

Effectiveness of Mindfulness-Based Intervention (MBI) on Reducing Work Stress

Efektivitas Mindfulness-Based Intervention (MBI) terhadap Penurunan Stres Kerja

Auliya Diah Safitri¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia
Email: 1diahsafitri2395@gmail.com

Ananta Yudianto²

² Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia
Email: 2ananta@staff.ubaya.ac.id

Correspondence:

Auliya Diah Safitri

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia
Email: diahsafitri2395@gmail.com

Abstract

Workplace stress is the result of an individual's interaction with their job tasks, which can create tension and imbalance both physically and psychologically. This impacts emotions, cognitive abilities, and the mental state of an employee. This study was conducted to determine the effectiveness of Mindfulness-Based Intervention in reducing workplace stress through a meta-analysis method by reviewing relevant literature from 10 international research journals related to the study variables. The total number of participants in this study was 1,119 individuals divided into two groups: the experimental group (n=560) and the control group (n=559). Based on statistical calculations using mean (M), standard deviation (SD), and the number of participants (n), the effect size value obtained from a random-effect model was determined. Thus, it was sought to establish whether Mindfulness-Based Intervention is an effective treatment for reducing workplace stress and to what extent this effectiveness is. The research results indicated a random effect model value of -0.536 (95% CI = (-0.8208 to -0.2506)). The p-value was found to be <0.001 with an inconsistency value (I^2) of 80.6%. Based on the results of the meta-analysis, it can be concluded that Mindfulness-Based Intervention has a medium effect on workplace stress. This suggests that Mindfulness-Based Intervention is less successful in reducing workplace stress and would be more effective if used in conjunction with other types/methods of intervention.

Keyword : Meta-Analysis, Mindfulness-Based Intervention, Workplace Stress

Abstrak

Stres kerja adalah hasil dari interaksi individu dengan tugas pekerjaannya, yang bisa menciptakan ketegangan dan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini berdampak pada emosi, kemampuan berpikir, serta kondisi mental seorang pekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektifitas Mindfulness Based Intervention untuk menurunkan stres kerja dengan menggunakan metode meta-analisis melalui revid literatur dari 10 jurnal penelitian internasional yang relevan dengan variabel penelitian. Jumlah partisipan pada penelitian ini 1.119 orang yang dibagi dalam dua kelompok yakni kelompok eksperimen (n=560 orang) dan kelompok kontrol (n=559 orang). Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan data mean (M), standar deviasi (SD), dan jumlah partisipan (n) akan menemukan nilai effect size yang diperoleh dari random effect. Dengan demikian, nantinya akan ditemukan bahwa apakah Mindfulness Based Intervention merupakan treatment yang memiliki efektifitas untuk menurunkan stres kerja dan seberapa besar nilai efektifitas yang diberikan. Hasil Penelitian menunjukkan nilai random effect model yaitu sebesar -0,536 (95% CI = (-0,8208 sampai -0,2506)). Hasil dari nilai p Value = <0.001 dengan nilai inkonsistensi (I^2) = 80,6%. Berdasarkan hasil uji meta analisis dapat disimpulkan mindfulness-based intervention memiliki efek medium terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, mindfulness-based intervention kurang berhasil dalam menurunkan stres kerja, sehingga akan lebih efektif jika salah satu jenis/ metode intervensi digunakan bersamaan dengan intervensi lain.

