

The POWER *of* GRATITUDE

Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog.



“The Power of Gratitude”

Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stres Kerja

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog.

“The Power of Gratitude”

**Kekuatan Syukur dalam Menurunkan
Stress Kerja**



**THE POWER OF GRATITUDE:
KEKUATAN SYUKUR DALAM MENURUNKAN STRESS KERJA**

Eko Wahyu Cahyono

Desain Cover :
Herlamhang Rahmadhani

Tata Letak :
Cinthia Morris Sartono

Ukuran :
xv, 150 hlm, Uk: 14x20 cm

ISBN :
978-602-280-907-4

ISBN Elektronik :
978-623-209-542-7

Cetakan Pertama :
April 2019

Hak Cipta 2019, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2019 by Deepublish Publisher
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT DEEPUBLISH
(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581
Telp/Faks: (0274) 4533427
Website: www.deepublish.co.id
www.penerbitdeepublish.com
E-mail: cs@deepublish.co.id

Kata Pengantar

Buku ini saya persembahkan untuk Allah Swt, Nabi Muhammad saw. Buku ini merupakan saah satu ladang amal saya untuk mengajak umat manusia yang berkarya untuk lebih percaya dan dekat dengan Allah.

Buku pertama ini juga saya persembahkan untuk Ayah (H.Wahyudi), mama (Hj. Umi Cahyaningsih), Istriku tercinta (Tria Gustina Setiani), anakku tersayang (Aulia Wahyu Rahmadina) dan adikku (Ulfa Rachmawati) serta keluarga mertua (H. Suyono) untuk seluruh bimbingan, inspirasi, motivasi serta kasih sayang yang selama ini diberikan. Seluruh kebaikan yang saya lakukan, semoga pahalanya juga mengalir pada mereka.

Buku ini saya persembahkan untuk seluruh umat manusia terutama manusia sebagai insan mulia yang ingin menikmati karya nya untuk Tuhan, keluarga serta dirinya. Meskipun dalam berkarya kita menemukan hambatan dan tantangan sehingga menimbulkan stress kerja, namun saya berharap pembaca dapat menemukan alternative solusi untuk menurunkan stress kerja nya sehingga terus meningkatkan kinerjanya dan dapat berkontribusi lebih optimal untuk tempat kerjanya.

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-KU”.Q.S Az-Zariat ayat 56

Bekerja merupakan salah satu bentuk pengabdian kita kepada Allah. Bekerja juga dapat dikategorikan beribadah sesuai dengan yang diperintahkan oleh Allah, mengapa bekerja disebut salah satu ibadah? ternyata selain memenuhi nafkah bagi diri dan keluarganya, bekerja juga memiliki nilai perwujudan rasa syukur untuk mengoptimalkan potensi dalam dirinya yang diberikan oleh Tuhan Nya dengan mempersembahkan karya nya untuk orang lain bahkan untuk Tuhannya sekalipun.

Namun dalam bekerja, manusia sering menemui tantangan dan hambatan dalam aktivitas kerjanya. Tantangan dan hambatan inilah yang sering menjadikan manusia dalam bekerja mengalami penurunan semangat, mudah putus asa bahkan mengalami stress saat bekerja. Apabila pekerja mengalami stress saat bekerja maka ia tidak dapat optimal dalam bekerja, ia tidak dapat mempersembahkan yang terbaik dalam diri nya untuk pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja/performance individu tersebut akan menurun. Dari aspek kesehatan, stress kerja menimbulkan turunnya kekebalan tubuh dari seseorang hingga menyebabkan sakit secara fisik. Jadi jika boleh saya menyimpulkan stress kerja dapat menimbulkan sakit fisik maupun sakit mental.

Saat mengalami stress kerja, pekerja memandang semua urusan menjadi negative, pikiran menjadi negative thinking, banyak mengeluh kepada orang banyak, bahkan sampai malas dan mangkir dalam bekerja. Kondisi tersebut sebenarnya hanya meredakan sementara dalam stress kerja, namun bisa jadi akar stress-nya belum tertangani dan suatu saat bisa muncul kembali. Coping/penanganan stres yang dilakukan oleh

pekerja mempengaruhi tindak lanjut dari stress kerja yang dirasakan.

