

INTERVENSI PSIKOLOGI DALAM TRANSFORMASI KARIR PROFESIONAL MUDA

Aprilia Dwi Rahma Putri^{1*}

¹ UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110146@student.uin-malang.ac.id

Rezki Amaliyah²

² UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110042@student.uin-malang.ac.id

Alfin Nur Rohim³

³ UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, Indonesia, 210401110008@student.uin-malang.ac.id

*E-mail: 210401110146@student.uin-malang.ac.id,

Abstract

This study examines the role of psychological interventions in supporting the career transformation of young professionals in Indonesia, who face complex challenges due to globalization, digitalization, and changes in economic structure. With a focus on three main elements, namely self-efficacy, work stress management, and adaptability. this study aims to identify psychological factors that influence individual career success. The methodology used is library research, analyzing related literature and secondary data. The research instrument is in the form of analyzed literature, and the analysis was carried out using descriptive-qualitative analysis methods. The results show that high self-efficacy increases young professionals' confidence in facing career challenges, while stress management through psychological interventions such as relaxation techniques and social support helps individuals remain competent in stressful work environments. Adaptability, which includes psychological flexibility and lifelong learning, has been shown to be key to maintaining competitiveness in the job market. These findings emphasize the importance of integrating psychological and social elements in career development strategies, providing practical recommendations for individuals and organizations to support the career transformation of young professionals.

Keywords: Career development, Psychological intervention, Career transformation, Young generation

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran intervensi psikologi dalam mendukung transformasi karir profesional muda di Indonesia, yang menghadapi tantangan kompleks akibat globalisasi, digitalisasi, dan perubahan struktur ekonomi. Dengan fokus pada tiga elemen utama yaitu efikasi diri, pengelolaan stres kerja, dan kemampuan adaptasi. penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor psikologis yang memengaruhi keberhasilan karir individu. Metodologi yang digunakan adalah penelitian pustaka, menganalisis literatur dan data sekunder terkait. Instrumen penelitian berupa literatur yang dianalisis, dan Analisis dilakukan dengan metode analisis deskriptif-kualitatif. Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan kepercayaan profesional muda dalam menghadapi tantangan karir, sedangkan pengelolaan stres melalui intervensi psikologi seperti teknik relaksasi dan dukungan sosial membantu individu tetap kompeten di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Kemampuan adaptasi, yang mencakup fleksibilitas psikologis dan pembelajaran sepanjang hayat, terbukti kunci untuk mempertahankan daya saing di pasar kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi elemen psikologis dan sosial dalam strategi pengembangan karir, memberikan rekomendasi praktis bagi individu dan organisasi untuk mendukung transformasi karir profesional muda.

Kata kunci: Pengembangan karir, Intervensi psikologi, Transformasi karir, Generasi muda

1. INTRODUCTION

Transformasi karir, khususnya di kalangan profesional muda, telah menjadi salah satu isu yang semakin penting dalam perkembangan ekonomi global. Profesional muda di Indonesia, yang umumnya berada dalam rentang usia 25 hingga 35 tahun, sering kali menjadi kelompok yang paling terdampak oleh dinamika perubahan di dunia kerja (Etistika Yuni Wijaya et al., 2016). Dalam era yang ditandai dengan globalisasi, revolusi digital, dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan yang mereka hadapi semakin kompleks. Salah satu tantangan utama adalah ketidakpastian pasar kerja yang sering kali disertai perubahan struktur ekonomi. Hal ini menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri.

Salah satu fenomena yang menonjol adalah adanya kesenjangan antara pendidikan formal yang diterima oleh lulusan universitas dan tuntutan pekerjaan di dunia nyata. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (2023), tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi mencapai angka 6,8% (Frisnoiry et al., 2024). Angka ini menunjukkan bahwa meskipun individu telah menempuh pendidikan tinggi, mereka tidak selalu memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini semakin diperparah oleh rendahnya tingkat kepuasan karir di kalangan profesional muda. Banyak individu merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sejalan dengan harapan awal atau tidak memberikan peluang untuk pengembangan lebih lanjut. Hal ini dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, ketidakstabilan pekerjaan, dan kurangnya komitmen pada organisasi.

Kemajuan teknologi telah mengubah cara kerja di banyak industri. Digitalisasi dan otomatisasi, misalnya, telah menciptakan kebutuhan akan keterampilan baru, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak khusus atau mengelola data secara efektif (Tandiyono, 2024). Sayangnya, tidak semua profesional muda memiliki akses ke pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan ini. Akibatnya, banyak dari mereka merasa kesulitan untuk mempertahankan daya saing mereka di pasar kerja. Fenomena ini mencerminkan kebutuhan mendesak akan pendekatan intervensi yang dapat membantu individu menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Dalam ini, psikologi memberikan kerangka teoritis yang relevan untuk memahami dan mengatasi tantangan yang dihadapi profesional muda. Teori kepribadian dan karir yang dikemukakan oleh Kartini Kartono dalam (Afifah et al., 2020) menyoroti hubungan erat antara kepribadian individu dan keberhasilan karir mereka. Menurut Kartono, kepribadian yang kuat dan adaptif memungkinkan seseorang untuk mengatasi hambatan dalam perjalanan karir mereka. Dalam teorinya, Kartono menekankan bahwa pengembangan karir tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis seperti motivasi, efikasi diri, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Efikasi diri, sebagai salah satu aspek penting dalam teori ini, juga dijelaskan lebih lanjut oleh Sarwono dalam (Wiyatno & Edy, 2024). Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Dalam karir, efikasi diri yang tinggi memungkinkan individu untuk merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan penting, dan menjalankan rencana mereka. Sarwono menunjukkan bahwa efikasi diri dapat diperkuat melalui pengalaman langsung, observasi terhadap kesuksesan orang lain, dan dukungan sosial yang diterima individu.

