



Penguatan Kapasitas Diri Pekerja Migran Indonesia di Taiwan Melalui Edukasi Manajemen Stres, Adaptasi, dan Motivasi

Galih Panjalu Pramono^{1*}, Dyah Purwaningrum², Mona Tiorina Manurung³, Nurhidaya R⁴, Nenden Nur Annisa⁵, Fanniya Dyah Prameswari⁶

¹⁻⁶ Universitas Widya Husada Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Subali Raya No.12, Krapyak, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang,

Korespondensi penulis: galih.mnj@uwhs.ac.id*

Article History:

Received: April 25, 2025;

Revised: May 07, 2025;

Accepted: May 21, 2025;

Published: May 23, 2025;

Keywords: Adaptability, Achievement Motivation, Indonesian Migrant Workers, Work Stress.

Abstract. *This community service activity was carried out to improve the psychosocial capacity of Indonesian Migrant Workers (PMI) in Taiwan through online education that focuses on work stress management, adaptability, and achievement motivation. The activity was carried out in collaboration with the GANAS Community Taiwan and was attended by 35 participants who are members of the community. The implementation was carried out online using Zoom Meeting, with three webinar sessions, each discussing one main topic. Evaluation was carried out to measure the increase in participants' understanding of the material presented. The results of the activity showed a fairly good increase in understanding for the topics of stress management, work adaptation, and achievement motivation. Participants also provided positive feedback on the delivery method and the relevance of the material to the situations they experienced. This activity shows that a webinar-based educational approach can be an effective strategy in increasing PMI's knowledge and awareness of the psychosocial issues they face in the country of placement. Follow-up in the form of similar activities periodically is needed to strengthen the impact and reach more migrant worker communities in the future.*

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk meningkatkan kapasitas psikososial Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan melalui edukasi daring yang berfokus pada manajemen stres kerja, kemampuan adaptasi, dan motivasi berprestasi. Kegiatan dilaksanakan bekerja sama dengan GANAS Community Taiwan dan diikuti oleh 35 peserta yang tergabung dalam komunitas tersebut. Pelaksanaan dilakukan secara daring menggunakan Zoom Meeting, dengan tiga sesi webinar yang masing-masing membahas satu topik utama. Evaluasi dilakukan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman cukup baik untuk topik manajemen stres, adaptasi kerja, dan motivasi berprestasi. Peserta juga memberikan umpan balik positif terhadap metode penyampaian dan relevansi materi dengan situasi yang mereka alami. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan edukatif berbasis webinar dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran PMI terkait isu-isu psikososial yang mereka hadapi di negara penempatan. Diperlukan tindak lanjut berupa kegiatan serupa secara berkala untuk memperkuat dampak dan menjangkau lebih banyak komunitas pekerja migran di masa mendatang.

Kata kunci: Kemampuan Adaptasi, Motivasi Berprestasi, Pekerja Migran Indonesia, Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia dan Taiwan, namun seringkali menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan, dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat berujung pada *burnout* (G. P. Pramono &

Purwaningrum, 2023). *Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja kronis yang tidak tertangani (Desputri, 2024; Marisa & Utami, 2021).

Beban kerja yang berat, target yang sulit dicapai, dan jam kerja yang panjang menjadi faktor yang umum dihadapi oleh PMI di Taiwan (Odini & Prasetyo, 2023). Target kerja yang harus dipenuhi dan jam kerja yang tidak pasti, seringkali memaksa karyawan untuk bekerja hingga larut malam. Kondisi ini dapat diperparah dengan tuntutan perusahaan untuk memaksimalkan waktu dan mencapai target, di mana karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan cepat untuk mencegah keterlambatan proses pengiriman tenaga kerja ke luar negeri (Odini & Prasetyo, 2023).

Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental PMI, mengganggu produktivitas kerja, dan kehidupan sosial mereka (Rohita et al., 2024). Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan *burnout*, kecemasan, depresi, dan penurunan harga diri (Desputri, 2024; Odini & Prasetyo, 2023; Puteri & Yuristin, 2023). Tekanan mental yang dialami oleh karyawan akibat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan stres dan keinginan untuk mengisolasi diri. *Burnout* dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan absensi, dan menurunkan kualitas dan kuantitas kerja (Puteri & Yuristin, 2023). Stres dan *burnout* dapat mengganggu hubungan interpersonal (Hery & Melitina, 2022; Kassandrinou et al., 2023; Listina, 2021; Odini & Prasetyo, 2023; Pertiwi & Igiyany, 2020; Utomo et al., 2021; Warastri & Subardjo, 2022; Zhang et al., 2023), membuat PMI sulit bersosialisasi dan menikmati waktu luang (Ichsan et al., 2022).

Selain stress yang menyebabkan *burnout*, kemampuan adaptasi menjadi permasalahan pada PMI. Ketika PMI pergi keluar negeri, mereka diharuskan mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang baru (Aldini, 2023). Tidak sedikit dari para PMI, khususnya di Taiwan yang mengalami culture shock dan merasa cemas disebabkan adanya perbedaan lingkungan budaya, sehingga para PMI tersebut mempunyai kesulitan untuk beradaptasi. Kesulitan tersebut seperti kelemahan tubuh, adaptasi dingin, penyesuaian pola makan, dan tentu saja bahasa, sehingga perlu dibekali dengan manajemen perubahan (Rizqi, 2023).

Berdasarkan informasi terkini dari Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) di Taipei, jumlah PMI yang berada di Taiwan hingga akhir tahun 2024 tercatat telah melampaui angka 313.000 orang. Angka ini menegaskan posisi Indonesia sebagai negara pengirim tenaga kerja asing terbesar di Taiwan, dengan mayoritas PMI bekerja pada sektor informal seperti perawatan lansia dan pekerjaan rumah tangga (KDEI Taipei, 2024). Tingginya jumlah ini

menunjukkan betapa pentingnya dukungan terhadap aspek kesejahteraan dan perlindungan PMI, tidak hanya dalam aspek hukum dan ekonomi, tetapi juga dalam aspek psikososial.

Potensi sebesar itu harus dibarengi dengan kinerja yang tinggi, dimana salah satu faktor nya adalah stress yang terkelola dengan baik dan *burnout* yang rendah (G. P. Pramono & Purwaningrum, 2022; G. Pramono & Purwaningrum, 2025), sehingga diperlukan manajemen stres. Manajemen stres adalah serangkaian upaya sadar untuk mengendalikan dan mengatasi tekanan hidup agar tidak berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik (Rohita et al., 2024). Pemahaman mendalam tentang sumber-sumber stres dan tanda-tandanya merupakan langkah krusial dalam proses ini. Selain itu, mengubah pola pikir negatif menjadi lebih positif juga berperan penting dalam mengelola stres (G. P. Pramono, 2024). Dengan menguasai keterampilan manajemen stres, PMI dapat mendeteksi dini tanda-tanda kelelahan fisik dan mental (*burnout*), sehingga dapat mengambil tindakan preventif sebelum kondisi semakin memburuk (Harahap & Susilawati, 2023; Ichsan et al., 2022).

Kegiatan Pengabdian Masyarakat (PkM) berupa pengembangan diri yang berfokus pada manajemen stres, peningkatan pengetahuan mengenai adaptasi kerja dan menumbuhkan motivasi berprestasi bagi PMI memiliki peran yang sangat strategis. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kesadaran PMI akan dampak negatif stres dan *burnout*, tetapi juga membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan praktis untuk mengelola stres secara efektif. PkM ini akan difokuskan pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan PMI di Taiwan melalui pelatihan manajemen stres daring.

Urgensi manajemen stres, peningkatan pengetahuan mengenai adaptasi kerja dan menumbuhkan motivasi berprestasi sangatlah tinggi bagi PMI. Manajemen stres yang buruk juga dapat menghambat produktivitas kerja PMI, menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan absensi, dan kualitas kerja yang menurun. Hal ini tidak hanya merugikan PMI secara pribadi, tetapi juga berdampak negatif pada perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih jauh lagi, stres dan *burnout* dapat mengisolasi PMI dari lingkungan sosialnya, sehingga mengganggu kualitas kehidupan mereka secara keseluruhan.

