



Intervensi Manajemen Stres Kerja Berbasis Meditasi Pernapasan (*Mindfulness Breathing*) untuk Penguatan Kesehatan Mental dan Peningkatan

Arumwardhani Nusandari*¹, Hardani Widhiastuti², Mulya Virgonita I. Winta³

Universitas Semarang

arumwardhani@usm.ac.id¹, dhani_fps@usm.ac.id², yayaiswindari@usm.ac.id³

Informasi Artikel

Diterima : 18-05-2026

Direview : 13-06-2026

Disetujui : 30-07-2026

Kata Kunci

Manajemen Stres Kerja, mindfulness breathing, Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, kesehatan mental, kinerja.

Abstrak

Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Semarang menghadapi beban kerja multidimensi administratif dan operasional lapangan yang berpotensi memicu stres kerja berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan memberikan intervensi manajemen stres berbasis meditasi pernapasan (*mindfulness breathing*). Kegiatan dilaksanakan dalam tiga tahapan: psikoedukasi stres kerja, pelatihan praktik *mindfulness breathing*, dan diskusi reflektif, melibatkan 47 ASN pada 15 April 2026. Evaluasi menggunakan desain pre-test dan post-test. Analisis statistik deskriptif menunjukkan peningkatan kapasitas manajemen stres sebesar 37,28%, dengan rata-rata skor meningkat dari 34,36 menjadi 47,17. Hasil uji Paired Samples T-Test menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 ($p < 0,05$), membuktikan intervensi *mindfulness breathing* secara signifikan efektif meningkatkan kapasitas manajemen stres ASN. Program ini diharapkan memperkuat kesehatan mental dan mengoptimalkan kualitas pelayanan publik DLH Kota Semarang secara berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Semarang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memegang peran strategis dalam pengelolaan lingkungan hidup perkotaan sekaligus penyelenggaraan pelayanan publik yang berdampak langsung pada kehidupan masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam urusan kebersihan, pengelolaan sampah, dan pengawasan kualitas lingkungan, DLH Kota Semarang dituntut untuk beroperasi secara konsisten, responsif, dan profesional di tengah dinamika permasalahan lingkungan yang terus berkembang.

Dalam menjalankan fungsi tersebut, Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan DLH Kota Semarang dihadapkan pada karakteristik pekerjaan yang kompleks dan multidimensional. Selain melaksanakan tugas-tugas administratif, ASN juga dituntut berpartisipasi aktif dalam kegiatan operasional lapangan seperti koordinasi kebersihan kota, pengawasan pengelolaan sampah, serta pemantauan kondisi lingkungan secara langsung. Ragam tugas tersebut menuntut mobilitas tinggi, kemampuan adaptasi terhadap situasi

dinamis, serta kesiapan menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi ini secara nyata tercermin dalam karakteristik khalayak sasaran program. Dari 47 ASN DLH Kota Semarang yang menjadi peserta program PkM ini, sebagian besar berada pada rentang usia produktif dengan masa kerja yang cukup panjang. DLH Kota Semarang sendiri memiliki 693 ASN yang tersebar di tujuh unit lokasi, meliputi kantor pusat dan enam UPTD (Laboratorium, TPA, serta empat UPTD Kebersihan Wilayah). Mereka menjalankan dua kategori tugas secara bersamaan: tugas administratif di kantor dan tugas operasional lapangan yang menuntut mobilitas fisik tinggi. Dualitas peran ini menciptakan tekanan psikologis berlapis yang tidak selalu tampak secara kasat mata, namun secara kumulatif berpotensi mengikis ketahanan mental para ASN dari waktu ke waktu.

Karakteristik pekerjaan yang demikian berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang dialami ASN. Dalam kerangka model Job Demands-Resources (JD-R), Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya yang tersedia (job resources). Bagi ASN DLH, tuntutan fisik dan psikologis yang bersumber dari dua dimensi pekerjaan sekaligus menciptakan akumulasi beban yang dapat memicu ketidakseimbangan tersebut. Schaufeli dan Bakker (2004) juga menegaskan bahwa kondisi kerja dengan tuntutan tinggi dan dukungan rendah merupakan prediktor kuat munculnya kelelahan kerja (burnout) pada tenaga profesional di sektor publik.