Selain itu, Karyono dalam (Listari & Rabbani, 2024) juga memberikan kontribusi penting dalam memahami adaptasi karir. Dalam karyanya, ia menyoroti pentingnya fleksibilitas psikologis

dalam menghadapi perubahan yang terjadi di tempat kerja. Menurutnya, kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru, seperti perubahan dalam teknologi atau struktur organisasi, adalah kunci keberhasilan dalam pengembangan karir. Adaptasi ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga melibatkan kesiapan mental untuk menerima dan mengelola perubahan.

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran intervensi psikologi dalam mendukung transformasi karir profesional muda. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang memengaruhi keberhasilan karir individu, dengan fokus pada penguatan efikasi diri, pengelolaan stres kerja, dan pengembangan kemampuan adaptasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam memahami dinamika transformasi karir di kalangan profesional muda. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara faktor psikologis dan pengembangan karir. Sementara itu, dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi organisasi, lembaga pendidikan, dan pembuat kebijakan dalam merancang program-program yang mendukung transformasi karir individu.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode library research untuk menganalisis teori dan literatur terkait intervensi psikologi dalam transformasi karir. Instrumen penelitian berupa literatur yang dianalisis, seperti karya Kartini Kartono, Sarwono, dan Karyono, serta data sekunder dari laporan pemerintah dan jurnal akademik. Analisis dilakukan dengan metode analisis deskriptif-kualitatif, dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai literatur untuk menyusun kesimpulan yang komprehensif.

3. RESULTS

a. Teori Kepribadian dan Karir

Kepribadian seseorang memiliki hubungan yang sangat erat dengan kesuksesan karir yang dicapai (Hartiyani Sadu Budanti, 2018). Kepribadian, dalam ini, merujuk pada keseluruhan karakteristik individu yang mencakup pola pikir, emosi, perilaku, serta cara individu merespons berbagai situasi. Menurut Kartono, kepribadian yang kuat dan adaptif menjadi fondasi utama bagi seseorang dalam menghadapi tantangan karir, terutama ketika individu dihadapkan pada proses transformasi karir yang melibatkan perubahan peran, lingkungan, atau tanggung jawab.

Transformasi karir, seperti perpindahan dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain atau perubahan tingkat tanggung jawab dalam organisasi, memerlukan pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri. Kartono menekankan bahwa proses mengenali diri sendiri adalah langkah awal yang krusial. Mengenali diri sendiri mencakup identifikasi kekuatan, kelemahan, motivasi, serta aspirasi karir individu. Individu yang mampu memahami dirinya dengan baik cenderung lebih mampu mengelola motivasi internal mereka untuk mencapai tujuan profesional.

Kartono juga menguraikan bahwa keberhasilan karir tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh strategi psikologis yang diterapkan individu dalam menghadapi tantangan (Nuriyah et al., 2022). Misalnya, individu yang memiliki kepribadian optimis lebih cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, dibandingkan sebagai hambatan. Strategi psikologis ini memungkinkan mereka untuk tetap termotivasi, meskipun menghadapi kesulitan atau kegagalan sementara.

Lebih lanjut, Kartono menyoroti pentingnya pengelolaan motivasi sebagai elemen utama dalam pengembangan karir. Motivasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong individu untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi. Sebaliknya, kurangnya pengelolaan motivasi dapat menyebabkan stagnasi atau bahkan penurunan kinerja. Dalam transformasi karir, individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang baru, baik melalui pelatihan tambahan maupun eksplorasi karir alternatif.

b. Teori Efikasi Diri

Efikasi diri, menurut Sarwono dalam (Wiyatno & Edy, 2024), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Dalam karir, efikasi diri memiliki peran penting dalam membantu individu mengambil keputusan yang tepat, mengatasi tantangan, dan mencapai kesuksesan. Efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis, seperti keyakinan akan kemampuan diri untuk mengatasi tekanan kerja, menyelesaikan tugas, dan beradaptasi dengan lingkungan baru.

Sarwono menjelaskan bahwa efikasi diri dibangun melalui beberapa sumber utama. Pertama, pengalaman langsung (*enactive mastery*) adalah faktor paling signifikan. Ketika individu berhasil menyelesaikan tugas tertentu, rasa percaya diri mereka terhadap kemampuan untuk menghadapi situasi serupa di masa depan akan meningkat. Sebaliknya, kegagalan yang berulang tanpa adanya pembelajaran dapat meruntuhkan efikasi diri.

