



Strategi Komunikasi Positif sebagai Upaya Pencegahan Stres di Lingkungan Kerja

Kurnia Rahayu A¹, A Faizah Aprilia Putri², Ayu Luthfiah³, Rahmat Permadi⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹kurniaraaaa@gmail.com , ²andifaizah13@gmail.com, ³ayuluthfiahz@gmail.com , ⁴rahmat.permadi@unm.ac.id

Abstrak

Stres kerja merupakan masalah utama yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan menerapkan program psikoedukasi berbasis strategi komunikasi positif di PT. Karya Insani Sejahtera. Melalui analisis kebutuhan awal dan pelatihan sistematis, program ini berfokus pada peningkatan keterampilan karyawan dalam mengelola stres serta membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman peserta, yang tercermin dari perbandingan nilai pre-test dan post-test. Diharapkan, intervensi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, kolaboratif, dan produktif bagi seluruh karyawan.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Komunikasi Positif, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan utama dalam dunia kerja yang berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan asesmen awal yang dilakukan di PT. Karya Insani Sejahtera, ditemukan indikasi meningkatnya tingkat stres kerja yang ditandai dengan kelelahan emosional, turunnya motivasi, serta kesulitan dalam menjalin komunikasi yang efektif antarkaryawan. Sebagai perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan ini menghadapi tantangan komunikasi lintas divisi yang kerap menimbulkan miskomunikasi dan tekanan psikologis. Jika tidak ditangani secara sistematis, kondisi ini dapat menimbulkan efek jangka panjang seperti *burnout*, konflik interpersonal, hingga penurunan produktivitas.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan intervensi preventif yang mampu mengurangi tingkat stres kerja sekaligus memperbaiki kualitas komunikasi interpersonal antarpegawai. Salah satu pendekatan yang relevan dan praktis adalah psikoedukasi berbasis strategi komunikasi positif. Psikoedukasi merupakan bentuk intervensi edukatif yang bertujuan meningkatkan pemahaman individu mengenai masalah psikologis serta membekali mereka dengan keterampilan untuk mengatasinya. Ketika dikombinasikan dengan pelatihan komunikasi positif, pendekatan ini tidak hanya membantu individu mengenali dan mengelola stres, tetapi juga membangun interaksi kerja yang lebih sehat dan suportif.

Berbagai penelitian sebelumnya mendukung efektivitas pendekatan tersebut. (Boß et al., 2025) membuktikan bahwa pelatihan manajemen stres berbasis kelompok secara daring memiliki efektivitas yang sebanding dengan pelatihan individual, dengan keunggulan dalam hal dukungan sosial dan keterlibatan peserta. (Molek-Winiarska & Kawka, 2024) melaporkan bahwa pelatihan *soft skills* seperti regulasi emosi dan keterampilan komunikasi dapat menurunkan stres kerja secara signifikan, bahkan di industri dengan tekanan kerja tinggi seperti pertambangan. Penelitian oleh (Wang et al., 2023) menemukan hubungan kuat antara stres kerja, kebutuhan interpersonal, dan kondisi kesehatan mental karyawan industri, serta menekankan pentingnya peran komunikasi interpersonal dalam meredakan dampak stres.

Studi lain dari (Sasaki et al., 2024) menunjukkan bahwa intervensi berbasis teks daring dapat meningkatkan regulasi emosi dan menurunkan tingkat stres, khususnya pada karyawan sektor usaha kecil dan menengah yang memiliki akses terbatas pada layanan konseling langsung. (Demou et al., 2024) melalui kajian literatur juga menyimpulkan bahwa intervensi kelompok di lingkungan kerja dapat meningkatkan kesehatan mental dan memperkuat hubungan sosial di tempat kerja, terutama di organisasi dengan sumber daya terbatas.

Namun, mayoritas studi tersebut masih membahas intervensi stres kerja dan pelatihan komunikasi secara terpisah. Belum banyak program yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam satu desain intervensi psikoedukatif terpadu berbasis kebutuhan nyata di organisasi. Disinilah terletak celah (*gap*) yang ingin dijawab dalam kegiatan ini yaitu merancang dan menerapkan program pelatihan komunikasi positif dan keterampilan pengelolaan stres dalam satu pendekatan aplikatif.

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan PT. Karya Insani Sejahtera dalam mengelola stres kerja serta membangun komunikasi interpersonal yang sehat melalui pelatihan

psikoedukatif yang sistematis dan konseptual. Harapannya, kegiatan ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, sehat secara psikologis, dan produktif secara kinerja.