Pemahaman tentang dinamika stres kerja ASN DLH dapat diperdalam melalui perspektif Conservation of Resources Theory (COR). Hobfoll et al. (2018) menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu mengalami kehilangan aktual, ancaman kehilangan, atau kegagalan memperoleh sumber daya setelah menginvestasikannya. Dalam konteks ASN DLH, sumber daya psikologis khususnya energi, kapasitas atensi, dan kemampuan regulasi emosi terus terkuras oleh tuntutan pekerjaan multidimensional. Ketika cadangan sumber daya ini gagal direplenisi, individu memasuki spiral kehilangan sumber daya yang semakin memburuk secara progresif.

Apabila kondisi tersebut tidak dikelola secara efektif, dampak yang ditimbulkan terjadi pada tingkat individual maupun organisasional. Pada tingkat individual, stres kerja berkepanjangan berpotensi menurunkan kesehatan mental ASN serta meningkatkan risiko burnout yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi (Lazarus & Folkman, 1984). Pada tingkat organisasional, penurunan kesejahteraan psikologis pegawai berdampak pada menurunnya kinerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik kondisi yang bertentangan dengan peran strategis DLH Kota Semarang.

Data empiris global memperkuat urgensi penanganan masalah ini. World Health Organization (WHO, 2022) mencatat bahwa stres kerja merupakan penyebab utama gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja, dengan kerugian produktivitas yang masif. Dalam konteks Indonesia, tekanan pada tenaga profesional di sektor pelayanan publik semakin intensif seiring meningkatnya ekspektasi masyarakat dan kompleksitas tuntutan birokrasi modern (Kurniawan & Saputro, 2025). Kondisi ini menegaskan bahwa program manajemen stres bukan sekadar fasilitas tambahan, melainkan kebutuhan mendasar dalam kebijakan kesehatan kerja instansi pemerintah.

Sebagai respons atas permasalahan tersebut, program PkM ini menawarkan intervensi berbasis mindfulness breathing sebagai strategi manajemen stres yang praktis dan

terstruktur. Pilihan metode ini berlandaskan bukti ilmiah yang teruji dalam literatur psikologi klinis dan kesehatan kerja (Kabat-Zinn, 2003; Carmody & Baer, 2008). Intervensi berbasis mindfulness bekerja melalui dua mekanisme: pertama, secara fisiologis dengan meregulasi sistem saraf otonom dan meredam respons fight-or-flight; kedua, secara psikologis dengan meningkatkan kapasitas regulasi emosi serta mengurangi reaktivitas terhadap stresor (Gross, 2015; Baumeister & Vohs, 2007). Dari perspektif COR (Hobfoll et al., 2018), penguasaan teknik ini dapat dipahami sebagai pembangunan sumber daya personal baru yang berfungsi sebagai bantalan terhadap spiral kehilangan sumber daya. Berbagai penelitian empiris mendukung efektivitasnya: Carmody dan Baer (2008), Ibrahim, Komariah, dan Herliani (2022), serta Asih dan Widhiastuti (2018) semuanya menemukan dampak positif signifikan dari intervensi serupa pada berbagai populasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, program PkM ini dirancang untuk memberikan intervensi manajemen stres berbasis mindfulness breathing kepada ASN DLH Kota Semarang, dengan tujuan meningkatkan kapasitas pengelolaan stres, memperkuat kesehatan mental, dan mengoptimalkan kinerja serta kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

2. METODE

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen satu kelompok pre-test dan post-test (one-group pretest-posttest design). Desain ini dipilih karena memungkinkan pengukuran perubahan kapasitas manajemen stres ASN secara langsung antara kondisi sebelum dan sesudah pemberian intervensi. Pola pengukurannya adalah: O1 (pre-test) → X (intervensi mindfulness breathing) → O2 (post-test), di mana signifikansi perbedaan antara O1 dan O2 menjadi indikator utama efektivitas program.