Kedua, observasi terhadap keberhasilan orang lain (*vicarious experiences*) juga menjadi sumber penting pembentukan efikasi diri. Dalam dunia kerja, individu sering kali mengamati kolega atau senior yang berhasil mencapai kesuksesan. Keberhasilan ini dapat memberikan inspirasi dan keyakinan bahwa mereka juga mampu mencapai hal serupa, terutama jika situasinya memiliki kemiripan.

Ketiga, dukungan sosial dan verbal (*verbal persuasion*) dari lingkungan sekitar, seperti kolega, atasan, atau keluarga, berperan dalam memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Umpan balik positif dan dorongan untuk mencoba hal baru dapat meningkatkan efikasi diri seseorang. Terakhir, kondisi fisiologis dan emosional juga memengaruhi tingkat efikasi diri. Individu yang merasa rileks dan percaya diri secara emosional cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan individu yang merasa cemas atau takut gagal.

Dalam transformasi karir, efikasi diri memengaruhi cara individu merespons tantangan baru. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil risiko, seperti mencoba peran baru atau berpindah ke industri yang berbeda. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mungkin ragu-ragu, bahkan menghindari peluang yang sebenarnya dapat memberikan manfaat besar. Sarwono menekankan bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengalaman langsung, dan dukungan lingkungan yang positif.

c. Konsep Adaptasi Karir

Adaptasi karir, sebagaimana dijelaskan oleh Karyono dalam (Giffari & Suhariadi, 2017) adalah proses penyesuaian individu terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam era modern yang ditandai dengan percepatan digitalisasi, globalisasi, dan perubahan pola kerja, kemampuan adaptasi menjadi kunci keberhasilan bagi setiap profesional. Adaptasi karir mencakup kemampuan untuk menerima perubahan, belajar keterampilan baru, dan mengelola tantangan yang muncul akibat perubahan tersebut.

Karyono menyatakan bahwa adaptasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis individu, tetapi juga pada fleksibilitas psikologis mereka (Listari & Rabbani, 2024). Fleksibilitas

psikologis adalah kemampuan untuk tetap terbuka terhadap pengalaman baru, meskipun pengalaman tersebut mungkin berbeda dari apa yang diharapkan atau membingungkan. Individu yang fleksibel secara psikologis cenderung lebih siap menghadapi perubahan, seperti restrukturisasi organisasi, penerapan teknologi baru, atau perubahan peran kerja.

Proses adaptasi karir juga melibatkan pengelolaan stres dan emosi. Karyono menyoroti bahwa perubahan di tempat kerja sering kali memicu ketidakpastian, yang dapat menyebabkan stres. Dalam situasi ini, individu yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung lebih mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja mereka. Strategi pengelolaan stres, seperti praktik mindfulness, manajemen waktu, dan dukungan sosial, dapat membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan karir mereka, meskipun menghadapi tekanan.

Selain itu, adaptasi karir juga mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi peluang dalam situasi yang tampaknya menantang. Misalnya, ketika teknologi baru diimplementasikan di tempat kerja, individu yang melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang cenderung lebih berhasil dalam karir mereka dibandingkan individu yang memandangnya sebagai ancaman. Karyono juga menekankan pentingnya sikap belajar sepanjang hayat (lifelong learning) sebagai bagian dari proses adaptasi karir. Dalam dunia kerja yang terus berubah, kemampuan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan. Sikap belajar sepanjang hayat memungkinkan individu untuk tetap relevan di pasar kerja dan memanfaatkan peluang yang muncul seiring perkembangan teknologi dan ekonomi.

4. DISCUSSION

a. Peran Efikasi Diri dalam Transformasi Karir

Efikasi diri merupakan konsep psikologis yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan spesifik (Wiyatno & Edy, 2024). Dalam pengembangan karir, efikasi diri memiliki peran yang signifikan sebagai faktor penentu keberhasilan individu, terutama dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Profesional muda yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kepercayaan diri yang lebih besar dalam mengambil keputusan strategis untuk mendorong perkembangan karir mereka. Keyakinan ini memungkinkan mereka untuk melihat tantangan sebagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang.

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi memiliki kapasitas yang lebih besar dalam menghadapi hambatan yang muncul di tempat kerja. Mereka mampu bertahan dalam situasi yang menuntut dan mengambil risiko yang diperlukan untuk menciptakan peluang baru dalam perjalanan karir mereka. Misalnya, seorang profesional muda yang yakin akan kemampuannya untuk mempelajari keterampilan baru lebih mungkin menerima tawaran pekerjaan di bidang yang berbeda dari latar belakangnya. Hal ini terjadi meskipun peran baru tersebut mungkin memerlukan waktu untuk penyesuaian terhadap kompetensi yang belum sepenuhnya dikuasai. Sebaliknya, individu dengan tingkat efikasi diri rendah sering kali merasa ragu terhadap kemampuan mereka sendiri, sehingga cenderung menghindari tantangan atau peluang yang sebenarnya dapat memberikan manfaat signifikan bagi pengembangan karir mereka. Rasa ketidakpastian ini dapat menghambat individu untuk mencapai potensi penuh mereka, baik dalam hal pencapaian pribadi maupun profesional.