Kata Kunci : Meta-Analysis, Mindfulness-Based Intervention, Stres Kerja

Copyright © 2023 Auliya Diah Safitri & Ananta Yudianto

Received 2023-05-26

Revised 2023-06-04

Accepted 2023-09-13



LATAR BELAKANG

Organisasi Kesehatan Dunia menunjukkan pada tahun 2001 bahwa kesehatan mental adalah keadaan sehat atau sejahtera. Dalam keadaan ini, individu dapat mencapai nilai mereka, mengatasi tekanan hidup normal, terlibat dalam pekerjaan yang produktif dan bermanfaat, dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada komunitas mereka (Shadloo et al. 2016). Hasil survey dari Health and Safety Executive tahun 2017/2018 membuktikan bahwa stres dan depresi yang terjadi dalam pekerjaan terdapat 600.000 kasus dengan tingkat 2.090 per 100.000 karyawan. Pada segi presentase, 57% karyawan tidak hadir di kantor karena sakit dan 44 % karyawan mengalami stres dan depresi karena pekerjaan (Hse, 2019). Stres kerja adalah kondisi adanya rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Simtom yang tampak pada stres ini yaitu ketidakstabilan emosi, merasa gelisah dan tidak bisa rileks, cenderung menarik diri, mengalami gangguan tidur, naiknya tekanan darah, frekuensi merokok menjadi lebih sering dan gangguan pada pencernaan (Mangkunegara, 2017). Stres di tempat kerja berbahaya bagi kesejahteraan karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran, disfungsi organisasi, dan penurunan produktivitas (Colligan & Higgins, 2006).

Banyak individu di organisasi bekerja untuk mencari penghasilan dan laba. Ketika karyawan di organisasi tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan merasakan tekanan, hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif (Hapsari, 2020). Stressor yang timbul dari lingkup pekerjaan, seperti beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan, konflik peran, ketidakjelasan dalam peran, ketidaksesuaian antara tanggung jawab dan wewenang, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, kepemimpinan yang kurang efektif, kurangnya dukungan dari rekan kerja, dan sebagainya (Teguh et al., 2020)

Stres memang tidak selalu bersifat negatif, bahkan sering kali dapat dianggap sebagai sebuah potensi positif ketika dilihat sebagai kesempatan yang memberikan hasil yang berharga. Sebagai contoh, banyak profesional melihat tekanan sebagai tantangan berat yang meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, sedangkan tenggat waktu yang ketat dianggap sebagai stimulasi positif untuk meningkatkan produktivitas. Stres bisa berdampak positif atau negatif, dan penelitian telah menunjukkan perbedaan antara stres yang bersifat tantangan, yang mendorong dalam mencapai tujuan, dengan stres yang bersifat hambatan, yang menghalangi pencapaian tujuan. Terkadang, organisasi sengaja menciptakan tantangan dalam lingkungan kerja dengan tujuan untuk memberikan motivasi tambahan kepada karyawan, seperti memberikan batasan waktu yang ketat (Yuli Asih et al., n.d.).

Stres kerja dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, produktivitas, serta kualitas kerja ketika karyawan kurang mampu untuk mengelola stres tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja telah menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Cunningham &

Regan (2016) menunjukkan bahwa dampak stres pada kesehatan mental ada di mana-mana, tanpa memandang usia dan industri. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efek kecemasan dan stres kerja memperburuk kondisi fisik dan mental, meningkatkan kesalahan terkait pekerjaan, dan mengurangi produktivitas kerja bagi profesional kesehatan. Dampak terhadap organisasi kesehatan dapat terjadi berupa buruknya kualitas pelayanan yang dikarenakan menurunnya kesadaran terhadap rasa peduli petugas kesehatan yang dapat menimbulkan kesalahan sehingga dapat membahayakan keselamatan pasien (Park & Kim, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan rentan mengalami stress kerja terlebih dimasa pandemi sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Hasil penelitian (Althammer et al., 2021) menunjukkan bahwa intervensi *a brief mindfulness-based self-training* dapat mengurangi konflik kehidupan kerja dan psikologis, serta meningkatkan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Dampak stres kerja pada karyawan dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan, menciptakan ketidakmampuan untuk mencapai target, dan meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai. Karyawan yang mengalami stres cenderung menjauh dari lingkungan kerja dan mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sementara itu, karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan mengalami penurunan semangat kerja (Putro et al., 2020)