METODE

Tahapan Pengabdian

Pengabdian dilakukan melalui pemberian psikoedukasi yang disertai dengan pengambilan data melalui *pre-test* dan *post-test*. Jalal, dkk (2022) menjelaskan bahwa psikoedukasi adalah intervensi yang dilakukan pada individu maupun kelompok yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai tantangan dalam hidup. Bangun dan Ningsih (2021) juga menjelaskan bahwa psikoedukasi adalah salah satu teknik intervensi yang bertujuan untuk fokus mendidik peserta tentang tantangan atau masalah yang dihadapi dalam kehidupan. Buku Kode Etik Psikologi Indonesia pasal 68 ayat 3 mengenai Dasar Dasar Intervensi menjelaskan bahwa psikoedukasi adalah kegiatan yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan keterampilan sebagai upaya pencegahan terhadap munculnya atau meluasnya gangguan psikologis dalam suatu kelompok, komunitas, atau masyarakat (HIMPSSI, 2010).

Pendekatan psikoedukasi diterapkan dalam program pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis serta kemampuan individu dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Penyampaian materi yang jelas dan mudah dipahami menjadikan intervensi dalam metode psikoedukasi lebih efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Moningga dan Soewastika, 2022). Kegiatan psikoedukasi akan berlangsung mencakup pemberian materi terkait yang dilanjutkan dengan *sharing session* antara pemateri dan peserta psikoedukasi. HIMPSSI (2010) menjelaskan bahwa psikoedukasi tidak memerlukan pelatihan, melainkan dapat berjalan dengan hanya pemberian materi melalui ceramah atau penjelasan secara lisan. Tahapan kegiatan psikoedukasi, antara lain:

Pengambilan Data Awal

Pengambilan data awal dilakukan dengan analisis kebutuhan atau yang biasa disebut dengan *need assesment* kepada perwakilan setiap divisi di dalam perusahaan dengan tujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi. Royse, dkk (2009) menjelaskan bahwa analisis kebutuhan adalah suatu penilaian yang dilakukan untuk mengevaluasi kesenjangan dan kekurangan dalam mengidentifikasi semua langkah yang diperlukan dalam suatu kawasan. Analisis kebutuhan pertama-tama dilakukan melalui pengumpulan informasi dengan menggunakan *google form* yang disebar kepada seluruh karyawan. Teknik wawancara juga digunakan dalam melakukan analisis kebutuhan kepada 4 orang perwakilan setiap divisi. Wawancara adalah proses komunikasi antara dua pihak atau lebih yang dapat dilakukan secara langsung, di mana satu pihak berperan sebagai interviewer dan pihak lainnya sebagai interviewee, dengan tujuan untuk memperoleh informasi tertentu (Utama, Widigdyo, & Widayani, 2023).

Merancang Program

Data yang diperoleh dari hasil analisis kebutuhan terhadap karyawan kemudian dilakukan analisis data. Hal ini mencakup pengidentifikasian masalah utama yang dihadapi karyawan, seperti stres kerja, komunikasi antar tim, atau konflik interpersonal. Berdasarkan hasil analisis data kemudian menetapkan tujuan program, yaitu psikoedukasi untuk meningkatkan keterampilan komunikasi atau mengurangi stres. Selanjutnya dilakukan diskusi terkait tema, jadwal, dan sesi kegiatan (*rundown*) psikoedukasi dengan bimbingan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan *Human Resources Development* (HRD) perusahaan. Langkah terakhir dalam merancang program yaitu menghubungi menghubungi dosen dan profesional di bidang terkait baik secara *online* maupun *offline* untuk menjadi narasumber dalam kegiatan psikoedukasi.

Hasil diskusi telah disepakati, selanjutnya dilakukan pembuatan pamflet dan undangan kegiatan. Pamflet dan undangan tersebut berisi informasi penting seperti tanggal, waktu, lokasi, dan tujuan program psikoedukasi, serta mencantumkan nama narasumber. Setelah membuat pamflet dan undangan, kemudian disebar kepada seluruh karyawan melalui media sosial. Penggunaan media sosial juga akan dimanfaatkan untuk meningkatkan visibilitas acara dan memastikan partisipasi yang maksimal. Dengan pendekatan ini, diharapkan seluruh karyawan akan terinformasi dan termotivasi untuk mengikuti kegiatan psikoedukasi tersebut.

Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan psikoedukasi berlangsung sesuai dengan *rundown* yang telah disepakati sebelumnya. Kegiatan ini berlangsung pada Hari Sabtu, 17 Mei 2025, yang dimulai pada pukul 10:00-12.00 WITA. Adapun rangkaian pelaksanaan kegiatan psikoedukasi, antara lain:

- a. Pembukaan oleh Moderator
Moderator membuka acara dengan menyampaikan agenda kegiatan dan tujuan psikoedukasi. Pembukaan ini penting untuk menciptakan suasana yang kondusif dan mengatur ekspektasi peserta.
- b. Pemberian Sepatah Kata oleh Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan *Human Resources Development* (HRD)
Dosen pembimbing dan perwakilan HRD akan memberikan sambutan singkat untuk menekankan pentingnya program ini. Kata-kata mereka akan menginspirasi peserta dan menunjukkan dukungan penuh dari pihak manajemen.
- c. Perkenalan Narasumber
Narasumber memperkenalkan diri, termasuk latar belakang dan pengalaman yang relevan dengan materi yang akan disampaikan. Hal ini bertujuan untuk membangun kredibilitas dan kepercayaan dari peserta terhadap narasumber.
- d. Pelaksanaan *Pre-Test*
Sebelum materi disampaikan, peserta akan mengikuti *pre-test* untuk mengevaluasi pengetahuan awal para peserta. Hasil *pre-test* ini akan menjadi *baseline* untuk mengukur perubahan pemahaman peserta setelah kegiatan.

- e. Pemberian Materi oleh Narasumber
Narasumber menyampaikan materi psikoedukasi secara sistematis, menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk menjaga keterlibatan peserta. Materi yang disampaikan relevan dengan tantangan yang telah diidentifikasi sebelumnya.
- f. Sesi Tanya Jawab (*Sharing Session*)
Setelah materi selesai, sesi tanya jawab dibuka untuk memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan. Hal ini juga merupakan waktu bagi peserta untuk berbagi pengalaman dan pandangan terkait topik yang dibahas.
- g. Pelaksanaan *Post-Test*
Setelah sesi tanya jawab, peserta mengikuti *post-test* untuk mengukur peningkatan pengetahuan mereka. Hasil *post-test* ini akan dibandingkan dengan *pre-test* untuk menilai efektivitas program.
- h. Sesi Dokumentasi
Seluruh kegiatan didokumentasikan melalui foto dan video untuk keperluan laporan dan evaluasi, baik pada awal, pertengahan, dan di akhir sesi. Dokumentasi ini juga digunakan untuk promosi kegiatan serupa di masa depan.
- i. Penutupan oleh Moderator
Moderator menutup acara dengan menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan peserta. Penutupan ini penting untuk memberikan kesan positif dan mengakhiri kegiatan dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi dilaksanakan pada tanggal 17 Mei 2025 secara daring melalui *Zoom Meeting* dengan tema "Strategi Komunikasi Positif Sebagai Upaya Pencegahan Stres di Lingkungan Kerja". Kegiatan ini diikuti oleh kurang lebih 20 karyawan PT Karya Insani Sejahtera dengan rentang usia 25 hingga 32 tahun. Tujuan utama dari psikoedukasi ini adalah untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai strategi komunikasi positif di lingkungan kerja sebagai salah satu cara untuk mencegah stres.



Gambar 1. Pelaksanaan Psikoedukasi

Rangkaian kegiatan ini dimulai dengan perkenalan dan sambutan dari HRD PT Karya Insani Sejahtera dan Dosen Pembimbing Lapangan. Tahap berikutnya adalah *pre-test* dengan 5 pertanyaan untuk mengukur pemahaman awal peserta tentang materi "Strategi Komunikasi Positif". Materi kemudian dipresentasikan, dilanjutkan dengan sesi interaktif berupa tanya jawab dan berbagi pengalaman. Sebagai penutup, peserta akan mengikuti *post-test*.

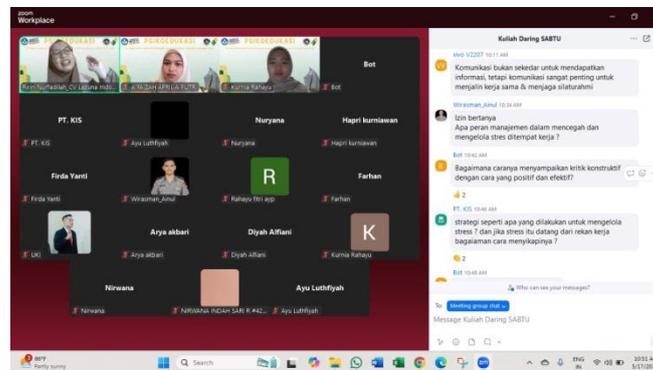
	Mean	Median	Range
<i>Pre-test</i>	45,83	50/50	30-50
<i>Post-test</i>	49,17	50/50	40-50

Tabel 1. Hasil *Pre-Test* dan *Post Test*

Hasil *pre-test* menunjukkan nilai terendah 30, tertinggi 50, dan rerata 45,83. Setelah *post-test*, nilai meningkat menjadi terendah 40, tertinggi 50, dan rerata 49,17. Peningkatan signifikan pada nilai rerata *post-test* mengindikasikan bahwa kegiatan psikoedukasi tentang strategi komunikasi positif meliputi definisi, komponen, fungsi, dampak, analisis kasus, dan teknik komunikasi asertif efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan sebagai upaya pencegahan stres di lingkungan kerja.