Dalam transformasi karir, efikasi diri memainkan peran penting dalam mendorong keberanian seseorang untuk keluar dari zona nyaman. Zona nyaman sering kali dianggap sebagai situasi atau kondisi di mana individu merasa aman dan percaya diri, tetapi dalam banyak kasus,

zona nyaman ini justru menjadi hambatan bagi perkembangan karir (Christian & Gunawan, 2024). Profesional muda yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi situasi baru lebih cenderung mengambil langkah berani untuk meninggalkan rutinitas yang sudah dikenal demi menjelajahi peluang baru yang lebih menantang. Keberanian ini menjadi elemen kunci dalam proses transformasi karir, terutama dalam dunia kerja yang terus berubah akibat perkembangan teknologi dan globalisasi.

Efikasi diri yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai faktor motivasi intrinsik, tetapi juga memberikan dampak signifikan pada pengambilan keputusan strategis. Individu yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuan mereka cenderung lebih teliti dalam merancang rencana karir jangka panjang yang selaras dengan aspirasi mereka (Tri et al., 2023). Rencana ini sering kali mencakup pengembangan kompetensi melalui pelatihan formal, peningkatan keterampilan teknis, atau eksplorasi peran baru yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, individu dengan efikasi diri tinggi juga lebih proaktif dalam mencari peluang pelatihan, sertifikasi, atau pengalaman kerja yang dapat memperluas cakupan kompetensi mereka. Sikap proaktif ini tidak hanya memperkuat posisi mereka di pasar kerja, tetapi juga meningkatkan fleksibilitas mereka dalam menghadapi perubahan yang mungkin terjadi di masa depan.

Efikasi diri juga memiliki hubungan erat dengan keberhasilan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Sarwono (Wiyatno & Edy, 2024) mengemukakan bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, di antaranya adalah melalui pengalaman langsung, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, serta dukungan sosial yang diterima individu. Pengalaman langsung merupakan cara paling efektif untuk meningkatkan efikasi diri. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang sulit atau mencapai hasil yang diinginkan, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri akan semakin kuat. Sebagai contoh, seorang profesional muda yang berhasil memimpin proyek besar dengan hasil yang memuaskan akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas serupa di masa depan.

Selain pengalaman langsung, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain juga dapat meningkatkan efikasi diri seseorang. Melalui proses ini, individu dapat belajar dari pengalaman kolega, mentor, atau atasan yang telah berhasil mencapai tujuan mereka. Misalnya, seorang karyawan muda yang melihat seorang seniornya berhasil beradaptasi dengan teknologi baru di tempat kerja mungkin merasa termotivasi untuk mencoba hal serupa. Pengamatan ini memberikan dorongan psikologis yang membuat individu merasa bahwa mereka juga memiliki kapasitas untuk mencapai keberhasilan serupa.

Dukungan sosial, baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, juga memainkan peran penting dalam memperkuat efikasi diri (Pratiwi, 2024). Umpan balik positif dan apresiasi dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebagai contoh, seorang profesional muda yang mendapatkan pengakuan atas kontribusinya dalam proyek tim akan merasa lebih yakin pada kemampuan mereka. Selain itu, bimbingan dari mentor yang berpengalaman juga dapat membantu individu mengidentifikasi potensi diri mereka dan memberikan panduan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan karir.

Efikasi diri yang kuat juga berdampak positif pada kemampuan individu untuk mengatasi tekanan dan tantangan yang muncul selama proses transformasi karir. Ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, individu dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka dan tetap fokus pada penyelesaian masalah. Mereka tidak mudah terpengaruh oleh kegagalan atau kritik, melainkan memanfaatkan pengalaman tersebut sebagai pembelajaran untuk

meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Sikap ini memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian.

Dalam pengembangan karir, efikasi diri bukan hanya faktor pendukung keberhasilan individu dalam pekerjaan, tetapi juga elemen kunci dalam membangun karir yang adaptif terhadap perubahan. Dunia kerja saat ini menuntut individu untuk terus meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan perkembangan teknologi, perubahan pasar, dan kebutuhan organisasi. Efikasi diri memberikan landasan psikologis yang memungkinkan individu untuk tetap termotivasi dan berorientasi pada pencapaian tujuan meskipun menghadapi tantangan yang berat. Dengan efikasi diri yang kuat, profesional muda dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengembangkan karir mereka, seperti mengikuti program pelatihan, menjalin jaringan profesional, atau mengeksplorasi peluang kerja internasional.

Lebih jauh, efikasi diri yang tinggi juga mendorong individu untuk memiliki visi yang lebih jelas tentang arah karir mereka. Individu yang percaya pada kemampuan mereka cenderung menetapkan tujuan yang realistis tetapi menantang, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapainya. Misalnya, seorang profesional muda di bidang pemasaran mungkin menetapkan tujuan untuk menjadi manajer pemasaran dalam waktu lima tahun. Untuk mencapai tujuan ini, mereka mungkin mengambil langkah-langkah seperti mengikuti kursus pengembangan keterampilan, mencari pengalaman kerja tambahan di perusahaan besar, atau membangun portofolio proyek yang sukses. Semua langkah ini didasarkan pada keyakinan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan tersebut.