Salah satu intervensi psikologi yang dapat menurunkan stress kerja adalah mindfulness. Mindfulness dapat memberikan efek baik secara individu maupun organisasi. Raza et al., (2018) sangat merekomendasikan bahwa organisasi harus memberikan pelatihan mindfulness, yang akan mengurangi niat berpindah karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Efek positif mindfulness ini dapat diterapkan di seluruh profesi dan karakteristik individu peserta, menunjukkan bahwa pelatihan mindfulness layak dan dapat diskalakan dalam berbagai konteks (Vonderlin dkk, 2020). Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Horner et al (2014) memiliki hasil yang bertolak belakang. Mindfulness Program Training yang dilakukan tidak mempengaruhi secara signifikan pada variabel burnout, stres, dan kepuasan pasien terhadap kelompok eksperimen.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan validitas secara statistik melalui meta analisis untuk mengevaluasi besaran efek yang terkait dengan penggunaan intervensi berbasis mindfulness dalam mengurangi tingkat stres kerja.

METODE PENELITIAN

Meta Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan mengkaji beberapa jurnal internasional. Meta-analisis adalah studi yang menggunakan penelitian-penelitian yang sudah ada dan digunakan oleh peneliti lain dan dilakukan secara sistematis dan kuantitatif dalam menarik kesimpulan yang akurat. (Retnawati dkk, 2018).

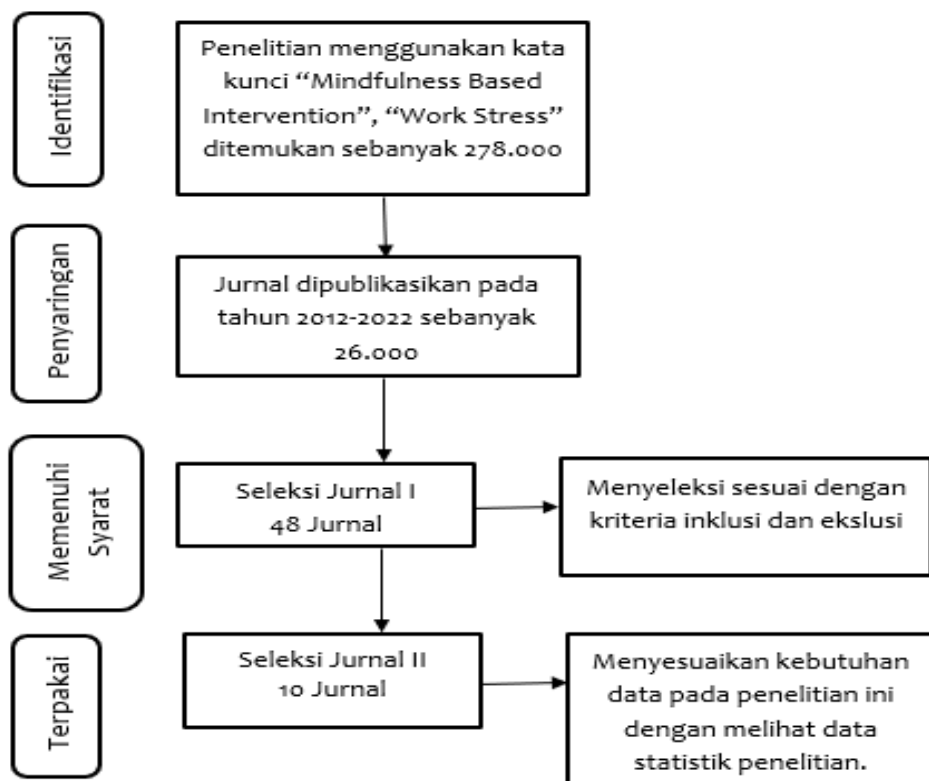
Pengukuran ukuran efek dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu mengukur perbedaan mean yang telah distandarisasi dan mengukur proporsi variasi yang dapat dijelaskan (Santoso, 2010). Dalam penelitian ini, pendekatan perbedaan mean yang telah distandarisasi digunakan. Oleh karena itu, data mengenai jumlah (N), rata-rata (M), dan standar deviasi (SD) dari partisipan dalam kelompok kontrol dan kelompok intervensi dikumpulkan untuk menghitung nilai ukuran efek. Nilai efek juga dihitung menggunakan rumus Hedges'g. Menurut Ellis (2010), ada tiga kategori yang digunakan untuk mengklasifikasikan nilai ukuran efek Hedges'g antara lain effect size kategori kecil (0.2 - 0.5), effect size kategori sedang (0.5 - 0.8), dan effect size kategori besar (≤ 0.8).