Buku “The Power of Gratitude: Kekuatan Rasa Syukur untuk Menurunkan Stress Kerja”, merupakan salah satu karya untuk menjadi alternative coping stress yang dirasakan oleh pekerja. Dengan Gratitude (rasa syukur), pembaca diajak untuk melihat sisi lain dari permasalahan yang sedang dialami. Gratitude dapat didefinisikan dengan kecenderungan umum untuk mengenali dan merespons bantuan yang diberikan seseorang melalui pengalaman positif atas hasil yang didapatkan misalnya individu memiliki sikap bersyukur yang mengacu kepada banyak hal yang disyukuri misalnya keluarga, pekerjaan, kesehatan yang dirasakannya.

Gratitude mencoba mengajak manusia untuk menutup rasa keluhan yang dalam diri individu untuk selalu menuntut kesempurnaan yang dialami dalam hidupnya dengan mencoba menerima dan melihat sisi positif serta tindak lanjut positif feeling. Dengan gratitude ini juga membuktikan bahwa karyawan diajak untuk tetap optimis dalam menjalani pekerjaannya, hal ini juga seperti yang terkandung dalam al-Quran surat Az-Zumar ayat 39 “Katakanlah hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja pula, maka kelak kamu akan mengetahui”.

Buku ini mencoba mengupas gratitude (bersyukur) bukan hanya dalam ucapan saja, namun juga dari aspek perubahan sudut pandang bahkan juga dari aspek perilaku. Melalui gratitude, sudut pandang kita menjadi lebih positif sehingga melihat permasalahan menjadi optimis, Orang memandang sebuah kondisi yang awalnya adalah masalah

namun dapat dirubah menjadi peluang. hal ini juga mempengaruhi perasaan kita sehingga menjadi positif feeling.

Buku ini merupakan salah satu bukti ilmiah dimana bahwa penerapan gratitude melalui metode terapi dapat menurunkan stress kerja karyawan dan diharapkan dapat berdampak positif bagi perusahaan.

Akhir kata, selamat menikmati buku ini. Selain sebagai bacaan referensi praktis pembaca juga dapat menikmati pengalaman melakukan therapy gratitude ini melalui pelatihan / workshop yang diadakan penulis.

Informasi pemesanan buku dan pelatihan dapat menghubungi
08123251029 : Tria Setiani

Salam Syukur,

Eko Wahyu Cahyono, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	ix
Prolog	x
Prolog	xi
BAB I STRES KERJA.....	1
BAB II GRATITUDE.....	16
BAB III HASIL PENELITIAN TAHAP ASESMEN.....	26
BAB IV DISKUSI DAN IMPLIKASI TAHAP ASESMEN	52
BAB V PENERAPAN HASIL PENELITIAN.....	63
BAB VII PENUTUP	125
Profil Penulis	149

Prolog

Dari Praktisi Dunia Kerja (Industri)

“Persaingan dunia industri akhir-akhir ini semakin sengit, hal ini berdampak pada munculnya salah satu penyakit yang sering melanda karyawan yaitu stress kerja. Mulai dari tekanan target pekerjaan, hubungan antar sesama karyawan, ataupun lingkungan kerja yang kurang kondusif. Stress kerja yang dirasakan karyawan ini sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan.

Buku tentang The Power of Gratitude ini menjadi salah satu alternative yang comperhensif untuk menurunkan stress kerja karyawan tersebut. Melalui 3 pendekatan yaitu spiritual, motivasi serta bisnis diharapkan dapat menjadi solusi mendasar untuk meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan. Buku ini merubah paradigma dari mengeluh menjadi bersyukur, merubah pesimis menjadi optimis. Saya referensikan buku ini serta prakteknya melalui pelatihan yang diadakan. Selamat menikmati buku perdana dari mas Eko Wahyu ini. Semoga bermanfaat“

DOTHY,

**President Director
PT. Terminal Petikemas Surabaya**

Prolog

Catatan Spiritual Motivator
DR. N. Faqih Syarif H., M.Si.