Dengan demikian, efikasi diri dapat dianggap sebagai elemen fundamental dalam mendukung transformasi karir yang berhasil. Profesional muda yang memiliki efikasi diri tinggi lebih mungkin untuk mengambil inisiatif, menghadapi tantangan, dan tetap berkomitmen pada tujuan jangka panjang mereka. Hal ini memberikan landasan yang kuat bagi mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dunia kerja dan mencapai kesuksesan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, efikasi diri bukan hanya menjadi aset individu, tetapi juga menjadi faktor kunci yang menentukan bagaimana seseorang dapat berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam karir mereka.

b. Pengelolaan Stres Kerja melalui Intervensi Psikologi

Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh profesional muda, khususnya dalam proses transformasi karir. Di era modern, lingkungan kerja semakin kompetitif, dengan tekanan yang berasal dari tenggat waktu yang ketat, tuntutan kinerja yang tinggi, serta ekspektasi yang terus meningkat dari perusahaan maupun diri sendiri. Fenomena ini sering kali mengakibatkan stres yang tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja dan kesehatan mental. Dalam ini, intervensi psikologi berperan penting sebagai pendekatan yang bertujuan membantu individu mengelola stres secara lebih efektif, sehingga mereka dapat tetap kompeten dan sehat secara mental di tengah tekanan pekerjaan.

1) Dampak Stres pada Karir dan Kinerja Profesional Muda

Stres kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memberikan dampak buruk pada berbagai aspek kehidupan profesional muda. Penelitian menunjukkan bahwa stres kronis dapat mengurangi kemampuan kognitif individu, seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Selain itu, stres yang berlebihan sering kali menyebabkan burnout atau kelelahan emosional, yang ditandai dengan rasa lelah secara mental, kehilangan motivasi, dan bahkan sinisme terhadap pekerjaan. Kondisi ini tidak hanya menghambat produktivitas, tetapi juga

berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan, karena individu yang mengalami stres berkepanjangan cenderung mencari pekerjaan di tempat lain untuk menghindari tekanan tersebut.

Dalam transformasi karir, profesional muda sering menghadapi situasi yang menantang, seperti mempelajari peran baru, menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berbeda, atau menghadapi ekspektasi tinggi dari manajemen. Ketidakpastian dan risiko yang menyertai perubahan ini dapat meningkatkan tingkat stres mereka. Oleh karena itu, pengelolaan stres menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa profesional muda dapat beradaptasi secara efektif dengan perubahan tersebut.

2) Intervensi Psikologi untuk Mengelola Stres

Intervensi psikologi menawarkan berbagai pendekatan yang dapat membantu individu mengelola stres kerja. Pendekatan-pendekatan ini dirancang untuk memberikan solusi holistik, mencakup aspek fisik, emosional, dan mental individu. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sarwono (Wiyatno & Edy, 2024), stres tidak hanya dapat diatasi melalui cara-cara praktis seperti pengelolaan waktu, tetapi juga melalui teknik psikologis yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan emosional individu.

Salah satu bentuk intervensi yang paling umum adalah teknik relaksasi. Teknik ini melibatkan praktik seperti pernapasan dalam, meditasi, atau latihan progresif untuk merilekskan otot-otot tubuh (Anggraini et al., 2024). Melalui teknik ini, individu dapat menurunkan tingkat kecemasan dan menenangkan pikiran mereka. Sebagai contoh, meditasi mindfulness telah terbukti efektif dalam mengurangi respons stres tubuh, karena membantu individu memusatkan perhatian pada saat ini tanpa menghakimi pikiran yang muncul. Dengan latihan yang konsisten, individu dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola tekanan yang muncul dari tugas-tugas pekerjaan sehari-hari.

Selain teknik relaksasi, pelatihan pengelolaan waktu juga menjadi salah satu intervensi yang direkomendasikan untuk mengurangi stres kerja (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022). Profesional muda sering kali merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga mereka kesulitan untuk menentukan prioritas. Dalam situasi ini, pelatihan pengelolaan waktu dapat membantu individu mengidentifikasi tugas-tugas yang paling penting, menyusun jadwal yang realistis, dan menghindari penundaan. Misalnya, penggunaan metode Eisenhower Matrix, yang memisahkan tugas berdasarkan tingkat urgensi dan kepentingannya, dapat membantu profesional muda menyusun strategi yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan demikian, mereka tidak hanya dapat mengurangi beban kerja, tetapi juga meningkatkan rasa kendali terhadap waktu dan tugas mereka.

3) Dukungan Sosial sebagai Faktor Kunci

Selain intervensi individu, dukungan sosial dari lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mengelola stres. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang merasa didukung oleh kolega, atasan, atau mentor lebih mampu menghadapi tekanan kerja dibandingkan mereka yang merasa terisolasi. Dukungan sosial dapat berupa pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, atau bahkan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan tantangan yang dihadapi (Milasari et al., 2021). Sebagai contoh, seorang profesional muda yang memiliki mentor yang memberikan arahan dan dukungan moral akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi situasi sulit di tempat kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong terciptanya budaya kolaboratif yang sehat. Dalam budaya ini, individu merasa nyaman untuk meminta bantuan atau berdiskusi dengan rekan kerja tanpa takut dihakimi. Hal ini tidak hanya mengurangi tingkat stres,

tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan bersama terhadap tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka perlu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan diperhatikan.