Selanjutnya, penelitian ini juga mengukur heterogenitas data-data penelitian. Heterogenitas diperoleh dari nilai inkonsistensi (I^2). Apabila nilai inkonsistensi (I^2) semakin besar maka hasil yang diperoleh semakin menunjukkan keberagaman. Heterogenitas dikelompokkan dalam tiga kategori yakni heterogenitas rendah nilai $\leq 25\%$, heterogenitas sedang nilai $26\% < I^2 \leq 50\%$, heterogenitas tinggi nilai $51\% < I^2 \leq 100\%$, jika heterogenitas 0% maka dapat

dikatakan data homogen dan masuk pada kategori heterogenitas sedang (Card, 2012). Penelitian ini menggunakan software Jamovi versi 2.2.5.0 untuk melakukan proses perhitungan data.

Sumber Informasi dan Strategi Pencarian Penelitian Terdahulu

Peneliti mencari penelitian terdahulu menggunakan kata kunci "Mindfulness Based Intervention", "Work Stress" sebagai variabel yang difokuskan pada studi ini. Pencarian dilakukan pada mesin pencari Google Scholar, PubMed, dan Sciedirect. Selanjutnya dilakukan seleksi jurnal menggunakan kriteria inklusi, yaitu (1) waktu publikasi selama 10 tahun terakhir, yaitu tahun 2012-2022, (2) Jurnal yang digunakan dapat diakses secara gratis, (3) menggunakan desain Randomized Controlled Trial (RCT). Kriteria eksklusi yang digunakan yaitu (1) menggunakan bahasa selain bahasa Inggris, (2) jurnal ilmiah berbayar. Peneliti mendapatkan 10 jurnal dari tahun 2008 hingga tahun 2020 yang akan diolah dan dikaji. Skema alur proses pencarian data penelitian tercantum pada Gambar 1.



Gambar 1. Skema Alur Pencarian Data Penelitian

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji meta analisis yang telah dilakukan dengan melihat penelitian terdahulu terkait *mindfulness* untuk menurunkan stres kerja diperoleh hasilnya menunjukkan kategori *medium effect size*. Hasil analisa telah dirincikan ke dalam Tabel 1 dan Tabel 2. Tabel 1 menunjukkan metode intervensi yang dilakukan pada 10 jurnal yang

dianalisa menggunakan metode intervensi berbasis *mindfulness* di berbagai negara dengan menggunakan berbagai jenis alat ukur untuk variabel stres kerja. Tabel 2 menunjukkan hasil analisis statistik effect size menggunakan Jamovi menunjukkan medium effect size *mindfulness* untuk menurunkan stres kerja diperoleh dari random effect model yaitu sebesar -0,536 (95% CI = (-0,8208 sampai -0,2506)). Selain

itu, hasil dari nilai p Value = <0.001 artinya hasil analisis tersebut sangat signifikan secara statistik dengan nilai $I^2 = 80,6\%$ yang berarti sebagian besar variasi dalam hasil studi-studi yang digunakan dalam analisis tersebut disebabkan