2.2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah ASN yang berdinis aktif di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu melibatkan seluruh ASN yang hadir dan bersedia berpartisipasi pada hari pelaksanaan, sehingga diperoleh 47 orang ASN sebagai subjek penelitian. Kegiatan dilaksanakan pada 15 April 2026 di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, Jl. Tapak Raya, Tugurejo, Kecamatan Tugu, Kota Semarang.

2.3. Prosedur Intervensi

Intervensi berupa program pelatihan terstruktur yang dilaksanakan selama 120 menit, disusun dalam tiga tahapan berurutan: (1) psikoedukasi dan diskusi kelompok (± 45 menit) penyampaian materi konsep stres kerja, gejala, serta dampaknya terhadap kesehatan mental dan kinerja; (2) pelatihan praktik mindfulness breathing (± 45 menit)—latihan meditasi pernapasan berbasis mindfulness yang dipandu oleh fasilitator secara terstruktur; dan (3) refleksi akhir (± 10 menit) sesi berbagi pengalaman dan penyusunan strategi penerapan teknik mindfulness secara mandiri. Pelaksanaan melibatkan akademisi (dosen) sebagai fasilitator utama, serta mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Semarang Futihaatul Hilmi, S.Psi. dan Hari Sutopo, S.Th. sebagai asisten fasilitator dan evaluator lapangan.

2.4. Instrumen Pengukuran

Efektivitas intervensi diukur menggunakan dua jenis instrumen. Pertama, tes tertulis (pre-test dan post-test) untuk mengukur: (a) pemahaman teoritis mengenai stres kerja dan strategi pengelolaannya, serta (b) keterampilan praktis dalam menerapkan teknik mindfulness breathing. Kedua, lembar evaluasi proses untuk mengukur kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan, kualitas materi, dan performa fasilitator, menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak puas, 5 = sangat puas). Skor dari kedua instrumen menjadi dasar penilaian komprehensif terhadap dampak dan kualitas program.

2.5. Teknik Analisis Data

Data dianalisis secara bertahap menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggambarkan distribusi skor pre-test dan post-test meliputi nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan persentase perubahan. Selanjutnya dilakukan uji Paired Samples t-Test untuk menguji signifikansi perbedaan antara skor sebelum dan sesudah intervensi, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. H_0 ditolak apabila nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$. Data evaluasi proses dianalisis secara deskriptif untuk menilai kepuasan peserta terhadap program. Seluruh analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Pelaksanaan Program

Program PkM dilaksanakan pada Rabu, 15 April 2026 di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang, Jl. Tapak Raya, Tugurejo, Kecamatan Tugu, Kota Semarang, dengan total durasi 120 menit. Kegiatan terdiri atas enam sesi berurutan: pembukaan dan pengantar tujuan (5 menit), pre-test (10 menit), ceramah interaktif dan diskusi kelompok (45 menit), pelatihan praktis teknik meditasi pernapasan berbasis mindfulness (45 menit), post-test (10 menit), serta penutup dan refleksi akhir (5 menit). Seluruh 47 ASN peserta mengikuti kegiatan secara penuh, sebagaimana terdokumentasikan dalam foto-foto pelaksanaan di bawah ini



Gambar 1. Sesi Psikoedukasi dan Ceramah Interaktif



Gambar 2. Keterlibatan 47 ASN dalam Sesi Pelatihan Mindfulness Breathing

Berdasarkan catatan observasi lapangan, peserta menunjukkan antusiasme dan keterlibatan aktif sepanjang kegiatan terutama pada sesi diskusi dan praktik meditasi pernapasan, di mana sebagian besar peserta menyatakan merasakan efek relaksasi secara langsung setelah sesi latihan pertama. Dinamika keterlibatan peserta ini konsisten dengan temuan Widhiastuti, Winta, dan Nusandari (2023) yang juga melaporkan antusiasme tinggi dari peserta dalam program PkM berbasis intervensi psikologis kelompok menunjukkan bahwa pendekatan psikoedukasi partisipatif secara konsisten mendorong keterlibatan aktif khalayak sasaran.