4) Pengelolaan Stres dalam Transformasi Karir

Transformasi karir sering kali melibatkan proses adaptasi yang signifikan, baik dari segi keterampilan, tanggung jawab, maupun lingkungan kerja. Dalam proses ini, stres sering muncul sebagai reaksi alami terhadap ketidakpastian dan perubahan. Misalnya, seorang individu yang berpindah ke posisi manajerial mungkin merasa cemas tentang kemampuannya untuk memenuhi ekspektasi dalam peran tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi kepercayaan diri mereka dan menghambat kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang strategis.

Dalam situasi seperti ini, intervensi psikologi yang berfokus pada pengelolaan stres dapat memberikan solusi yang efektif. Teknik seperti pelatihan *cognitive-behavioral therapy* (CBT) dapat membantu individu mengidentifikasi pola pikir yang tidak produktif dan menggantinya dengan pola pikir yang lebih adaptif. Sebagai contoh, jika seorang profesional muda merasa bahwa mereka "tidak cukup baik" untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan baru mereka, CBT dapat membantu mereka menggantikan keyakinan negatif tersebut dengan pandangan yang lebih realistis dan positif. Dengan demikian, individu dapat mengembangkan kepercayaan diri yang lebih kuat dan lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa pengelolaan stres bukan hanya tentang mengurangi tekanan yang dirasakan, tetapi juga tentang membangun daya tahan mental. Profesional muda yang memiliki daya tahan mental yang kuat lebih mampu mengatasi kesulitan, belajar dari kegagalan, dan tetap termotivasi meskipun menghadapi hambatan. Dalam hal ini, intervensi psikologi yang mengajarkan keterampilan seperti optimisme, pemecahan masalah, dan pengelolaan emosi dapat memberikan dampak jangka panjang pada kesejahteraan dan keberhasilan individu.

5) Membangun Strategi Berkelanjutan untuk Mengelola Stres

Dalam jangka panjang, pengelolaan stres yang efektif memerlukan pendekatan dan terintegrasi. Profesional muda perlu diajarkan untuk mengenali tanda-tanda awal stres, seperti kelelahan fisik, perubahan suasana hati, atau kesulitan tidur. Dengan mengenali tanda-tanda ini, individu dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengelola stres sebelum menjadi masalah yang lebih serius. Misalnya, mereka dapat mengambil cuti singkat untuk istirahat, mengikuti program pelatihan keterampilan manajemen stres, atau berkonsultasi dengan profesional kesehatan mental.

Selain itu, perusahaan juga dapat berperan dalam mengurangi tingkat stres karyawan mereka melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerjhidup (*work-life balance*). Kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan ruang kerja yang ramah kesehatan mental dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi karyawan. Dengan dukungan yang memadai, karyawan tidak hanya akan merasa lebih puas dan produktif, tetapi juga lebih loyal terhadap organisasi.

c. Adaptasi sebagai Kunci Keberhasilan Karir

Adaptasi adalah salah satu faktor krusial dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam transformasi karir, terutama di tengah dinamika perubahan cepat yang terjadi di dunia kerja modern. Fenomena seperti digitalisasi, otomatisasi, dan globalisasi telah menciptakan lanskap kerja yang terus berubah, memaksa individu untuk terus memperbarui diri agar tetap relevan.

Dalam ini, adaptasi tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan untuk menerima perubahan, tetapi juga mencakup keterampilan untuk belajar hal-hal baru dan tetap produktif dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Dalam kajian ini, adaptasi dipahami sebagai kemampuan multidimensi yang melibatkan aspek teknis, emosional, dan sosial.

1) Adaptasi dalam Era Perubahan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat adaptasi yang tinggi memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dalam transformasi karir dibandingkan dengan mereka yang kurang adaptif. Dalam lingkungan kerja modern, kemampuan untuk beradaptasi sering kali menjadi pembeda utama antara keberhasilan dan kegagalan karir. Misalnya, di era digital saat ini, kemampuan untuk memahami dan menguasai teknologi baru, seperti perangkat lunak berbasis kecerdasan buatan atau alat analisis data, telah menjadi kebutuhan mendasar. Profesional muda yang mampu mempelajari teknologi ini cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat dibandingkan dengan mereka yang enggan atau lambat beradaptasi.

Selain itu, perubahan yang cepat dalam tuntutan pasar kerja memaksa individu untuk memperluas cakupan keterampilan mereka. Misalnya, seorang profesional di bidang pemasaran yang dulunya hanya fokus pada strategi konvensional kini harus memahami pemasaran digital, termasuk optimisasi mesin pencari (SEO), iklan media sosial, dan analisis data pelanggan. Adaptasi terhadap tuntutan baru ini memungkinkan individu untuk tetap relevan di pasar kerja yang semakin kompetitif.

