi. Maka

kesimpulanya bahwa ada perbedaan yang signifikan, sehingga analisis perubahan/peningkatan hasil intervensi dapat dilanjutkan menggunakan uji N-Gain.

Uji N-Gain Score

Tabel 4.5 Uji N-Gain

Subjeck	Pre Test	Post Test	Post – Pre)	Ideal 48 – Pre test	N Gain	N Gain %
Mns	79	73	-6	21	-0,29	-29
Apt	85	76	-9	15	-0,60	-60
Rpn	88	76	-12	12	-1,00	-100
Sd	92	78	-14	8	-1,75	-175
Ia	93	82	-11	7	-1,57	-157
Mean	87,4	77,0	-10,4	12,6	-1,0	-104

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada tabel 4.6 diatas, dan dengan pertimbangan normal yang tertera pada tabel 4.7 di bawah menunjukan bahwa rata rata subjek mengalami penurunan strees kerja yang tinggi dengan score - 1,0. Bermakna bahwa intervensi mindfullnes berdampak pada karyawan dinas ketenaga kerja gresik dalam menurunkan stress kerja.

Tabel 4. 6 Norma N-Gain

Nilai N-Gain	Kategori
$N > 0,7$	Rendah
$0,3 \leq N \leq 0,7$	Sedang
$N < 0,3$	Tinggi

Adapun penjelasan hasil yang diperoleh tiap tiap subjek adalah sebagai berikut :

1. Subjek MNS yang berusia 28 dan berjenis kelamin Lk memiliki score sebesar -0,29 dan dibandingkan dengan melihat norma pada tabel 4.7 yang dapat diartikan bahwa subjek mengalami penurunan yang tinggi terhadap strees kerja yang dialami. Hal tersebut dikarenakan subjek memiliki kesadaran diri yang meningkat terhadap pikiran negatif setelah pemberian intervensi berlangsung.
2. Subjek Apt adalah seorang perempuan berusia 23, ia memperoleh score N sebesar -0,60 yang bermakna bahwa subjek Apt juga mengalami penurunan stress kerja yang signifikan. Subjek Apt sendiri selama sesi mindfullnes berlangsung ia merasa menerima keadaanya saat ini tanpa tekanan apapun, sehingga hal tersebutlah yang membuat subjek mampu mengalami penurunan stress.
3. Adapun subjek Rpt yang berusia 27 memiliki score sebesar -1,00 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek juga mengalami penurunan yang tinggi. Subjek Rpt sendiri termasuk dalam orang yang peka terhadap segala sesuatu yang terjadi di sekitar, oleh karena itu ia sering sekali rutin melakukan mindfullnes di luar jadwal yang telah ditentukan.
4. Subjek Sd merupakan salah satu pekerja yang mengalami stress kerja yang tinggi karena beban kerja yang berat, setelah diberikan intervensi hal tersebut ia lakukan dalam kesehariannya secara mandiri. subjek memiliki score Ngain sebesar -1,75 yang bermakna bahwa ia juga termasuk dalam kategori tinggi penurunan stress kerja.

5. Subjek Ia yang juga teramasuk dalam kategori tinggi penurunan stress kerjanya setelah di berikan intervensi mindfullness dengan score sebesar - 1,57. Subjek Ia merupakan tipikal orang yg mampu mengidentifikasi peicu stress, sehingga dengan adanya intervensi ini ia merasa bahwa inilah yang ia butuhka selama ini untuk membantu stress yang dialami.

Hal tersebut bermakna bahwa seluruh subjek mengalami penurunan yg cukup signifikan atau tinggi setelah diberikan intervensi mindfullness

Presentase (%)	Kategori
< 40	Tidak Efektif
40 – 55	Kurang Efektif
56 – 75	Cukup Efektif
> 76	Efektif

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa intervensi mindfullness efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Penerapan mindfullness mampu memberikan perubahan positif pada aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku stres kerja, yang ditunjukkan oleh penurunan tingkat kelelahan fisik, ketegangan emosional, serta respons perilaku negatif terhadap tekanan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan antara sebelum dan sesudah diberikan intervensi mindfullness. Temuan ini mengindikasikan bahwa mindfullness dapat membantu pegawai meningkatkan kesadaran diri, regulasi emosi, serta kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Dengan demikian, mindfullness dapat dijadikan sebagai salah satu strategi intervensi psikologis yang aplikatif dan relevan untuk pengelolaan stres kerja, khususnya di lingkungan kerja sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani,
- V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Agatha, S., & Siregar, T. (2023). *Atasi kecemasan perawat dengan terapi self healing: Mindfulness therapy meditation*. Pradina Pustaka.
- Amalia, S., & Pusporini, W. (2025). PENGALAMAN KARYAWAN DALAM MENGELOLA STRES KERJA DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MENTAL MELALUI MINDFULNESS: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(05 Oktober), 7702-7712.
- Andriyani, A. D. (2024). DAMPAK mindfullness TERHADAP TINGKAT STRES DAN BURN OUT KARYAWAN DI PT. XYZ (Doctoral dissertation, Universitas Bakrie).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Azzahra, S. F., Victoriana, E., & Megarini, M. Y. (2023). Mindfulness based stress reduction (mbsr) terhadap penurunan burnout pada perawat. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 15(1), 63-82.
- Handayani, P. A., Dwidiyanti, M., & Mu'in, M. (2021). Pengaruh Mindfulness Terhadap Tingkat Stres Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Critical Care. *Indonesian Journal of Nursing Research (IJNR)*, 4(1), 24-37.
- Mandasari, T., Choiri, M., & Sari, R. A. (2014). Analisa Beban Kerja Perawat Ugd Menggunakan Maslach

- Burnout Inventory Dan Modifikasi Heart (Studi Kasus: RSU. X). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, 2(5), 131368.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- MORE, R. D., & BARUS, D. A. B. (2024). Pengaruh Pelatihan Mindfulness Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polres Sikka. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 4(4), 635-643.
- Mutiara, R., & Suyasa, P. T. Y. (2021). Rancangan Kuesioner Lima Aspek Mindfulness Bahasa Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(2), 495-501.
- Riyanty, I. N., & Nurendra, A. M. (2021). Mindfulness dan tawakal untuk mengurangi depresi akibat pemutusan hubungan kerja pada karyawan di era pandemi covid-19. *Cognicia*, 9(1), 40-44.
- Rizal, M., Rina, A. P., & Noviekayati, I. G. A. A. (2023). Mindfulness based cognitive therapy untuk menurunkan burnout pegawai. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(2), 359-371.
- Safitri, A. D., & Yudiarso, A. (2023). Effectiveness of Mindfulness-Based Intervention (MBI) on Reducing Work Stress (Efektivitas Mindfulness- Based Intervention (MBI) terhadap Penurunan Stres Kerja). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(3), 369-374.
- SAFITRI, H. (2023). *PENGARUH TEKNIK mindfulness TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DIVISI PEMASYARAKATAN KANWIL KEMENKUMHAM SUMATERA SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Widana, I. G. N. S. D., Kardini, N. L., Dewi, N. P. Y. T., & Wardani, L. A. K. (2025). PERAN MANAJEMEN STRES BERBASIS MINDFULLNES DAN INTELEGENCIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BEDROCKHOTEL KUTA. *Nusantara Hasana Journal*, 5(1), 382-398.