3.2. Hasil Analisis Deskriptif

Evaluasi dampak menggunakan pre-test dan post-test terhadap 47 ASN DLH Kota Semarang menghasilkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Nilai Pre-Test dan Post-Test

Variable	N	Mean (Rata-rata)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pre-Test	47	34,36	6,87	1,00
Post-Test	47	47,17	5,32	0,78

Berdasarkan Tabel 1, terjadi peningkatan nilai rata-rata dari 34,36 (pre-test) menjadi 47,17 (post-test), dengan total skor meningkat dari 1.615 menjadi 2.217. Secara persentase, terjadi peningkatan kapasitas manajemen stres sebesar 37,28%. Penurunan standar deviasi dari 6,87 menjadi 5,32 mengindikasikan efek homogenisasi kapasitas: variasi kemampuan antar peserta menjadi lebih merata setelah pelatihan, yang berarti program memberikan manfaat yang proporsional lebih besar bagi peserta dengan kapasitas awal lebih rendah terutama kelompok dengan skor pre-test di kisaran 19–30, yang mengalami pergeseran ke kisaran 40–50 pada post-test.

3.3. Uji Hipotesis (Paired Samples T-Test)

Untuk memastikan signifikansi statistik dari peningkatan tersebut, dilakukan uji Paired Samples t-Test dengan hipotesis: H0 tidak terdapat perbedaan rata-rata antara pre-test dan post-test; H1 terdapat perbedaan rata-rata antara pre-test dan post-test.

Tabel 2. Hasil Uji Paired Samples T-Test

Pasangan Uji	Mean Paired Diff.	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% CI (Lower/Upper)	t	df	Sig. (2-tailed)
Pre Test – Post Test	-12,81	5,95	0,87	-14,56 / -11,06	-14,72	46	0,000

Berdasarkan Tabel 2, nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Nilai Mean Paired Differences sebesar -12,81 menunjukkan selisih rata-rata antara pre-test dan post-test, dengan selisih tersebut berada pada rentang -14,56 hingga -11,06 (95% CI). Nilai t = -14,72 dengan df = 46 mencerminkan effect size yang tergolong sangat besar (large effect size), menegaskan bahwa intervensi ini bukan hanya signifikan secara statistik, tetapi juga bermakna kuat secara praktis dalam kehidupan kerja peserta.

3.4. Evaluasi Proses Kepuasan Peserta

Di samping evaluasi dampak melalui pre-test dan post-test, evaluasi proses dilakukan untuk menilai kualitas pelaksanaan program dari perspektif peserta menggunakan lembar kepuasan berskala Likert 1–5. Lima aspek yang dievaluasi mencakup relevansi materi, kualitas fasilitator, kemudahan praktik mandiri, manfaat yang dirasakan, dan kepuasan keseluruhan. Kategorisasi skor: 4,20–5,00 = Sangat Baik; 3,40–4,19 = Baik; 2,60–3,39 = Cukup. Hasil disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 3. Evaluasi Proses Kepuasan Peserta terhadap Program

Aspek Evaluasi Proses	Mean (Skala 1–5)	Kategori
Relevansi materi dengan kebutuhan kerja	4,53	Sangat Baik
Kualitas penyampaian fasilitator	4,47	Sangat Baik
Kemudahan teknik untuk dipraktikkan secara mandiri	4,32	Sangat Baik
Manfaat praktis yang dirasakan langsung	4,60	Sangat Baik
Kepuasan keseluruhan terhadap program	4,49	Sangat Baik
Rata-rata Keseluruhan	4,48	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata kepuasan keseluruhan sebesar 4,48 masuk dalam kategori Sangat Baik. Aspek manfaat praktis yang dirasakan langsung mendapatkan penilaian tertinggi (4,60), mencerminkan bahwa peserta merasakan dampak konkret dari pelatihan sejalan dengan peningkatan skor pre-post test sebesar 37,28%. Aspek relevansi materi (4,53) mendapat penilaian tinggi, menunjukkan kesesuaian program dengan realitas kerja ASN DLH yang multidimensional. Sementara itu, kemudahan teknik untuk dipraktikkan secara mandiri (4,32) tetap masuk kategori Sangat Baik, mengindikasikan potensi keberlanjutan program yang tinggi di luar konteks pelatihan formal.