2) Fleksibilitas Psikologis sebagai Elemen Utama

Fleksibilitas psikologis adalah elemen kunci dalam proses adaptasi. Fleksibilitas psikologis merujuk pada kemampuan individu untuk tetap terbuka terhadap pengalaman baru, bahkan ketika pengalaman tersebut menantang atau tidak sesuai dengan ekspektasi awal (Ad'hani et al., 2024). Individu yang fleksibel secara psikologis lebih mampu melihat peluang dalam situasi yang sulit dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi hambatan. Misalnya, ketika seorang profesional muda menghadapi kegagalan dalam proyek tertentu, individu dengan fleksibilitas psikologis yang tinggi cenderung memandang kegagalan tersebut sebagai peluang belajar, bukan sebagai akhir dari perjalanan mereka.

Fleksibilitas psikologis juga memungkinkan individu untuk menghadapi perubahan dengan cara yang lebih positif. Misalnya, ketika perusahaan tempat mereka bekerja mengimplementasikan teknologi baru yang memerlukan penyesuaian besar-besaran, individu yang fleksibel akan lebih cenderung menerima perubahan ini sebagai tantangan yang dapat memperkaya pengalaman dan keterampilan mereka. Sebaliknya, individu yang kurang fleksibel mungkin merasa tertekan dan resisten terhadap perubahan tersebut, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan karir mereka.

3) Pentingnya Pembelajaran Sepanjang Hayat

Pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) adalah salah satu aspek penting dari adaptasi karir. Dalam dunia kerja yang dinamis, individu tidak bisa bergantung pada keterampilan yang telah mereka kuasai di masa lalu. Sebaliknya, mereka harus terus belajar dan memperbarui pengetahuan mereka agar tetap relevan. Misalnya, seorang akuntan yang sebelumnya hanya bekerja dengan sistem akuntansi manual kini perlu menguasai perangkat lunak akuntansi berbasis cloud untuk tetap kompetitif di industrinya.

Pembelajaran sepanjang hayat tidak hanya mencakup pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan konseptual yang lebih luas. Individu yang memiliki komitmen untuk terus belajar akan lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi, baik itu dalam bentuk tuntutan

pekerjaan baru maupun dalam menghadapi inovasi teknologi. Dengan demikian, sikap belajar sepanjang hayat memungkinkan individu untuk tetap fleksibel dan tanggap terhadap kebutuhan pasar kerja yang terus berubah.

4) Adaptasi dan Keseimbangan Emosional

Adaptasi dalam transformasi karir tidak hanya melibatkan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek emosional. Kemampuan untuk mengelola stres, tetap termotivasi, dan menjaga keseimbangan emosional adalah bagian integral dari adaptasi. Dalam penelitian ini, individu yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih berhasil menghadapi tantangan perubahan dibandingkan dengan mereka yang mudah merasa cemas atau tertekan.

Sebagai contoh, ketika seorang profesional muda menghadapi tekanan untuk memenuhi ekspektasi dalam peran baru, kemampuan untuk tetap tenang dan berpikir secara rasional akan sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, keseimbangan emosional juga membantu individu untuk tetap termotivasi, bahkan ketika mereka menghadapi kegagalan atau hambatan dalam perjalanan karir mereka. Dengan menjaga keseimbangan emosional, individu dapat terus bergerak maju meskipun menghadapi situasi yang sulit.

5) Peran Jaringan Profesional dalam Adaptasi

Jaringan profesional yang kuat adalah salah satu elemen penting dalam mendukung adaptasi individu terhadap perubahan karir. Jaringan ini tidak hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga menyediakan informasi dan peluang yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Misalnya, seorang profesional muda yang memiliki mentor yang berpengalaman dapat memperoleh panduan dan nasihat yang berharga dalam menghadapi perubahan di tempat kerja.

Selain itu, hubungan dengan kolega dan profesional lainnya memungkinkan individu untuk berbagi pengalaman dan belajar dari orang lain. Misalnya, ketika seorang individu memutuskan untuk berpindah ke industri yang berbeda, mereka dapat memanfaatkan jaringan profesional mereka untuk mendapatkan wawasan tentang kebutuhan dan tantangan di industri tersebut. Dengan membangun dan memelihara hubungan yang kuat, individu dapat lebih mudah menavigasi proses transformasi karir mereka.

6) Adaptasi sebagai Kompetensi Karir Utama

Dalam transformasi karir, adaptasi bukan hanya merupakan respons terhadap perubahan, tetapi juga kompetensi yang dapat dikembangkan dan diasah. Individu yang ingin meningkatkan kemampuan adaptasi mereka dapat melibatkan diri dalam berbagai aktivitas pengembangan, seperti mengikuti pelatihan keterampilan baru, menghadiri seminar, atau bergabung dengan komunitas profesional. Dengan mengembangkan kemampuan adaptasi, individu tidak hanya mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik, tetapi juga dapat menciptakan peluang baru dalam perjalanan karir mereka.