Tujuan utama dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan PMI mengenai tiga aspek penting dalam pengembangan diri, yaitu manajemen stres kerja, kemampuan adaptasi di lingkungan kerja yang baru, serta penumbuhan motivasi berprestasi. Melalui pendekatan edukatif dalam bentuk seminar daring, kegiatan ini dirancang untuk membantu PMI memahami cara mengelola tekanan kerja secara lebih efektif, menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya dan sistem kerja di luar negeri, serta membangun semangat dan kepercayaan diri guna mencapai tujuan karier mereka.

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan secara daring melalui *platform Zoom Meeting* dan *Zoho Form* untuk menjangkau PMI yang berada di berbagai Wilayah Taiwan. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam lima tahapan utama:

a. Koordinasi dan Sosialisasi

Tahap awal dimulai dengan koordinasi intensif bersama *GANAS Community Taiwan* sebagai mitra pelaksana di lapangan. Dalam tahap ini, ditentukan jadwal kegiatan, topik yang paling relevan bagi peserta, serta strategi rekrutmen dan teknis pelaksanaan webinar. Sosialisasi dilakukan melalui media sosial dan jaringan komunitas GANAS untuk menjaring peserta secara efektif.

b. Persiapan Materi

Tim pengabdian menyusun modul edukatif yang terdiri dari tiga topik utama, yaitu manajemen stres kerja, kemampuan adaptasi kerja, dan motivasi berprestasi. Penyusunan materi menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif berbasis pengalaman nyata, dengan memperhatikan konteks keseharian PMI di Taiwan.

c. Pelaksanaan Webinar

Webinar dilaksanakan dalam tiga sesi daring yang interaktif melalui *Zoom Meeting*. Metode yang digunakan meliputi studi kasus, dan berbagi pengalaman antar peserta. Tujuannya adalah untuk menciptakan suasana belajar yang aktif dan relevan dengan kehidupan peserta, serta meningkatkan keterlibatan emosional dan refleksi pribadi.

d. Evaluasi

Untuk mengukur efektivitas program, peserta mengikuti evaluasi dan presensi menggunakan *Zoho Form*. Pengukuran ini bertujuan mengetahui peningkatan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah kegiatan. Selain itu, umpan balik kualitatif dikumpulkan melalui kuesioner terbuka mengenai kesan peserta dan saran pengembangan program ke depan.