Harmen dan rekan-rekannya (2024) mengutip penelitian Aryanti (2023) yang menyoroti peran krusial komunikasi dalam penanganan konflik di lingkungan kerja, yang secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas. Studi tersebut mengungkapkan bahwa tim dengan komunikasi yang transparan dan lugas menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan perselisihan secara positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka dalam meraih target organisasi. Dengan demikian, dalam konteks manajemen organisasi kontemporer, pemahaman mendalam mengenai korelasi antara komunikasi yang efektif, pengelolaan konflik yang baik, dan produktivitas menjadi esensial.

Antusiasme peserta terlihat jelas dalam sesi tanya jawab melalui berbagai pertanyaan yang mereka ajukan kepada pemateri. Topik-topik yang menjadi perhatian antara lain metode penyampaian kritik konstruktif, peran manajemen dalam menangani stres, serta cara efektif mengelola stres yang disebabkan oleh dinamika dengan rekan kerja. Seluruh pertanyaan dijawab dengan baik oleh pemateri, memberikan kejelasan dan pemahaman yang lebih baik kepada peserta. Dengan demikian, sesi tanya jawab tidak hanya menjadi wadah untuk bertanya, tetapi juga memperkaya pemahaman peserta terhadap aplikasi praktis strategi komunikasi positif dalam mengurangi potensi stres di tempat kerja.



Gambar 1. Sesi Tanya Jawab

Adapun umpan balik dari peserta menunjukkan pemahaman yang baik terhadap materi psikoedukasi yang disampaikan. Tingkat keterlibatan peserta selama sesi berlangsung tergolong aktif, yang mencerminkan partisipasi yang baik dalam kegiatan dan diskusi. Materi yang disajikan dinilai sangat relevan dengan kebutuhan dan kondisi peserta saat ini, menunjukkan kesesuaian antara topik dengan tantangan yang mungkin mereka hadapi. Selain itu, sesi psikoedukasi ini memberikan dampak positif terhadap pengetahuan peserta, terbukti dengan adanya peningkatan pemahaman yang signifikan setelah mengikuti kegiatan. Secara keseluruhan, peserta merasa sangat puas dengan pelaksanaan psikoedukasi ini, yang mencerminkan pengalaman positif dan bermanfaat yang mereka peroleh.

Mengembangkan keterampilan manajemen konflik positif dan komunikasi efektif penting untuk meningkatkan kualitas hubungan, memperkuat emosi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi, sehingga mewujudkan kehidupan yang harmonis dan produktif (Munthe, 2024). Dari perspektif implementasi, organisasi memiliki opsi tindakan nyata untuk mengoptimalkan komunikasi di dalam perusahaan. Langkah-langkah ini bisa berupa mengadakan program pelatihan komunikasi untuk staf dan jajaran manajemen, mengadopsi keterbukaan dalam penyampaian informasi serta sasaran perusahaan, dan memanfaatkan teknologi komunikasi yang memfasilitasi akses yang mudah dan berkelanjutan terhadap informasi penting. Melalui investasi dalam peningkatan komunikasi internal, perusahaan berpotensi membentuk suasana kerja yang suportif, mempercepat kolaborasi antar tim, dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh (Harmen, dkk, 2024).

KESIMPULAN

Intervensi psikoedukasi yang dilaksanakan di PT. Karya Insani Sejahtera berhasil menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap pengelolaan stres kerja karyawan. Setelah mengikuti program pada Hari Sabtu, 17 Mei 2025, peserta mengalami peningkatan pemahaman tentang strategi komunikasi positif, yang tercermin dari hasil *post-test* yang lebih tinggi dibandingkan *pre-test*. Sesi interaktif, termasuk tanya jawab, memungkinkan karyawan untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan wawasan praktis, memperkuat keterlibatan mereka dalam proses belajar. Selain itu, umpan balik dari peserta menegaskan bahwa materi yang disampaikan sangat relevan dan bermanfaat dalam meningkatkan komunikasi antar tim.