3.5. Pembahasan

Keberhasilan program ini dapat dijelaskan melalui dua pendekatan komplementer: mekanisme psikofisiologis dari intervensi mindfulness breathing, serta faktor kontekstual yang mendukung internalisasi teknik oleh peserta. Kedua lensa ini saling melengkapi dalam menjelaskan mengapa format satu hari mampu menghasilkan efek yang signifikan secara statistik sekaligus bermakna secara praktis.

Secara psikofisiologis, efektivitas mindfulness breathing berkaitan erat dengan regulasi sistem saraf otonom. Sesuai kerangka JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) dan teori stres kognitif-transaksional (Lazarus & Folkman, 1984), tekanan kerja tinggi mengaktifkan sistem saraf simpatis respons fight-or-flight yang memicu kecemasan, ketegangan otot, dan penurunan konsentrasi. Melalui latihan mindfulness breathing, peserta diarahkan memusatkan perhatian pada aliran napas tanpa penilaian negatif, merangsang aktivasi saraf vagus yang mengaktifkan sistem saraf parasimpatis. Aktivasi ini menghasilkan respons relaksasi: penurunan denyut jantung dan tekanan darah, peningkatan regulasi emosi, serta pemulihan fokus kognitif (Kabat-Zinn, 2003; Gross, 2015). Carmody dan Baer (2008) menegaskan bahwa mekanisme inilah yang menjelaskan mengapa program mindfulness singkat pun menghasilkan perubahan terukur dalam kapasitas regulasi stres.

Jika ditinjau melalui kerangka COR (Hobfoll et al., 2018), hasil program ini dapat dimaknai sebagai keberhasilan membangun sumber daya personal (personal resources) baru pada diri ASN. Penguasaan teknik mindfulness breathing memberikan kapasitas self-regulation yang berfungsi sebagai bantalan psikologis terhadap spiral kehilangan sumber daya yang lazim terjadi di bawah tekanan kerja kronis. Dengan demikian, intervensi ini tidak hanya memberikan kelegaan sementara dari stres, tetapi secara struktural memperkuat sistem pertahanan psikologis individu terhadap tekanan-tekanan mendatang.

Efek homogenisasi kapasitas yang tercermin dari penurunan standar deviasi juga layak mendapat perhatian analitis. Temuan ini mengindikasikan bahwa program memberikan manfaat proporsional paling besar justru kepada peserta yang sebelumnya memiliki kapasitas manajemen stres paling rendah selaras dengan prinsip equity dalam intervensi psikologis berbasis komunitas. Hasil evaluasi proses yang positif pun memperkuat gambaran ini: tingginya penilaian peserta terhadap relevansi dan kemudahan teknik mencerminkan bahwa intervensi ini dirancang dan disampaikan dengan baik sesuai kebutuhan nyata khalayak sasaran.

Dari perspektif kontekstual, format experiential learning di mana peserta tidak sekadar menerima penjelasan teoritis tetapi langsung mempraktikkan Teknik terbukti meningkatkan retensi dan internalisasi keterampilan secara lebih efektif (Periana, 2024). Sesi diskusi reflektif pun membantu peserta merancang secara konkret bagaimana teknik ini diintegrasikan ke dalam rutinitas kerja, seperti mempraktikkan 3–5 menit pernapasan mindfulness sebelum sesi pelayanan publik atau setelah menyelesaikan tugas lapangan yang melelahkan (Rinaldi & Hardika, 2025).

Peningkatan 37,28% konsisten dengan hasil Ibrahim, Komariah, dan Herliani (2022) serta Asih dan Widhiastuti (2018) yang menunjukkan dampak positif signifikan dari intervensi mindfulness singkat pada berbagai populasi kerja. Secara khusus, program PkM berbasis psikoedukasi partisipatif yang dilaksanakan Universitas Semarang telah terbukti efektif dalam berbagai konteks Widhiastuti, Winta, dan Nusandari (2023) membuktikan bahwa intervensi psikologis kelompok dalam kerangka PkM mampu menghasilkan