Mencintai Pekerjaan Anda – Temukan Passion Anda!

Kemampuan adalah apa yang bisa Anda lakukan, motivasi menentukan apa yang Anda kerjakan. Dan, sikap menentukan seberapa bagus Anda melaksanakannya. Sukses adalah 80% sikap dan 20% kecakapan. Untuk sukses, sikap adalah sepenting kemampuan. Sikap menentukan ketinggian posisi Anda. Salam dahsyat dan luar biasa! (N.Faqih Syarif H, 2015)

Sobat, rahasia kebahagiaan bukanlah dalam mengerjakan apa yang disukai, tetapi menyukai apa yang dikerjakan. Suatu hari seorang profesor pergi ke ke suatu proyek konstruksi bangunan megah yang lagi dikerjakan, beliau menghampiri tiga orang pekerja bangunan yang tengah sibuk menyusun batu bata, kepada satu di antara mereka bertanyalah profesor, “Bapak, apa yang sedang Anda lakukan?” “Saya hanya melakukan apa yang diminta untuk dilakukan.” jawab pekerja pertama. “Jika ada satu masalah yang ingin Anda sampaikan, Anda bisa menemui mandor kami di sana?” sambil menunjuk ke seseorang yang berdiri tak jauh dari mereka. Mendengar jawaban itu, sang Profesor

tersenyum, kemudian berlalu meninggalkan pekerja pertama, menuju pekerja kedua, dan mengajukan pertanyaan serupa.

“Saya mengerti, apa yang saya kerjakan tidaklah biasa. Bahkan, teramat susah untuk disebut sebagai sebuah pekerjaan, tapi saya dibayar 50.000 per hari dan sama seperti orang lain, dan saya memiliki banyak tagihan yang harus saya bayar, juga tanggungan anak isteri. Karenanya, saya tidak akan mengeluh.” jawab pekerja kedua.

Sang Profesor pun berlalu meninggalkan pekerja kedua. Tak lupa, ia mengucapkan terima kasih. Dari kejauhan, ia melihat seorang pekerja yang teramat berbeda dengan dua pekerja sebelumnya. Ia tampak begitu semangat dan sangat menikmati pekerjaannya. Wajahnya terlihat berseri-seri. Penasaran dengan pekerja ini, Profesor pun mendekat, lalu bertanya. “Bapak, apa yang sedang Anda lakukan, hingga Anda terlihat begitu semangat?” Penyusun batu bata ini mendongak dan tersenyum dan dengan sinar binar di matanya ia menjawab, “Apakah Anda tidak melihat, kalau saya sedang membangun sebuah gedung termegah di negara ini.” Saya bangga dengan pekerjaan ini. Akan saya ceritakan nanti pada anak cucu saya.” Beberapa tahun kemudian pekerja yang ketiga sudah jadi mandor sementara dua pekerja yang lain malahan jadi anak buahnya.

Apa sesungguhnya yang membedakan mereka? Mengapa seseorang begitu semangat, sementara yang lain tidak? Mengapa yang satu begitu mudah menyelesaikan pekerjaannya dan selalu tepat waktu, sedang yang lain selalu lambat? Dan, kita pun sudah sama-sama tahu jawabannya. Yaitu sikap dan cara pandang yang kemudian berujung rasa

suka dan tidak suka. Inilah *passion*? Apa itu *passion*? *Passion* itu bangun cinta apa yang kita lakukan benar-benar asyik atau *enjoy* dan bertumbuh serta bisa menghasilkan dan dihargai. Dengan *passion* membuat kita berpeluang besar dikenal ahli di bidang yang kita tekuni. Temukan karpet merah Anda segera! Kemudian, optimalisasi mesin kecerdasan Anda. Gimana caranya Anda bisa melakukan Tes STIFIn, hub kami di 081330447814. Agar kerja kita bernilai ibadah, maka *pertama* harus kita niatkan bekerja sebagai cara mendekatkan diri kepada Allah. *Kedua*, cara yang dilakukan harus benar tidak melanggar aturan Allah dan Rasul-Nya. Dan *ketiga*, harus *enjoy*, tulus, dan senang. Ingatlah tiga hal itu: niat, cara, dan *passion* agar kerja kita bernilai ibadah, penghasilan berlimpah, pahala terus bertambah, dan hidup semakin sukses mulia dan berkah. Subhaanallah!!