e. Pendampingan Lanjutan

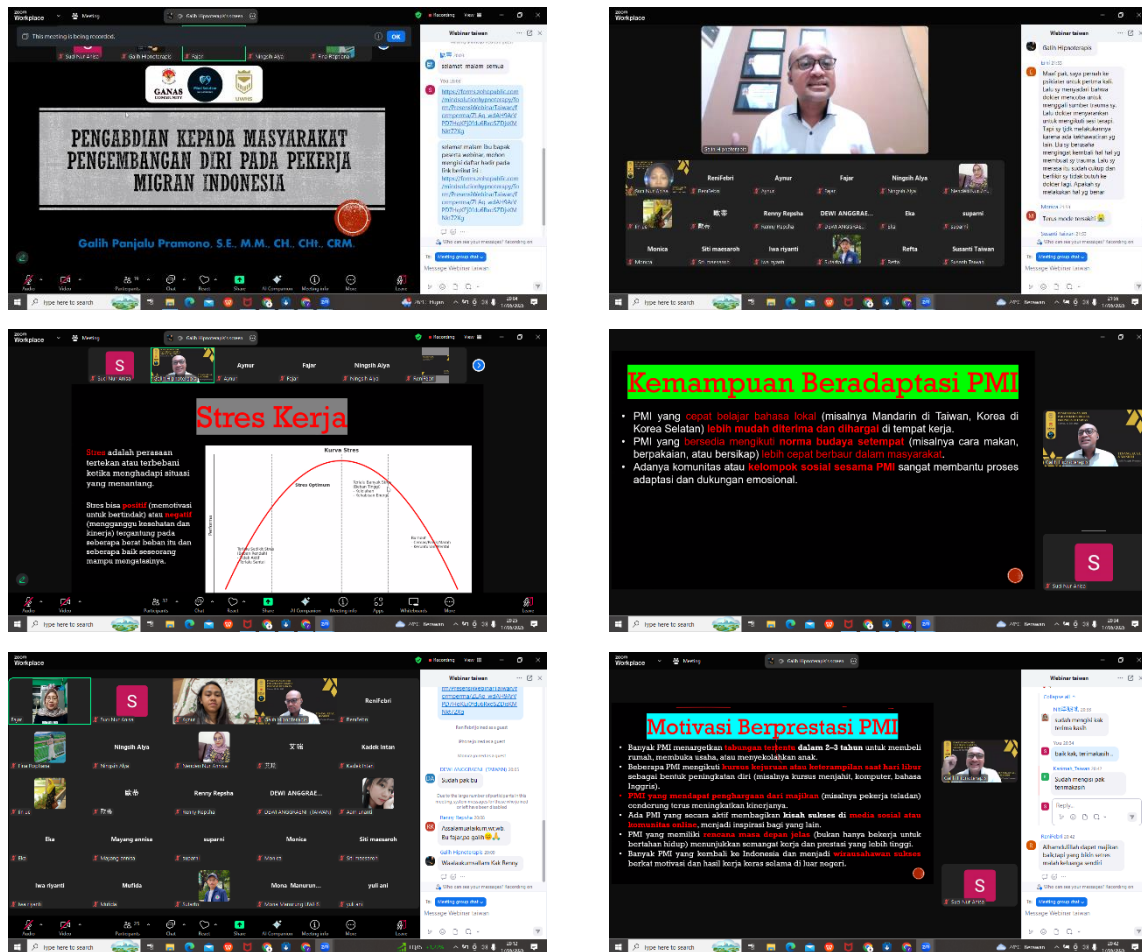
Setelah pelaksanaan webinar, tim membuka ruang diskusi daring berbasis grup *WhatsApp* sebagai media untuk pendampingan lanjutan dan konsultasi individual. Peserta didorong untuk terus berbagi pengalaman, mengajukan pertanyaan, serta menerima dukungan moral dari sesama anggota komunitas dan tim pelaksana.

Mitra *GANAS Community Taiwan* memainkan peran krusial dalam keberhasilan program ini. Mereka tidak hanya membantu proses rekrutmen peserta, tetapi juga memberikan pendampingan teknis selama pelaksanaan kegiatan dan memastikan kesinambungan dukungan setelah program berlangsung. *GANAS Community Taiwan*, sebagai organisasi komunitas berbasis solidaritas, memiliki tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bermartabat bagi PMI. Mereka aktif dalam memberikan bantuan hukum, advokasi, pelatihan, serta membangun jaringan kerjasama demi memperkuat perlindungan terhadap hak-hak PMI di Taiwan. Kolaborasi yang erat dengan mitra ini memastikan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya berdampak jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan dan kontekstual sesuai kebutuhan nyata komunitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diikuti oleh 35 orang PMI yang tergabung dalam jaringan *GANAS Community Taiwan*. Para peserta berasal dari berbagai wilayah di Taiwan dan memiliki latar belakang pekerjaan yang beragam, seperti perawat lansia, pekerja rumah tangga, hingga operator pabrik. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan pembekalan pengetahuan praktis mengenai tiga isu utama yang sering dialami oleh PMI, yaitu stres kerja, tantangan adaptasi, dan rendahnya motivasi dalam bekerja.

Program dilaksanakan secara daring menggunakan *platform Zoom Meeting* dalam tiga sesi utama yang masing-masing membahas topik berbeda, yakni manajemen stres kerja, adaptasi kerja, dan motivasi berprestasi. Setiap sesi dirancang interaktif dengan pemanfaatan fitur *Zoom* seperti ruang diskusi, berbagi layar untuk pemaparan materi, serta sesi tanya jawab terbuka. Untuk mengukur efektivitas penyampaian materi, dilakukan evaluasi dan presensi melalui *Zoho Form* sebelum dan sesudah setiap sesi webinar.



