



PENINGKATAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN METODE "TRUST YOUR SELF BY WRITING ON THE PAPER" TENAGA OUTSOURCING PADA PT SAMUDERA MAKASSAR CABANG MAKASSAR

Faradillah Firdaus, Ela Anriani Putri *, Cahya Tahir

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email*: elaanriani03@gmail.com

Abstrak

Kepercayaan diri merupakan salah satu faktor terpenting dalam individu untuk meningkatkan performa dan yakin akan kemampuan diri sendiri. Terdapat banyak faktor yang membentuk kepercayaan diri, namun secara garis besar percaya diri seorang individu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Berdasarkan data awal yang dilakukan oleh tenaga outsourcing di PT. Samudera Indonesia cabang Makassar beberapa diantara mereka merasa kurang yakin dan percaya pada kemampuan dan diri mereka sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri mereka adalah status pegawai yang tidak tetap, posisi, tekanan dari orang-orang disekitar, serta kurang yakin dengan potensi yang dimiliki. Untuk meningkatkan percaya diri tenaga outsourcing maka dilakukan pelatihan dengan judul *Trust Your Self by Writing On The Paper* dimana tujuan dari pelatihan ini adalah meningkatkan kepercayaan diri mereka melalui menjawab pertanyaan-pertanyaan *powerfull* sehingga mereka menemukan solusi untuk setiap tantangan yang dihadapi dari solusi yang mereka buat sendiri. Untuk pengukuran menggunakan skala kepercayaan diri yang diadaptasi dari teori kepercayaan diri Lautser dengan total 18 aitem. Data yang diperoleh tidak terdistribusi normal sehingga menggunakan uji hipotesis nonparamterik yaitu menggunakan uji *paired sample t test* mengukur perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* menggunakan software SPSS versi 25. Hasil pengabdian menunjukkan kepercayaan diri melalui pelatihan *Trust Your Self by Writing On The Paper* memberikan bukti dapat meningkatkan kepercayaan diri tenaga outsourcing PT. Samudera Indonesia.

Kata Kunci: Pengabdian; Outsourcing; Percaya diri; Pelatihan

PENDAHULUAN

Sikap pada diri seseorang yang dapat menerima kenyataan, mengembangkan kesadaran diri, berpikir positif, memiliki kemandirian dan mempunyai kemampuan untuk memiliki segala sesuatu yang diinginkan. Kepercayaan diri pada setiap individu tentunya sangat berbeda-beda hal ini akan dipengaruhi oleh sejauh mana penerimaan masyarakat pada individu, jika mereka merasa dirinya diterima maka akan muncul perasaan aman dan nyaman untuk melakukan segala hal yang mereka inginkan. Mengemukakan bahwa orang dengan kepercayaan diri tinggi akan memposisikan diri sebagai orang pertama karena kemampuannya, sedangkan orang yang tidak percayadiri akan memposisikan diri sebagai orang terakhir karena ketidakmampuannya (Lautser, 1992). Kurangnya kepercayaan diri ini menjadi penyebab mengapa seseorang tidak memenuhi potensinya. Rasa kepercayaan diri merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dengan sejumlah kompetensi, keyakinan,



kemampuan, dan percaya bahwa bisa melakukan sesuatu akibat pengalaman, potensial aktual, prestasi serta harapan realitas yang dimiliki.

Penerapan sistem kerja *outsourcing* ini dilakukan oleh pemerintah dengan maksud untuk menekan tingginya angka pengangguran. Banyak perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan kepada perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Tenaga kerja *outsourcing* merupakan tenaga kerja alih daya yang disediakan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan disalurkan untuk perusahaan lain yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* (Mursalim & Suyono, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri dalam setiap individu termasuk tenaga kerja *outsourcing*. Berdasarkan data awal yang didapat dari tenaga *outsourcing* di PT. Samudera Indonesia cabang Makassar, peneliti berhasil mendapat beberapa faktor yang menjadi alasan mereka memiliki kepercayaan diri yang rendah. Secara garis besar, faktor seperti status pegawai yang belum tetap, posisi, tekanan dari orang-orang sekitar serta kurangnya rasa yakin terhadap kemampuan mereka. *Job insecurity* sebagai "*the threat of unemployment*" atau suatu tekanan yang berasal dari status pegawai yang bukan merupakan pegawai tetap. Sehingga dengan posisi yang tidak pasti dapat memunculkan beberapa pengaruh negatif salah satunya tingkat kepercayaan diri yang rendah (De Witte, 2005). *Job insecurity* dapat berasal dari rasa ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kontinuitas karena terancam oleh situasi dalam pekerjaan (Priyadi dkk., 2020).