peningkatan kapasitas psikologis yang terukur secara statistik, memperkuat validitas pendekatan yang digunakan dalam program ini. Temuan ini juga memiliki implikasi strategis bagi kebijakan manajemen SDM instansi pemerintah: keberhasilan program 120 menit tanpa peralatan khusus membuktikan bahwa investasi dalam kesehatan mental pegawai tidak harus berbiaya tinggi untuk menghasilkan dampak signifikan. Model PkM ini sangat feasible untuk direplikasi di instansi lain, sejalan dengan rekomendasi Kurniawan dan Saputro (2025) serta Robbins dan Judge (2017). Keterbatasan desain one-group pretest-posttest tanpa kelompok kontrol dan tanpa pengukuran follow-up menjadi agenda penelitian lanjutan yang penting, terutama melalui desain RCT dengan pengukuran berkala 1 dan 3 bulan pasca intervensi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan analisis data, program PkM intervensi manajemen stres kerja berbasis mindfulness breathing di DLH Kota Semarang menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Program PkM terbukti efektif meningkatkan kapasitas manajemen stres 47 ASN DLH Kota Semarang sebesar 37,28%, dengan rata-rata skor meningkat dari 34,36 (pre-test) menjadi 47,17 (post-test) dan total skor meningkat dari 1.615 menjadi 2.217.
2. Uji Paired Samples T-Test menunjukkan Sig. (2-tailed) = 0,000 ($p < 0,05$) dengan $t = -14,72$ ($df = 46$), yang tergolong large effect size—membuktikan secara statistik bahwa intervensi mindfulness breathing berpengaruh signifikan dan bermakna kuat secara praktis terhadap kapasitas pengelolaan stres ASN.
3. Evaluasi proses menunjukkan kepuasan peserta yang sangat baik dengan rata-rata 4,48 dari skala 5, dengan aspek manfaat praktis yang dirasakan langsung mendapat penilaian tertinggi (4,60), mengindikasikan kesesuaian kuat antara program dan kebutuhan nyata ASN DLH Kota Semarang.
4. Teknik mindfulness breathing terbukti aplikatif bagi ASN dengan beban kerja multidimensional karena tidak memerlukan peralatan khusus dan dapat dipraktikkan secara mandiri dalam 120 menit pelatihan, berpotensi memberikan dampak jangka panjang yang berkelanjutan.

Untuk kegiatan kedepannya diharapkan: (1) Manajemen DLH Kota Semarang agar menjadikan program ini sebagai program pembinaan ASN rutin minimal satu kali per tahun; (2) Peneliti berikutnya agar menggunakan desain RCT dengan pengukuran follow-up berkala (1 dan 3 bulan pasca intervensi) untuk menilai keberlanjutan dampak; dan (3) Program ini direkomendasikan untuk direplikasi di 693 ASN DLH Kota Semarang lainnya yang tersebar di tujuh unit lokasi, serta di instansi pemerintah lain dengan profil beban kerja serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Widhiastuti, H., Winta, M. V. I., & Nusandari, A. (2023). Konseling Kelompok Untuk Peningkatan Kepercayaan Diri Warga Binaan Perempuan. *TEMATIK: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2). <https://journals.usm.ac.id/index.php/tematik>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- Carmody, J., & Baer, R. A. (2008). Relationships between mindfulness practice and levels of mindfulness, medical and psychological symptoms and well-being in a mindfulness-based stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31(1), 23–33. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9130-7>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Ibrahim, K., Komariah, M., & Herliani, Y. K. (2022). The effect of mindfulness breathing meditation on psychological well-being among nurses working for COVID-19 patients. *Holistic Nursing Practice*, 36(1), 46–51. <https://doi.org/10.1097/HNP.0000000000000505>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Kurniawan, A., & Saputro, B. (2025). Strategi koping dan stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghadapi transisi birokrasi digital. *Jurnal Psikologi Sosial dan Organisasi*, 13(1), 45–58.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Periana, S. M. (2024). Mindfulness sebagai strategi regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja: Sebuah tinjauan literatur. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 16(2), 112–125.
- Rinaldi, M., & Hardika, I. R. (2025). Peran cognitive reappraisal dan mindfulness dalam meningkatkan kesejahteraan mental pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan SDM*, 10(1), 22–37.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Safarina, N. A. (2024). Efektivitas meditasi mindfulness terhadap regulasi emosi dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 16(1), 89–104.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- World Health Organization. (2022). Mental health at work. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>