Gambar 1. Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat

Dokumentasi kegiatan menunjukkan antusiasme peserta dalam mengikuti webinar. Tampak dalam tangkapan layar (*screenshot*) sesi Zoom, para peserta mengikuti kegiatan dengan aktif meskipun berada di lokasi dan zona waktu yang berbeda. Mayoritas peserta mengikuti kegiatan melalui gawai pribadi seperti ponsel atau laptop sambil tetap menjalankan tanggung jawab kerja mereka. Foto-foto kegiatan menunjukkan suasana pembelajaran yang inklusif, mencerminkan komitmen peserta untuk meningkatkan kapasitas diri meskipun dengan keterbatasan sarana.

a) Peningkatan Pengetahuan Peserta

Evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan. Rata-rata peningkatan skor pada masing-masing topik adalah sebagai berikut:

- Manajemen Stres: Terjadi peningkatan skor pemahaman sebesar 24%. Peserta menjadi lebih memahami definisi stres, sumber stres dalam konteks kerja migran, serta strategi

sederhana seperti teknik relaksasi dan manajemen waktu untuk mengurangi tekanan psikologis.

- Adaptasi Kerja: Skor pemahaman meningkat sebesar 31%. Materi ini membantu peserta menyadari pentingnya keterbukaan budaya, komunikasi efektif, serta sikap adaptif dalam menghadapi perbedaan norma dan sistem kerja di Taiwan.
- Motivasi Berprestasi: Terjadi peningkatan sebesar 23% pada skor pemahaman. Peserta mampu mengenali kembali tujuan pribadi, pentingnya pencapaian dalam kerja, serta membangun semangat untuk berkembang melalui perencanaan yang lebih terarah.

b) Respons dan Partisipasi Peserta

Umpan balik yang dikumpulkan melalui form evaluasi dan diskusi akhir sesi menunjukkan bahwa peserta merasa terbantu dengan kegiatan ini. Banyak dari mereka mengungkapkan bahwa materi yang disampaikan sangat relevan dengan kondisi mereka di lapangan dan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Penggunaan *Zoom Meeting* memungkinkan interaksi dua arah, di mana peserta dapat berdiskusi, bertanya, dan berbagi pengalaman secara langsung.

Peserta juga menyambut baik pendekatan pembelajaran yang interaktif, termasuk adanya studi kasus dan refleksi pengalaman pribadi. Hal ini menciptakan suasana belajar yang partisipatif dan memperkuat pemahaman melalui konteks nyata yang mereka alami sendiri sebagai pekerja migran.

c) Peran Mitra dan Implikasi Program

GANAS Community Taiwan memegang peran strategis dalam pelaksanaan kegiatan ini, mulai dari rekrutmen peserta, koordinasi teknis, hingga penyediaan ruang komunikasi lanjutan melalui grup WhatsApp. Keterlibatan aktif mitra menjadi faktor pendukung utama keberhasilan kegiatan, khususnya dalam menjangkau komunitas PMI secara langsung.

Temuan dari kegiatan ini menunjukkan bahwa edukasi berbasis webinar dapat menjadi metode yang efektif untuk meningkatkan pemahaman psikososial PMI, terutama dalam kondisi keterbatasan geografis dan waktu. Peningkatan pengetahuan peserta menjadi fondasi awal bagi perubahan sikap dan perilaku kerja yang lebih sehat dan produktif. Meskipun belum dilakukan pengukuran jangka panjang terhadap dampak

perilaku, kegiatan ini telah menunjukkan potensi positif dari intervensi berbasis edukasi dan komunitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil mencapai tujuannya dalam meningkatkan pengetahuan PMI di Taiwan terkait manajemen stres kerja, kemampuan adaptasi, dan motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil evaluasi, terjadi peningkatan pemahaman peserta secara signifikan pada ketiga topik utama yang disampaikan melalui tiga sesi webinar. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan edukatif berbasis daring yang interaktif dapat menjadi strategi efektif dalam menjawab kebutuhan pembelajaran komunitas pekerja migran yang memiliki keterbatasan waktu dan akses.