Sobat, Ingatlah selalu, jangan pernah bekerja hanya untuk uang, karena itu tidak akan pernah memuaskan, tidak juga membantu kita tidur nyenyak di malam hari. Bekerjalah karena panggilan jiwa, karena *passion* Anda. Sebab, dengan begitu kita akan meraih kesenangan dan kebahagiaan hidup, seberat dan sesusah apa pun pekerjaan yang kita jalankan. Sungguh, ketika Anda bekerja karena *passion* Anda, maka Anda akan menjadikan pekerjaan Anda sebagai hobi, bukan sebagai kewajiban, apalagi beban. Namun, jika Anda bukan bekerja karena *passion* Anda, maka Anda akan menjadikan pekerjaan sebagai kewajiban, bahkan beban. Dan, jika Anda menganggap pekerjaan Anda sebagai kewajiban maupun beban, yakinlah, hidup Anda tidak akan pernah bahagia.

Sobat, dalam dunia entrepreneurship, kecintaan terhadap apa yang kita lakukan sesungguhnya menjadi persoalan yang amat fundamental. Bukankah dengan berbekal rasa cinta yang besar itulah kita bisa mencurahkan seluruh pikiran kita untuk pekerjaan kita. Kreativitas pun akan muncul dengan sendirinya, dan kita akan melakukan pekerjaan kita dengan riang dan waktu yang tak terbatas. Saat persoalan muncul, kita pun tertantang untuk menuntaskannya.

Sobat, orang yang paling sukses adalah orang yang mencintai dan menikmati pekerjaannya. Kebahagiaan hidup yang sebenarnya berasal dari keasyikan kreatif yang menyeluruh dalam suatu pekerjaan, dan bukan hasil dari luar pekerjaan itu. Dengan kecintaannya, ia menganggap sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Karena perasaan senang itulah, ia begitu bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, selalu memberikan energi yang lebih, selalu bekerja dengan konsentrasi yang penuh dan tentunya selalu memberikan waktu secara maksimal. Ia sendiri tidak lagi merasakan pekerjaan laiknya sebuah pekerjaan, tetapi sebuah permainan yang mengasyikkan dan petualangan yang menantang.

Sobat, bekerja, apa pun pekerjaannya yang penting halal, menurut Rasulullah saw. harus dilakukan karena Allah Swt., untuk kebaikan di dunia dan di akhirat. Bahwa, bekerja adalah ibadah. Dan, karena ibadah, siapa pun yang bekerja dengan giat, ia akan dijanjikan pahala yang baik oleh Allah. Seorang suami yang bekerja keras mati-matian, banting tulang untuk menafkahi keluarganya, anak dan isterinya, misalnya, maka pahalanya sama dengan orang yang berjihad di jalan

Allah. Begitulah cara Rasulullah menghargai pekerjaan. Begitu tinggi, begitu mulia. Begitu dicintai. Masihkah kita meragukannya?

Cinta bukan mengajarkan kita lemah, tetapi membangkitkan kekuatan. Cinta bukan mengajarkan menghinakan diri, tetapi mengembuskan kegagahan. Cinta bukan melemahkan semangat, tetapi membangkitkan semangat. Cinta hakiki adalah mencintai Allah dan mencintai Rasulullah, serta mencintai sesuatu karena didasarkan cintanya kepada Allah dan rasul-Nya.

Sebagai Prolog dalam Buku *The Power of gratitude*, saya mengucapkan selamat kepada Mas Eko Wahyu atas terbitnya buku ini semoga bermanfaat dan membawa berkat. Bagi para pembaca selamat menikmati buku ini jangan lupa diamalkan serta diajarkan kepada orang lain. Salam dahsyat dan luar biasa!