Program ini tidak hanya berhasil mengurangi tingkat stres, tetapi juga membangun atmosfer kerja yang lebih suportif dan kolaboratif. Karyawan merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi dan mengelola konflik, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dengan hasil yang positif ini, penerapan program psikoedukasi serupa di masa mendatang sangat dianjurkan untuk terus mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Upaya ini diharapkan dapat berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi semua pihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami selaku tim pelaksana mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri kami yang telah bekerja keras dalam menyukseskan kegiatan ini. Kerja sama dan komitmen yang ditunjukkan oleh setiap anggota tim sangat berarti dalam merancang dan melaksanakan kegiatan program psikoedukasi ini. Selain itu, kami juga mengucapkan terima kasih kepada Kak Ririn Nurfadilah, S.Psi yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman berharga selaku narasumber pada program psikoedukasi ini. Dukungan dari dosen pembimbing lapangan yakni Kak Rahmat Permadi, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan HRD PT. Karya Insani Sejahtera yakni Ibu Nirwana Indah Sari telah memberikan landasan yang kuat bagi

kami selaku pelaksanaan kegiatan ini. Tanpa keterlibatan semua pihak, acara ini tidak akan berjalan dengan sukses seperti yang kita harapkan.

Harapan kami ke depan adalah agar program psikoedukasi ini dapat berlanjut dan menjadi bagian dari budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Semoga ilmu dan keterampilan yang diperoleh dari kegiatan ini dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Kami berharap semua peserta dapat terus berkolaborasi dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan yang ada. Mari kita jaga semangat ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Bersama-sama, kita dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, A. V., & Ningsih, F. (2021). Terapi Psikoedukasi terhadap Self Care Activity pada Penderita Diabetes Mellitus. *Journal of Telenursing*, 3(1), 1-7.
- Boß, L., Hannibal, S., & Lehr, D. (2025). Feasibility of online group stress management training compared to web-based individual training for employees—a randomized pilot study. *Frontiers in Psychology*, 16(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1524285>
- Demou, E., Blake, C., Llorin, C. T., Salanga, M. G., Mateo, N. J., Lewis, R., & Mitchell, K. R. (2024). Group-level workplace interventions to improve mental health in low control, high-demand office-based jobs. A scoping review. *Annals of Work Exposures and Health*, 68(4), 335–350. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxae012>
- Harmen, H., Syahreza, D., Manik, AMCB, Lubis, AS, Agustin, A., Hutagalung, AT, Ringo, JS, & Prayoga, W. (2024). Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Menguatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Tinjauan Ekonomi*, 3 (3), 1140 – <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.272>
- Himpsi. (2010). Kode Etik Psikologi Indonesia.
- Jalal, N. M., Syam, R., Ansar, W., & Irdianti, I. (2022). Pemberian Psikoedukasi dalam Bentuk Webinar Pencegahan kekerasan Seksual Pada Mahasiswa Organisasi FSI. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(5), 803-810.
- Molek-Winiarska, D., & Kawka, T. (2024). Reducing Work-Related Stress Through Soft-Skills Training Intervention in the Mining Industry. *Human Factors*, 66(5), 1633–1649. <https://doi.org/10.1177/00187208221139020>
- Moningka, C., & Soewastika, A. W. (2022). Psikoedukasi untuk masyarakat melalui media sosial Info Bintaro. *KUAT: Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan*, 4(1), 20-25.
- Munthe, L. (2024). Manajemen Konflik Dalam Hubungan Strategi Komunikasi Efektif. Circle Archive. Vol. 1 (4).
- Royse, D., Tindall, MS, Badger, K., & Webster, JM (2009). *Need Assesment*. New York: Pers Universitas Oxford
- Sasaki, N., Ogawa, S., Sawada, U., Shimazu, T., Powell, B. J., Takeno, H., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2024). Effectiveness of an online text-based stress management program for employees who work in micro- and small-sized enterprises: A randomized controlled trial. *Internet Interventions*, 37(February), 100754. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2024.100754>
- Utama, A. S. W., Widigdyo, A., & Widayani, A. (2023). Metode Perekrutan Karyawan UKM Melalui Wawancara dengan Pendekatan Visi, Misi, Dan Nilai Perusahaan. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(1), 1-8.
- Wang, R., Liu, Y., Liu, S., Chen, H., Yu, X., Xu, C., Chen, Y., Xia, D., Ge, X., Wang, Z., Chang, R., hu, F., Shen, T., Wang, Y., Wang, Z., Cao, B., Zhang, K., Zou, H., Qin, J., ... Cai, Y. (2023). Relationships of work stress and interpersonal needs with industrial workers' mental health: a moderated mediation model. *BMC Public Health*, 23(1), 1341. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16002-1>