Selain itu kepercayaan diri yang rendah juga disebabkan karena individu tidak percaya akan potensi yang dimiliki. Kepercayaan diri merupakan atribur yang penting untuk seseorang dapat mengaktualisasi potensi yang dimiliki oleh individu (Nasution dkk, 2020). Dan faktor terakhir adalah khawatir akan tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga. Dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, seorang ayah yang tidak dapat memenuhi peran tersebut akan merasa tertekan dan khawatir terhadap situasi tersebut.

Lelaki yang biasanya merupakan penyedia nafkah dan sosok maskulin serta merupakan kepala keluarga mengalami tekanan untuk memenuhi kriteria-kriteria maskulinitas tersebut, bahkan beberapa lelaki merasa bahwa ia telah gagal sebagai seorang lelaki jika ia tidak dapat menafkahi keluarganya (Doucet & Merla 2007). Dengan tugas dan tanggung jawab serbagai pencari nafkah utama dalam keluarga, seorang ayah yang tidak dapat memenuhi peran tersebut akan merasa tertekan dan khawatir terhadap situasi tersebut. Lelaki yang biasanya merupakan penyedia nafkah dan sosok maskulin serta berperan sebagai kepala keluarga mengamalami tekanan untuk memenuhi beberapa kriteria maskulinitas tersebut, bahkan beberapa lelaki merasa bahwa ia telah gagal sebagai seorang lelaki jika ia tidak dapat menafkahi keluarganya. Pemberian nafkah tersebut untuk pemenuhan kebutuhan keluarga (Mutamakin, M., & Ansari, A., 2020). Dalam pandangan laki-laki, mencari nafkah adalah tanggung jawab terpenting sebagai kepala keluarga (Wahyuni dkk., 2023)

Dengan pelatihan *Trust Your Self by Writing On The Paper* yang merupakan sebuah pelatihan yang memiliki dasar dari psikologi positif tersebut maka pelatihan ini berfokus dalam membangun kepercayaan individu melalui penggalan potensi diri individu dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan provokasi dan menjawabnya dengan menuliskan pada sebuah kertas. Teknik ini terinspirasi dari penggabungan terapi *expressive writing* dan *Coaching*. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun untuk meningkatkan potensi para peserta, membuat para peserta dapat menghadapi tantangan dengan cara mereka sendiri, serta membuat mereka yakin bahwa setiap



tantangan yang mereka hadapi dapat dilewati dengan solusi yang berasal dari diri mereka sendiri.

Coaching adalah salah satu teknik dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi sekolah menciptakan keunggulan kompetitif (Chidir & dkk, 2022). Dengan menggunakan *coaching* maka potensi karyawan dapat dikembangkan dan menunjang terhadap kinerja karyawan tersebut. Secara kolektif, apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja dan produktivitas perusahaan turut meningkat (Putra, 2023). *Expressive writing* merupakan kegiatan dalam mengekspresikan atau mengungkapkan segala perasaannya, pikiran maupun pengalaman yang berkaitan dengan emosi dari dalam dirinya melalui tulisan tanpa memikirkan aturan dalam menulis (Salam dkk, 2024).

Berdasarkan dengan pemahaman dari pemaparan *expressive writing* dan *coaching* maka peneliti memutuskan untuk mendesain sebuah perlakuan dimana untuk pertanyaan-pertanyaan yang berbentuk provokasi diberikan untuk memancing peserta pelatihan untuk memikirkan diri dan meningkatkan potensi yang dimiliki, untuk bagian penyaluran jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan menggunakan kertas dan alat tulis sehingga para peserta penelitian dengan bebas mengekspresikan, menceritakan, dan menjawab setiap pertanyaan dengan baik.

Dengan desain penelitian dan permasalahan yang didapat, maka peneliti memutuskan membuat pelatihan *Trust Your Self by Writing On The Paper* dengan tujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri para tenaga *outsourcing* di PT. Samudera Indonesia cabang Makassar. Diharapkan setelah mengikuti pelatihan ini para tenaga *outsourcing* dapat memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan mulai yakin dengan potensi yang mereka miliki.