oleh variasi sebenarnya dalam populasi. Dengan kata lain, terdapat tingkat heterogenitas yang signifikan antara hasil studi-studi tersebut, yang tidak dapat dijelaskan semata-mata oleh faktor-faktor seperti kesalahan pengukuran atau kebetulan.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Metode Intervensi	Alat Ukur	Negara
1.	(Ameli et al., 2020)	Kelompok intervensi mendapat program MBSC singkat (5 sesi dengan durasi 1,5 jam per sesi)	PSS-10	Maryland, AS
2.	(Fendel et al., 2021)	Kelompok intervensi terlibat dalam program MBSR oleh Kabat-Zinn yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus dokter residen. Program ini terdiri dari 8 sesi dengan durasi 135 menit persesi. Kelompok intervensi mendapatkan buku panduan materi dan deskripsi latihan praktis, sementara kelompok kontrol hanya mendapat buku panduan materi saja.	PSS-10	Germany
3.	(Lin et al., 2019)	Kelompok intervensi diberi program MBSR (Kabat Zinn) dan MBCT (Teasdale et al) yang dimodifikasi, program terdiri dari 8 sesi kelompok mingguan 2 jam dan 20 menit latihan mindfulness formal di rumah setiap hari selama 6 hari dalam seminggu selama 8 minggu	PSS-14	China
4.	(Yang et al., 2018)	Kelompok intervensi diberi program MBSR di <i>nurse station</i> setiap Kamis pagi atau sore (seminggu sekali) sebanyak 8 sesi. Para responden memilih pelatihan sesuai dengan waktu luang mereka. Konten yang diberikan mencakup hal-hal berikut: pada tahap pertama, persiapan "relaksasi". Pada tahap kedua, <i>Mindfulness breathing</i> .	NSS	China
5.	(Lilly et al., 2019)	Kelompok intervensi diberikan pelatihan berbasis MBI online terdiri dari tujuh modul yang masing-masing diselesaikan setiap minggu. Dua email dikirim setiap minggu: satu memperkenalkan tema mingguan dan satu lagi memberikan pengingat latihan. Waktu penyelesaian untuk setiap modul berkisar antara 20 hingga 30 menit.	C-SOSI	USA
6.	(Yıldırım & Yıldız, 2022)	Kelompok intervensi diberikan program MBB (<i>Mindfulness Based Breathing</i>) dan Terapi musik hanya dalam satu sesi dengan durasi 30 menit.	STAI-I	Turki
7.	(Manotas et al., 2014)	Kelompok eksperimen menerima <i>Mindfulness Training</i> singkat dengan durasi di dalam kelas 2 jam, sekali minggu selama 4 minggu, dengan total 8 jam.	PSS-14	California
8.	(Ireland et al., 2017)	Kelompok intervensi diberikan 3 program berbasis mindfulness yang digabungkan yaitu MBSR, MBCT dan ACT dengan durasi 10 sesi.	PSS-10	Queensland
9.	(Zarvijani et al., 2021)	Kelompok intervensi diberikan pelatihan <i>mindfulness</i> jenis ACT berdasarkan model Steven Hayes. Terdiri dari 8 sesi dengan durasi 2 jam persesi.	PSS-14	Iran
10.	(Brinkmann et al., 2020)	Kelompok intervensi berlatih setengah jam setiap hari dan untuk menyelesaikan laporan diri setiap hari untuk memantau pertemuan mereka (HRV-Bfb), jenis latihan (MBI) dan untuk berapa lama mereka telah berlatih. Peserta dihubungi dua kali (setelah minggu ke-1 dan 3) untuk memantau kemajuan mereka. Sesi booster untuk klarifikasi pertanyaan umum atau teknologi disingkirkan dua kali selama enam minggu pelatihan (setelah minggu 1 dan 3)	TICS	Germany

Tabel 2. Plot Random Effect & Heterogenitas

	Estimate	Se	Z	P Value	CI Lower Bound	CI Upper Bound	I^2
Intercept	-0,536	0,145	-3,68	<0,001	-0,821	-0,251	80,6%