(Spiritual Motivator - N.Faqih Syarif H, Penulis buku-buku motivasi spiritual dan pengembangan diri dan Buku Komunikasi Bisnis Islam Kontemporer. www.faqihsyarif.com)

BAB I

STRES KERJA

I.1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins,2002). Stres menurut Gibson (1996) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Manusia tidak akan pernah lepas dari kondisi yang menyebabkan stres, begitu pula stres dapat terjadi pada saat individu tersebut berada di tempat kerja. Stres yang ditimbulkan oleh sumber-sumber yang berasal dari kondisi kerja atau pekerjaan dapat dikatakan sebagai stres kerja.

Beberapa telah ahli mendefinisikan stres kerja. Stres kerja dapat diartikan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal mereka (Robbin, 2002). Dalam definisi tersebut, stres kerja berarti memaksa pekerja untuk

berperilaku di luar fungsi normal mereka misalnya, jam tidur seseorang secara normal adalah 8 jam, namun karena terjadi stres kerja, maka jam tidurnya menjadi hanya 3 jam dan berakibat pada perilakunya tidak wajar.

Menurut Fraser (1992), stres terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaannya. Stres kerja adalah hasil dari interaksi karyawan dan lingkungan kerja yang dipandang sebagai ancaman terhadap kemampuan dirinya untuk menyesuaikan diri, dikarenakan ancaman tersebut mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis.

Menurut Gibson (1996), stres kerja dapat didefinisikan dari beberapa sudut pandang:

1. Stres sebagai stimulus: pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu.
2. Stres sebagai tanggapan (respons): pendekatan ini memandang bahwa stres merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*).
3. Stres sebagai stimulus-respons: pendekatan ini memandang stres sebagai sebuah konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu.

Definisi lain dari stres kerja menurut Anoraga (2006) yaitu stres kerja yang dirasakan karyawan dapat menghambat dalam tugas yang dibebankan, di mana

manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Mangkunegara (1993) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sikap menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Mirjana (2006), stres kerja adalah respons dari kondisi membayak bagi fisik dan emosi yang dapat terjadi ketika ada sebuah konflik antara persyaratan pekerjaan *job demand* seorang karyawan dan rendahnya situasi yang mengontrol.

Stres kerja merupakan topik yang sangat menarik karena stres kerja adalah sebuah fenomena yang sering terjadi di dunia kerja. Luthans (1985) mengemukakan 4 alasan pentingnya stres kerja menjadi topik tentang perilaku individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Stres dapat memengaruhi kesehatan dan efektivitas kerja karena dapat mempunyai efek psikologis dan fisiologis yang merusak.
- b. Stres adalah penyebab pokok *turn over* dan absensi pekerja.
- c. Stres yang dialami seorang karyawan dapat memengaruhi keamanan pekerja-pekerja lain.

- d. Telah banyak pengetahuan dan pemahaman tentang stres dan penyesuaian kerja yang menunjukkan bahwa stres tidak perlu lagi dialami oleh para pekerja dan stres yang terjadi harus segera di atasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungannya yang berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut.

1.2 Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja

Apabila dilihat dari definisi stres kerja, maka banyak faktor yang dapat memengaruhi stres kerja tersebut. Menurut Handoko (2001), terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja di antaranya:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas *supervisi* yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peran
7. Frustasi
8. Konflik antarpribadi dan antarkelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perubahan.

Menurut Gibson (1985), terdapat 4 aspek stres kerja, yaitu:

1. Aspek lingkungan fisik: tekanan yang berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang menimbulkan tekanan pada individu.
2. Tekanan individu: terdiri dari konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak ada kemajuan karier, tidak adanya desain pekerjaan.
3. Tekanan kelompok: adanya hubungan kurang baik dengan rekan kerja.
4. Tekanan keorganisasian: partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Robbins (2002), hasil survei terdapat beberapa faktor penyebab *primer* stres di tempat kerja, yaitu: (a) tidak melakukan kerja sesuai yang diinginkan; (b) mengatasi pekerjaan dewasa ini; (c) bekerja terlalu keras; (d) rekan di tempat kerja; (e) atasan yang sukar.