Lebih jauh lagi, adaptasi juga mencerminkan kemampuan untuk mengintegrasikan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya ke dalam situasi baru. Misalnya, seorang individu yang telah belajar dari kesalahan di masa lalu akan lebih mampu menghindari kesalahan serupa di masa depan. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman ini memungkinkan individu untuk terus berkembang dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

5. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Dalam dinamika dunia kerja modern yang terus berubah, transformasi karir menjadi tantangan sekaligus peluang bagi profesional muda. Laporan ini telah mengidentifikasi tiga elemen

utama yang berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan transformasi karir, yaitu efikasi diri, pengelolaan stres kerja melalui intervensi psikologi, dan kemampuan adaptasi. Ketiganya saling melengkapi sebagai landasan untuk mencapai pengembangan karir yang berkelanjutan.

Efikasi diri terbukti memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan diri individu untuk mengambil langkah strategis dalam karir mereka. Profesional muda dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Penguatan efikasi diri dapat dilakukan melalui pengalaman sukses, dukungan sosial, serta umpan balik positif dari mentor atau atasan. Sementara itu, pengelolaan stres kerja menjadi elemen penting lainnya, mengingat tekanan tinggi di lingkungan kerja modern. Intervensi psikologi, seperti pelatihan mindfulness, teknik relaksasi, dan pengelolaan waktu, telah terbukti efektif dalam membantu individu mengatasi dampak negatif stres. Selain itu, dukungan sosial dari kolega dan atasan juga menjadi faktor signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Kemampuan adaptasi muncul sebagai kunci utama keberhasilan dalam transformasi karir, terutama di tengah perubahan cepat yang dipicu oleh globalisasi, digitalisasi, dan otomatisasi. Fleksibilitas psikologis, pembelajaran sepanjang hayat, serta pengembangan jaringan profesional adalah komponen penting dari adaptasi. Individu yang mampu beradaptasi dengan baik tidak hanya dapat mempertahankan daya saing, tetapi juga terus berkembang dalam karir mereka.

Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam transformasi karir tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan psikologis dan sosial individu. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini ke dalam strategi pengembangan karir, profesional muda dapat lebih siap menghadapi tantangan dan meraih keberhasilan di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri, pengelolaan stres, dan kemampuan adaptasi harus menjadi fokus utama dalam intervensi psikologi dan program pengembangan karir.

REFERENCES

- Ad'hani, F. S., Dewi, S. R., & Hidayat, C. T. (2024). Hubungan Nyeri Sendi Dengan Keseimbangan Tubuh Lansia Di Upt Pelayanan Tresna Werdha (Pstw) Jember. *ASSYIFA : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(2), 295–301. <https://doi.org/10.62085/ajk.v2i2.81>
- Afifah, N., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Kepribadian Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(16), 1–14.
- Anggraini, N. R., Nugroho, S. A., & Hafifah, V. N. (2024). Penerapan Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Penurunan Nyeri Hipertensi pada Lansia di Wisma Seroja UPT PSTW Pandaan Pasuruan. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, Dan Humaniora*, 5(1), 38–46. <https://doi.org/10.33650/trilogi.v5i1.7607>
- Christian, N., & Gunawan, W. (2024). Hardiness dan Adaptabilitas Karier pada Dewasa Awal di DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 127–137.
- Etistika Yuni Wijaya, Dwi Agus Sudjimat, & Amat Nyoto. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan. *Jurnal Pendidikan*, 1, 263–278. <http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278> Transformasi Pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global .pdf. diakses pada; hari/tgl; sabtu, 3 November 2018. jam; 00:26, wib.
- Frisnoiry, S., Sihotang, H. M. W., Indri, N., & Munthe, T. (2024). Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(1).

- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(4), 64–77. <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html>
- Hartiyani Sadu Budanti, M. I. & M. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Sosial Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumsi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Fkip Uns. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Listari, D. A., & Rabbani, M. F. (2024). Peran Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah. *Jurnal Global Futuristik*, 2(1), 9–16. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v2i1.312>
- Milasari, Hasibuan, L., Anwar Us, K., & Wahyudi, H. (2021). Prinsip-prinsip Supervisi, Tipe/Gaya Supervisi, Komunikasi dalam Supervisi Pendidikan dan Supervisi Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), 45–60. <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/kiiies50/issue/archive>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. In *Jurnal Ilmiah Manajemen...* (pp. 2621–5306). <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Pratiwi, T. S. (2024). Kesehatan Mental Perempuan dan Sinergitas Kebijakan Kesehatan Mental di Indonesia Terhadap Norma Internasional. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*, 1(1), 66–86. <https://doi.org/10.26593/jihi.v1i1.7814.66-86>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Tandiyono, T. E. (2024). Serangan Masif Artificial Intelligence Pada Sumber Daya Manusia: Pengaruh Dan Dampak Psikologi Generasi Z (1997-2012) (Studi Kasus Pada Subjek IN- 01). *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(1), 3031–0164. <https://doi.org/10.61132/observasi.v2i1.203>
- Tri, N., Saptadi, S., Atma, U., Makassar, J., Evenddy, S. S., Malahati, F., Islam, U., Sunan, N., Yogyakarta, K., & Pustaka, S. K. (2023). *Psikologi Pembelajaran : Konsep Dasar Psikologi* (Issue August).
- Wiyatno, T. N., & Edy, S. (2024). Studi Tentang Peran Bimbingan Konseling dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam. *CEMPOR: Journal of Islamic ...*, 01(01), 38–51. <https://doi.org/10.37366/cempor.v1i01.105>