METODE

Partisipan dan Prosedur

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berkerja di PT. subjek merupakan karyawan Samudera Indonesia cabang Makassar. Pada penelitian kali ini hanya menggunakan kelompok eksperimen. Rekrutmen partisipan dilakukan melalui HC pada PT. Samudera Indonesia yang menghubungi karyawan *outsourcing* secara langsung. Adapun jumlah partisipan pada pelatihan yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 30 Mei 2024 yaitu berjumlah enam orang.

Penelitian eksperimen ini berlangsung secara *luring* di ruang *meeting* lantai 2 di PT. Samudera Indonesia cabang Makassar. Eksperimen mulai dilakukan sejak pukul 15.00 WITA hingga 17.25 WITA. Pada awal proses eksperimen ini, peserta dihubungi pihak *Human Capital* untuk memasuki ruangan yang telah disediakan, setelah itu para partisipan diharapkan untuk mengambil posisi duduk dengan nyaman sesuai dengan tempat duduk yang telah disediakan. Setelah seluruh partisipan lengkap, peneliti mengajak partisipan untuk melakukan peregangan, latihan nafas dengan cara menarik, menahan, dan menghembuskan nafas masing-masing selama 4 detik, lalu partisipan kembali diinstruksikan untuk mengambil posisi yang nyaman sebelum mengikuti pelatihan, partisipan diarahkan untuk mengisi *pre-test* dengan mengakses link dan scan barcode yang telah disediakan.

Masuk ke tahap pelaksanaan, para partisipan diinstruksikan untuk mengambil selembar kertas dan pensil yang telah disediakan. Peneliti memberikan instruksi untuk menggambar sebuah pohon dengan durasi waktu selama 3 menit. Setelah itu peneliti memberikan instruksi lagi untuk mengambil sebuah spidol berwarna. Peneliti memberikan instruksi "Jika dilihat dari pohon yang anda gambar, jika ini hidup anda



maka berada dimanakah diri anda saat ini?, mohon ditandai dengan spidol yang telah disediakan”, setelah itu peneliti kembali untuk memberikan instruksi “Lihat kembali pohon yang anda gambar, dan jika ini diri anda maka anda ingin berada dibagian mana pohon yang anda gambar? Apakah di ranting, akar, atau bagian paling atas?”

Setelah selesai tugas pertama partisipan kembali diinstruksikan untuk mengambil kertas kosong dan pulpen yang telah disediakan. Partisipan diberikan instruksi untuk menulis nama, bisnis unit, dan pekerjaan. Partisipan diinstruksikan untuk kembali melihat ke layar depan. Partisipan diinstruksikan untuk membaca pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Selanjutnya setiap partisipan diberikan waktu selama 5 menit untuk menjawab setiap pertanyaan yang diberikan.

Setelah seluruh pertanyaan selesai partisipan diinstruksikan untuk mengerjakan *post-test* dengan menggunakan link atau scan barcode yang telah disediakan. Partisipan diberikan kesempatan untuk mengisi *post-test*. Peneliti mengambil kertas yang telah dikerjakan oleh partisipan. Peneliti memberikan ucapan terima kasih dan memberikan *snack* kepada para partisipan sebagai bentuk terima kasih.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *pre-eksperimental*. Desain yang digunakan berbentuk *one group pretest-posttest design*. *One group pretest posttest design* adalah desain *pre-eksperimental* yang terdapat *pre-test* (tes sebelum diberi *treatment*) dan *post-test* (tes sesudah diberi *treatment*) dalam satu kelompok (Sugiyono, 2011). Desain ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. *One Group Pretest-Posttest Design*

Keterangan:

X = *treatment* yang diberikan (variabel *independen*)

O1 = *pre-test* kelompok eksperimen

O2 = *pos-test* kelompok eksperimen (setelah diberi *treatment*)

Pengaruh perlakuan pada desain ini adalah O2-O1 (Sugiyono, 2011). Hal yang diuji adalah perbedaan O2 dengan O1. Jika terdapat perbedaan di mana O2 lebih besar dari O1 maka Peningkatan Kepercayaan diri berpengaruh positif pada tenaga *Outsourcing* PT Samudera Makassar cabang Makassar, dan bila O2 lebih kecil daripada O1 maka berpengaruh negatif (Sugiyono, 2011). Variabel X (kepercayaan diri) berperan sebagai *treatment*.