Menurut Davis (1995) beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres di antaranya: (a) beban kerja yang berlebihan; (b) tekanan atau desakan waktu; (c) kualitas penyelia yang jelek; (d) iklim politik yang tidak aman; (e) wewenang yang tidak memadai; (f) konflik peran; (g) perbedaan nilai perusahaan dan karyawan; (h) frustrasi.

Pendapat lain diungkapkan oleh Atkinson (1996), menurutnya sumber stres ada 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal sendiri meliputi: (a) lingkungan fisik, misalnya kebisingan, kesesakan; (b)

karakteristik pekerjaan, misalnya batasan waktu yang ketat, jam kerja yang berlebihan; (c) lingkungan sosial budaya, misalnya kompetisi. Sedangkan faktor internal meliputi: (a) fisik, misalnya keadaan kesehatan; (b) perilaku, misal kebiasaan kerja yang tidak efisien; (c) kognitif, misalnya standar yang terlalu tinggi; (d) emosional, misalnya tidak mau meminta bantuan.

Menurut Robbins (2002), sumber stres dibagi menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis.
2. Faktor organisasional, meliputi: (a) tuntutan tugas di mana di dalamnya termasuk desain pekerjaan, kondisi kerja dan tata letak kerja; (b) tuntutan peran (c) tuntutan antarpribadi; (d) struktur organisasi; (e) kepemimpinan organisasi; (f) tahap kehidupan organisasi.
3. Faktor Individual, meliputi faktor keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

Menurut Reni (2008) mengungkapkan bahwa sering kali stres timbul karena adanya perubahan sehingga mengganggu keseimbangan tubuh manusia atau dapat pula karena adanya tekanan-tekanan, baik bersifat fisik maupun psikologis. Hal ini akan berakibat negatif terhadap kinerja karyawan apabila yang terjadi adalah *distress* (stres kerja negatif)

Dilihat dari banyaknya faktor yang dapat menimbulkan adanya stres kerja, maka stres kerja sangat rentan dan mudah dialami oleh pekerja.

I.3 Proses Terjadinya Stres Kerja

Lazarus (1984) mencoba untuk menjelaskan tentang proses terjadinya stres kerja dengan menggunakan model interaksional melalui 4 tahap sebagai berikut:

- a. Tahap 1: *Primary appraisal*. Pada tahap ini, individu akan menentukan apakah individu terancam atau tidak berdasarkan pengalaman terdahulu tentang diri sendiri dan situasi yang dihadapi.
- b. Tahap 2: *Secondary appraisal*. Bila tahap satu menghasilkan perasaan terancam bagi individu, maka dia akan melanjutkan ke tahap dua, yaitu menentukan seberapa besar kontrolnya terhadap situasi yang dihadapi.
- c. Tahap 3: *Coping*. Pada tahap ini individu menggunakan media apa yang mampu membantunya menghadapi situasi yang *stressfull*.
- d. Tahap 4: *Reappraisal*: Tahap terakhir ini dilakukan untuk menilai apakah stresor telah berhasil dihilangkan atau belum.

I.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja sangat rentan sekali terjadi di lingkungan pekerjaan. Terdapat beberapa gejala yang dialami karyawan yang sedang mengalami stres kerja. Menurut Mirjana (2006), gejala stres kerja dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Gejala fisik: sakit kepala, sulit tidur, tekanan darah meningkat, masalah tulang belakang.

2. Gejala emosi: keinginan marah meningkat, frustrasi, kecemasan, merasa bersalah, merasa sendiri, ada masalah dengan daya ingat, kelelahan.
3. Gejala berhubungan dengan pekerjaan: sering terlambat, peningkatan ketidakhadiran, menjauhi rekan kerja, kecelakaan kerja, produktivitas menurun, sulit untuk memahami instruksi, waktu istirahat lama, penggunaan telepon/ internal secara lama pada jam kerja.