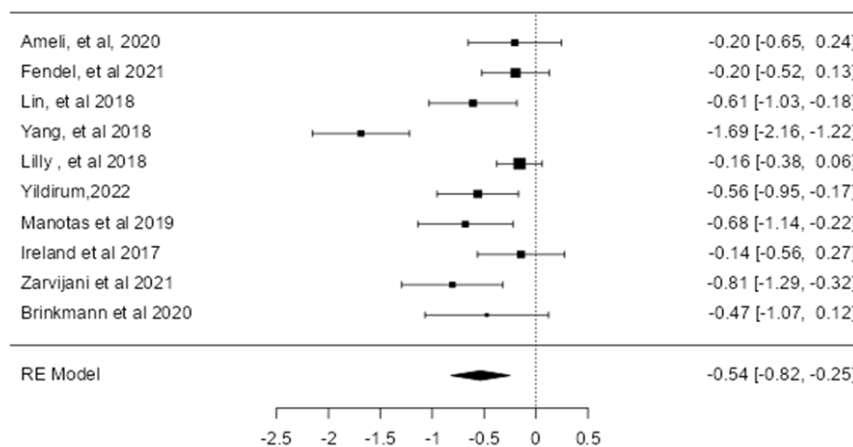
PEMBAHASAN

Mindfulness merupakan sebuah praktik meditasi yang menekankan kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini, telah mendapatkan perhatian yang meningkat dalam konteks manajemen stres kerja. Mindfulness dapat membantu individu mengatasi stres dengan meningkatkan kesadaran terhadap pikiran dan perasaan mereka, meningkatkan konsentrasi, serta membantu dalam manajemen emosi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang stres kerja dan penggunaan mindfulness sebagai alat pengelolaan stres semakin penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Banyak organisasi telah mulai mengintegrasikan pelatihan mindfulness sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan mereka, dengan harapan dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kualitas hidup mereka di tempat kerja.

Sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran akan stres kerja, beberapa organisasi telah mulai mengintegrasikan pelatihan *mindfulness* sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan mereka. Ini dilakukan dengan harapan dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kualitas hidup karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang hubungan antara stres kerja dan *mindfulness* menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uji meta-analisis, *mindfulness-based intervention* memiliki efek kategori sedang (*medium effect size*) untuk menurunkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Burton et al (2017) juga menemukan bahwa *mindfulness-based intervention* memiliki pengaruh moderate terhadap tingkat stres pada tenaga kesehatan profesional. Penelitian ini juga didukung oleh Khoury et al. (2015) yang melaporkan bahwa MBSR adalah intervensi yang cukup efektif untuk mengurangi stres pada tenaga kesehatan profesional. Sejalan dengan hal tersebut subjek pada penelitian ini juga hampir sebagian besar merupakan tenaga kesehatan terutama yang memiliki hasil *medium effect size* (Lin et al., 2019; Manotas et al., 2014; Yildirim & Yildiz, 2022)

Terdapat perbedaan nilai *effect size* yakni ditemukan *effect size* yang lebih besar pada penelitian yang dilakukan oleh Yang et al (2018) dengan nilai Hedge's = -1.69 (95% CI= -2.16 hingga -1.22) dan penelitian yang dilakukan oleh Zarvijani, et al (2021) dengan nilai Hedge's = -0.81 (95% CI= -1.29 hingga -0.32). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan *effect size* paling kecil datang dari penelitian oleh Ireland et al (2017) dengan nilai Hedge's = -0.14 (95% CI= -0.56 hingga -0.27). Secara garis besar dari hasil meta analisis yang telah dilakukan menunjukkan intervensi berbasis *mindfulness* hanya memiliki *medium effect size* dengan kata lain efektif namun kurang signifikan untuk menurunkan stress kerja.