Gambaran di atas menjelaskan tidak adanya sistem random sebab subjek sudah terbentuk dalam satu kelompok secara alami. Kelompok ini diambil secara utuh pada *sift* saat jadwal pelatihan dilaksanakan. Penelitian ini hanya terdiri dari satu kelompok yang diberi *treatment*. Berikut langkah penelitian ini:

1. *Pre-Test*

Tes awal ini dilakukan pengambilan data awal melalui google formulir untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di PT. Samudera Indonesia.

2. *Treatment*

Melaksanakan pelatihan “Peningkatan Kepercayaan Diri dengan *Trust Your Self by Writing On The Paper*”. *Treatment* dilakukan secara bersama-sama di PT. Samudera Indonesia.



3. Post-Test

Tes akhir serupa dengan tes awal. Tes ini berguna untuk melihat perbedaan antara sebelum dan sesudah diberi treatment. Tes akhir ini bagikan melalui google formulir.

Setelah tiga kondisi tersebut dilakukan kemudian hasil dari *pre-test* dan *post-test* dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji asumsi dan hipotesis, peneliti memaparkan hasil penelitian deskriptif berikut yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Demografis

Jenis Data	Data Responden	Jumlah responden	Persentase (%)
Gender	Laki-laki	6	100%
Total		6	100%
Posisi	Driver	2	33,3%
	OB	3	50,0%
	Security	1	16,7%
Total		6	100%

Berdasarkan paparan pada tabel 4.1 menunjukkan hasil bahwa terdapat enam orang tenaga outsourcing yang bergender laki-laki. Pada data posisi jabatan tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia untuk *driver* berjumlah dua orang, *OB* berjumlah tiga orang dan *security* hanya seorang saja. Jadi jumlah dari seluruh subjek adalah enam orang. Sebaran tersebut didominasi oleh posisi *OB* PT. Samudera Indonesia Cabang Makassar.

Tabel 2. Hasil uji normalitas

N	6
Asymp.Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Dasar pengambilan Keputusan, jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal dan jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai 0,2 yang artinya data terdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Uji hipotesis *paired samples statistics*

	Mean	Std. Deviation	Sig. (2- tailed)
Pre & Post	-36,833	2,828	0,000

Uji Paired t-test merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis, dimana data yang digunakan tidak bebas (berpasangan) (Montolalu, C., & Langi, Y. 2018). Dasar pengambilan Keputusan, jika nilai signifikasi kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikasi besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis di atas didapatkan bahwa nilai P-value $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menandakan bahwa ada perbedaan kepercayaan diri yang dimiliki oada saat sebelum dan sesudah mengikuti



pelatihan peningkatan kepercayaan diri dengan "*Trust Your Self by Writing On The Paper*" pada tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia cabang makassar.

Coaching mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan/karyawati, mengatasi tantangan, mencapai tujuan aspirasional dan membangun kepercayaan diri (Fauzi, 2023). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati dkk. (2024) mengemukakan bahwa pendekatan teknik *Coaching* dapat dianggap sebagai strategi inovatif untuk peningkatan kinerja guru karena fokus pada pengembangan individu, keterlibatan aktif kepala sekolah dan guru, pembangunan hubungan percaya, pendorong refleksi diri sehingga guru menjadi berdaya dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki serta menggali dan menemukan sendiri solusi atau pemecahan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya dengan menulis ekspresif individu dapat berfikir mengenai peristiwa yang dialami dan proses emosional serta elemen objektif pada peristiwa tersebut yang kemudian akan menjadi renungan yang meredakan pada peristiwa yang dialami atau dirasakan tersebut (Qonitatin, 2019). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ulfa *ekspresive writing* memberikan pemahaman yang lebih baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain mengenai gambaran diri dalam bentuk tulisan, meningkatkan ekspresi diri, harga diri, dan kreatifitas, meningkatkan kemampuan komunikasi dan interpersonal, mengekspresikan segala emosi yang berlebihan serta menurunkan tekanan dalam diri, meningkatkan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi masalah (Ulfa, 2021).