Menurut Hartanti dan Rahaju (2003), gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

1. Gejala fisik, dapat berupa munculnya sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan atau energi terkuras, sembelit, diare, peningkatan tekanan darah, ketegangan otot (terutama leher dan bahu), dan penurunan nafsu makan.
2. Gejala Emosional, berupa kecemasan, depresi, perubahan suasana hati, mudah marah, gugup, *self esteem* yang rendah, ledakan kemarahan, agresi, apatis, dan frustrasi.
3. Gejala Intelektual, berupa kurang atau sulit berkonsentrasi, mudah lupa, bingung, *mental block*, kurang perhatian, keterpakuan pada satu ide, melamun yang berlebihan, produktivitas menurun, dan tidak mampu mengambil keputusan.
4. Gejala Interpersonal, berupa pengasingan diri dari rekan kerja, mendiamkan orang lain, menyalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, dan sikap defensif yang berlebihan.

Gejala stres juga dibagi menjadi 3 hal oleh *canadian centre for occupational Health and Safety* (dalam Melanie, 2006) di antaranya:

1. Fisik: sakit kepala, tekanan darah meningkat, kelelahan fisik, *insomnia*, kelelahan otot.
2. Psikososial: kecemasan, sedih, marah, *mood* yang berubah, *hypersensitivity*, tidak memiliki harapan.
3. Perilaku: menunda pekerjaan, peningkatan penggunaan alkohol, meningkatnya merokok, kinerja buruk, kebersihan diri buruk, menjauh dari agama, dan menjauh dari hubungan keluarga.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1985), ia telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial dengan kategori sebagai berikut:

1. Dampak subjektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
2. Dampak perilaku: kecenderungan mengalami kecelakaan, *alkoholik*, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
3. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
4. Dampak Fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah,

kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata serta tubuh panas dingin.

5. Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya ikatan, dan kesetiaan terhadap organisasi.

Menurut Beehr dan Newman (1978) gejala stres kerja dapat dibagi menjadi 3 gejala, yaitu gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Tabel.2.1 Gejala Stres

Gejala Fisik	Gejala Psikologis	Gejala Perilaku
Meningkatnya tekanan jantung dan tekanan darah	Kecemasan, ketegangan	Menunda atau menghindari pekerjaan/ tugas
Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Bingung, Marah	Penurunan prestasi dan produktivitas
Mudah terluka	Sensitif	
	Memendam perasaan	Meningkatnya penggunaan minuman keras
Mudah lelah secara fisik	Komunikasi tidak efektif	Meningkatnya frekuensi absensi
Gangguan Kardiovaskular	Mengurung diri	Perilaku makan yang abnormal (terlalu banyak atau kekurangan)
		Kehilangan nafsu makan
Gangguan pernapasan	Kebosanan	Meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi seperti
Lebih sering berkeringat	Lelah mental	

Gejala Fisik	Gejala Psikologis	Gejala Perilaku
Gangguan pada kulit Kepala pusing	Ketidak puasan kerja Menurunnya fungsi intelektual	ngebut, merokok Meningkatnya agresifitas Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Ketegangan Otot	Kehilangan daya konsentrasi	
Gangguan tidur	Kehilangan semangat hidup	

I.5 Penanganan Stres Kerja

Dalam mengurangi stres, pekerja melakukan beberapa penyelesaian (*coping*) stres. Menurut Sarafino dan Folkman (dalam Anastasia, 2012), terdapat 2 jenis *coping stress* di antaranya:

1. *Coping* yang berfokus pada masalah/ *problem solving focused coping*, terdiri dari tiga jenis:
 - a. *confrontive coping*: individu berpegang teguh pada pendiriannya dan memperjuangkan apa yang diinginkan dan mengubah situasi agresif.
 - b. *Seeking support coping*: mencari bantuan dan dukungan dari orang lain untuk mengatasi situasi stres.
 - c. *Planful problem solving*: individu membuat rencana tindakan dan mengubah situasi untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.