Gambar 2. Forest Plot

Meninjau perbedaan nilai *effect size* tersebut peneliti melihat perbedaan metode yang diterapkan yakni pada penelitian yang memiliki nilai *effect size* lebih besar menggunakan metode yang lebih fokus dan dengan durasi yang lebih panjang sementara penelitian yang menghasilkan nilai *effect size* lebih kecil menggunakan metode dengan durasi yang dipersingkat, berbasis *online* dan ada yang menggunakan kombinasi teknik *mindfulness*. Perbedaan pemberian metode dan durasi yang beragam dapat menjadi faktor yang menyebabkan hasil yang kurang signifikan.

Intervensi *mindfulness* dilakukan dengan menggunakan metode yang beragam. Jenis intervensi berbasis *mindfulness* yang paling dapat diandalkan ialah yang

memiliki durasi 8 minggu, seperti MBSR dan MBCT (Creswell, 2017). Proses program yang dijalankan memiliki durasi yang cukup panjang yakni sekitar 8 sampai 12 minggu. Beberapa penelitian mengembangkan dengan program yang lebih singkat namun hasilnya memiliki efek yang relatif sementara dan kurang signifikan. Sejalan dengan hasil meta analisis pada penelitian ini menunjukkan nilai *small to medium effect size* pada studi yang menggunakan metode *mindfulness* yang lebih singkat dan dimodifikasi.

Hasil penelitian ini menemukan *large effect size* pada dua jurnal acuan yang dipakai dan memiliki partisipan yang sama yakni perawat psikiatri (Yang et al., 2018; Zarvijani et al., 2021). Secara umum diketahui bahwa perawat berada di

bawah tekanan kerja yang tinggi, dan perawat psikiatri harus bekerja di bawah tekanan yang lebih tinggi daripada perawat pada umumnya karena sifat khusus pekerjaan mereka (Su, 2011). Terlihat, perawat psikiatri adalah kelompok pekerja medis tertentu. Kekhususan ini tercermin dalam sifat pasien yang harus dirawat oleh perawat psikiatri. Sebagai hasil dari kekhususan ini, risiko kerja perawat jiwa secara signifikan lebih tinggi daripada perawat umum (Zhang et al., 2016).

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yaitu intervensi *mindfulness* dilakukan dengan metode dan durasi yang berbeda-beda, kemudian alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres juga beragam yakni (PSS-10, PSS-14, NSS, C-SOSI, STAI-I dan TICS) sehingga dapat menyebabkan perbedaan nilai yang dihasilkan dan penelitian ini tidak melihat tingkat stress pada partisipan.

KESIMPULAN

Mindfulness-based intervention (MBI) sebagai program intervensi cukup mampu dalam menurunkan stres kerja namun tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan perbedaan durasi yang dilaksanakan selama intervensi dijalankan sehingga memberikan efek yang beragam serta adanya modifikasi dan penggabungan intervensi memungkinkan untuk memiliki pengaruh terhadap efektivitas pada penelitian.

Berdasarkan hasil meta-analisis yang telah diperoleh, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi perbandingan antara *Mindfulness-Based Intervention* dengan jenis intervensi lainnya untuk menilai dan memahami lebih lanjut efektivitasnya dalam mengurangi stres kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat fokus pada partisipan dengan profesi yang berbeda serta dapat menggunakan moderasi seperti jenis kelamin, negara, alat ukur dan usia sebagai faktor yang kemungkinan mempengaruhi efektivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>

Ameli, R., Sinaii, N., West, C. P., Luna, M. J., Panahi, S., Zoosman, M., Rusch, H. L., & Berger, A. (2020). Effect of a Brief Mindfulness-Based Program on Stress in Health Care Professionals at a US Biomedical Research Hospital: A Randomized Clinical Trial. *JAMA Network Open*, 3(8), e2013424. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13424>