Maka dengan penggabungan dua teknik tersebut yaitu *Coaching* dan *expressive writing* diharapkan dapat memberikan peningkatan kepercayaan diri tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia cabang Makassar melalui menjawab pertanyaan *provokatif* serta menulis dilakukan sebagai bentuk kebebasan dalam menjawab dan berkespresi dengan bebas. Pada uji hipotesis menggunakan uji *paired sample t test* menunjukkan bahwa $p < 0.05$ yang menandakan bahwa tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia terdapat peningkatan kepercayaan diri sebelum mengikuti pelatihan yang diukur dengan *pre-test* dengan sesudah mengikuti pelatihan yang diukur menggunakan *post-test*.

SIMPULAN

Kepercayaan diri tiap tenaga *outsourcing* berbeda-beda. Subjek penelitian kali ini berjumlah enam orang tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia cabang makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *pre-eksperimental*. Berdasarkan hasil pada uji t-test berikut, peneliti menyimpulkan bahwa adanya perbedaan pengetahuan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan peningkatan kepercayaan diri dengan "*Trust Your Self by Writing On The Paper*" pada tenaga *outsourcing* PT. Samudera Indonesia cabang makassar. Oleh karena itu pada penelitian ini dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Muhammad Agung, and Overagus Sibagariang. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*. 15(2): 297-306.
- Ardiawan, I. K. N. (2022). Metode *Coaching* Berpendekatan IASP Sebagai Upaya Pelayanan Pembimbingan Akademik Mahasiswa PGSD Stahn Mpu Kuturan. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 181-190.



- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Pengaruh Learning dan Coaching Individu terhadap Kinerja Guru: Sebuah Telaah Singkat. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 21-25.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31, 1-6.
- Doucet, A., & Merla, L. (2007). Stay-at-home fathering: A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families. *Community, Work and Family*, 10(4), 455-473.
- Gusmelia, I., Srimayarti, B. N., Wijayanto, T., Leonard, D., Harefa, W. L., Sari, W., & Ningsi, F. F. (2022). Pelatihan service excellence karyawan guna meningkatkan kualitas pelayanan di rsia mutiara bunda. *Jurnal Abdidias*, 3(3), 607-611.
- Isnawan, M. G. (2020). Kuasi Eksperimen. *Nashir Al-Kutub Indonesia*.
- Kaat, P., Tewel, B., & Trang, I. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 260-268.
- Lauster. (1992). Tes kepribadian (Terjemahan D. H Gulo). Jakarta: PT Gramedia Bumi Aksara.
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh pelatihan dasar komputer dan teknologi informasi bagi guru-guru dengan uji-t berpasangan (paired sample t-test). *d'CARTESIAN: Jurnal Matematika dan Aplikasi*, 7(1), 44-46.
- Mutamakin, M., & Ansari, A. (2020). Kajian Filosofis Hukum Keluarga Islam Sebagai Kewajiban Suami Memberikan Nafkah Istri Dan Anak. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Hadist*, 3(1), 47-81.
- Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 33-46.
- Nurba'id, A. R. C., Nafilah, Z., Magdalena, M., Nisyak, H. K., Lailatul, S., Mutmainah, R., ... & Ningsih, A. W. (2024). Artikel Review: Penerapan Paired t-test pada Penelitian Farmasi. *Jurnal Farmasi dan Farmakoinformatika*, 2(2), 146-153.
- Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja *Outsourcing* . *Media of Law and Sharia*, 2(1), 46-62.
- Nursolehah, R., & Rahmiati, R. (2022). Pengaruh Expressive Writing terhadap Penu ruan Stres Akademik Mahasiswa. *Jurnal Basicedu*, 6 (4), 6703 - 6712
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10-22.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Putra, M. G. B. A. (2023). Efektivitas grow coaching training & habituasi dalam peningkatan coaching skill pemimpin junior perusaha. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1014-1021.
- Santoso, S. (2011). SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.



- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thursan, H. (2005). *Belajar Secara Efektif*. Jakarta: Puspa Swara.
- Triananda, K. (2014). Survei: dari 30 negara, karyawan di Indonesia paling tidak bahagia. Diakses pada 29 Januari 2019 dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879-survei-dari30-negara-karyawan-di-indonesiapaling-tidakbahagia.html>.
- Wahyuni, S., Novembli, M. S., & Hasanah, N. (2023). Sosialisasi Peran Ayah dalam Pengasuhan Anak Berkebutuhan Khusus Usia Dini. *JPPKh Lectura: Jurnal Pengabdian Pendidikan Khusus*, 1(2), 26-32.
- Wijayanti, U., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2020). Efektifitas Pelatihan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Tingkat Akhir, Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 15(1), 76-90.