Meskipun demikian, kegiatan ini memiliki keterbatasan dalam hal pengukuran dampak jangka panjang terhadap perubahan sikap dan perilaku peserta. Oleh karena itu, ke depan disarankan adanya kegiatan lanjutan yang bersifat periodik, berskala lebih besar, serta mencakup evaluasi lanjutan terhadap perubahan perilaku peserta dalam konteks kerja sehari-hari. Disarankan pula agar kegiatan serupa didukung dengan kolaborasi lintas sektor, seperti lembaga pemerintah dan organisasi pelindung tenaga kerja migran, untuk memperkuat aspek keberlanjutan dan jangkauan sasaran. Penelitian lebih lanjut juga perlu dilakukan guna mengeksplorasi intervensi berbasis komunitas lainnya yang berdampak pada kesehatan mental dan kesejahteraan PMI secara holistik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada *GANAS Community Taiwan* atas kerjasama dan kontribusi aktif sebagai mitra komunitas dalam pelaksanaan kegiatan. Artikel ini merupakan bagian dari luaran kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang didesain untuk memperkuat kapasitas psikososial pekerja migran Indonesia di Taiwan.

DAFTAR REFERENSI

- Aldini, D. (2023). Komunikasi Adaptasi Pada Tenaga Kerja Indonesia Dalam Mengatasi Culture Shock. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, XIII(1), 2023.
- Desputri, S. (2024). Analisis Manajemen Stres Dan Kesehatan Mental Pekerja Di Era Digital. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 713–715.
- Harahap, N. A., & Susilawati. (2023). Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(2), 266–272.

- Hery, W., & Melitina, T. (2022). The Effect of Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 12659–12665. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5110>
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Kassandrinou, M., Lainidi, O., Mouratidis, C., & Montgomery, A. (2023). Employee silence, job burnout and job engagement among teachers: the mediational role of psychological safety. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/21642850.2023.2213302>
- Listina, S. (2021). Keterkaitan Antara Penyusunan RPP, Peran Guru Dan Sekolah Dalam Pencapaian Student Well-Being. *Journal of Educational and Language Research*, 1(5), 467–474. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stress Kerja Dan Hardiness Pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>
- Odini, L. S., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Pertiwi, J., & Igianny, P. D. (2020). Pelatihan Manajemen Stress Kerja Dalam Upaya Menurunkan Resiko Mental Illness Pada Petugas Kesehatan di Era Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat UNDIP 2020*, 1(1), 124–128.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja: Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. Galih Panjalu Pramono.
- Pramono, G. P., & Purwaningrum, D. (2022). Mediation Model of Job Satisfaction Determinants. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2854–2862.
- Pramono, G. P., & Purwaningrum, D. (2023). Determinants of Emotional Beliefs about Shared Values in Organizations. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–52.
- Pramono, G., & Purwaningrum, D. (2025). Role of Job Characteristics in Enhancing Work Engagement and Reducing Burnout: An Empirical Study on Indonesian Migrant Workers in Taiwan. *Review of Management and Entrepreneurship*, 9(1), 17–31. <https://doi.org/10.37715/rme.v9i1.5638>
- Puteri, A. D., & Yuristin, D. (2023). Penyuluhan Manajemen Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Bangkinang Pendahuluan. *COVIT(Community Service of Tambusai) : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 89–95.
- Rizqi, M. A. (2023). Dorongan Masyarakat Jawa Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Manajerial*, 10(03), 430. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i03.5968>

- Rohita, T., Nurkholik, D., Lestari, I., Nuralam, D., Indriyani, I., & Lesmana, I. (2024). Optimalisasi Manajemen Stres sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Kolaborasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 197–201. <https://doi.org/10.56359/kolaborasi.v4i3.379>
- Utomo, C. W., Prakoso, S. T., & Herdiany, H. D. (2021). *Workplace Stress and Job Rotation 's Impact on Organizational Citizenship At Bank Syariah Indonesia , Surakarta Branch*. 1(2), 81–90.
- Warastri, A., & Subardjo, R. Y. S. (2022). Peningkatan Resiliensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran Jarak Jauh Dengan Pelatihan Stress Management The Escalation of Teacher ' s Resilience in Electronic Learning with Stress Management Training. *Masyarakat Berdaya Dan Inovasi*, 1(1), 42–46.
- Zhang, M., Li, S., Han, D., Wu, Y., Zhao, J., Liao, H., Ma, Y., Yan, C., & Wang, J. (2023). Association of Job Characteristics and Burnout of Healthcare Workers in Different Positions in Rural China: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Public Health*, 68(August), 1–9. <https://doi.org/10.3389/ijph.2023.1605966>