Brinkmann, A. E., Press, S. A., Helmert, E., Hautzinger, M., Khazan, I., & Vagedes, J. (2020). Comparing Effectiveness of HRV-Biofeedback and Mindfulness for Workplace Stress Reduction: A Randomized Controlled Trial. *Applied Psychophysiology Biofeedback*, 45(4), 307–322. <https://doi.org/10.1007/s10484-020-09477-w>

Burton, A., Burgess, C., Dean, S., Koutsopoulou, G. Z., & Hugh-Jones, S. (2017). How Effective are Mindfulness-Based Interventions for Reducing Stress Among Healthcare Professionals? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Stress and Health*, 33(1), 3–13. <https://doi.org/10.1002/smi.2673>

Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491–516. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>

Fendel, J. C., Aeschbach, V. M., Schmidt, S., & Göritz, A. S. (2021). The impact of a tailored mindfulness-based program for resident physicians on distress and the quality of care: A randomised controlled trial. *Journal of Internal Medicine*, 290(6), 1233–1248. <https://doi.org/10.1111/joim.13374>

Hapsari, I. N. (2020). Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3906>

Hse. (2019). *Stress, anxiety and depression statistics 2018*. <https://books.hse.gov.uk/>

Ireland, M. J., Clough, B., Gill, K., Langan, F., O'Connor, A., & Spencer, L. (2017). A randomized controlled trial of mindfulness to reduce stress and burnout among intern medical practitioners. *Medical Teacher*, 39(4), 409–414. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1294749>

Lilly, M., Calhoun, R., Painter, I., Beaton, R., Stangenes, S., Revere, D., Baseman, J., & Meischke, H. (2019). Destress 9-1-1 - An online mindfulness-based intervention in reducing stress among emergency medical dispatchers: A randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(10), 705–711. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105598>

Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C., & Xie, J. (2019). The Effects of a Modified Mindfulness-Based Stress Reduction Program for Nurses: A Randomized Controlled Trial. *Workplace Health and Safety*, 67(3), 111–122. <https://doi.org/10.1177/2165079918801633>

Manotas, M., Segura, C., Eraso, M., Oggins, J., & McGovern, K. (2014). Association of brief mindfulness training with reductions in perceived stress and distress in Colombian health care professionals. *International Journal of Stress Management*, 21(2), 207–225. <https://doi.org/10.1037/a0035150>

Park, Y. M., & Kim, S. Y. (2013). Impacts of job stress and cognitive failure on patient safety incidents among hospital nurses. *Safety and Health at Work*, 4(4), 210–215. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.003>

Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>

Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>

Teguh, M., Maria, A., Gulo, W. M. E. F., & Hartini, S. (2020). Perilaku Agresi Ditinjau Dari Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 127. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3909>

Yang, J., Tang, S., & Zhou, W. (2018). Effect of mindfulness-based stress reduction therapy on work stress and mental health of psychiatric nurses. *Psychiatra Danubina*, 30(2), 189–196. <https://doi.org/10.24869/psih.2018.189>

Yıldırım, D., & Yıldız, C. Ç. (2022). The Effect of Mindfulness-Based Breathing and Music Therapy Practice on Nurses' Stress, Work-Related Strain, and Psychological Well-being during the COVID-19 Pandemic: A Randomized Controlled Trial. *Holistic Nursing Practice*, 36(3), 156–165. <https://doi.org/10.1097/HNP.0000000000000511>

Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (n.d.). STRES KERJA.

Zarvijani, S. A. H., moghaddam, L. F., & Parchebafieh, S. (2021). Acceptance and commitment therapy on perceived stress and psychological flexibility of psychiatric nurses: a randomized control trial. *BMC Nursing*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00763-4>

Zhang, C. Q., Si, G., Duan, Y., Lyu, Y., Keatley, D. A., & Chan, D. K. C. (2016). The effects of mindfulness training on beginners' skill acquisition in dart throwing: A randomized controlled trial. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 279–285. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.09.005>