2. *Coping* yang berfokus pada emosi/ *emotion-focused coping*, yaitu sebagai usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika sedang menghadapi masalah atau tekanan. *Emotion focus coping* terdiri dari 5 jenis, di antaranya:
- a. *Self control*: individu mengontrol perasaan dan tindakan. Contohnya Individu mulai mengidentifikasi tindakan baik dan buruk.
 - b. *Distancing*: individu menggambarkan usaha-usaha untuk melepaskan diri dengan menyibukkan diri dalam berbagai aktivitas. Contohnya mengikuti organisasi dan olahraga.
 - c. *Positive reappraisal*: individu mengubah pemikiran dirinya secara positif dan mengandung nilai *religius*. Contohnya dengan bersyukur (*gratitutde*), seseorang akan disentuh dalam aspek kognisi (cara berpikir), emosi (berempati) serta spiritual (keyakinan).
 - d. *Accepting responssbility*: Individu mengenali peran dirinya terhadap masalah dan belajar dari pengalaman yang ada. Contohnya, seorang *teller bank* yang pernah melakukan kesalahan dalam menghitung, ia belajar untuk mengatasinya dengan lebih teliti.
 - e. *Escape avoidance*: Individu menghindari atau melarikan diri dari lingkungan secara nyata. Contohnya keluar dari tempat kerja (*resign*).

Menurut Rivai (2004), pendekatan penanganan stres dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Pendekatan Individu, meliputi:
 - a. Melalui peningkatan keimanan.
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan.
 - c. Melakukan kegiatan olahraga.
 - d. Melakukan relaksasi.
 - e. Dukungan sosial dari teman dan keluarga.
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Pendekatan Perusahaan meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c. Menyediakan sarana olahraga.
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas.
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Menurut Melanie (2006), beberapa intervensi yang disarankan bagi pengelolaan stres adalah:

- a. Bagi perusahaan: Membuat *employee assistance program*, merekomendasikan *training stres management* bagi karyawan.
- b. Bagi Individu: Melakukan *relaxation training* (meditasi, *muscle relaxation*, *biofeedback training*, mengikuti pelatihan kemampuan *cognitiv-behavioral skills*).

Menurut Mirjana (2006), terdapat beberapa strategi dalam melakukan intervensi, yaitu:

- a. Intervensi melalui lingkungan ekonomi sosial: kebijakan dari legislatif (penetapan upah) dan dukungan sosial.
- b. Intervensi melalui teknologi dan organisasi: *review* kembali *tentang job planning* dan pengukuran sistem kerja, pengaturan jadwal kerja *shift*, keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Intervensi melalui tempat kerja dan stuktur tugas: mempertimbangkan kembali *tentang* cahaya, kebisingan, desain tempat kerja, *design visual display*.
- d. Intervensi terhadap individu: cara individu untuk *coping* stres, seleksi, dan pelatihan serta diadakannya konseling.

Menurut Riggio (2000), terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan untuk menurunkan stres kerja, di antaranya:

- a. Berolahraga secara reguler.
- b. Tertawa, karena humor terbukti menghambat stres.
- c. Diet, khususnya dengan makanan yang mampu melawan efek negatif, seperti buah dan sayur segar, gandum, dan yoghurt tanpa lemak, perbanyak minum air, dan mengurangi kafein.
- d. Mengurangi merokok.
- e. Tidur, karena kurang tidur dapat memacu perilaku negatif yang berkaitan dengan stres.
- f. Bergabung dengan kelompok yang mampu memberi dukungan sosial, karena orang yang memiliki teman

bicara kencerung lebih mampu mengelola stres yang mereka alami dengan lebih baik.

- g. Memberdayakan diri, karena pekerja biasanya tidak mampu mengendalikan keadaan organisasi, maka akan lebih baik bila pekerja berusaha menemukan sendiri cara menyelesaikan stres mereka.
- h. Mempelajari kemampuan *coping* stres.

BAB II

GRATITUDE

II.1 Pengertian *Gratitude*

Menurut McCullough, Kikpatrick, Emmons & Larson (2001) mendefinisikan *gratitude* sebagai kebangkitan emosi yang disebabkan oleh perilaku moral. Dalam definisi ini, *gratitude* dipandang sebagai emosi moral yang sama dengan empati, simpati, perasaan malu, dan perasaan bersalah. Empati dan simpati timbul ketika seseorang memiliki kesempatan berespons terhadap musibah yang menimpa orang lain, rasa bersalah, dan malu timbul ketika seseorang tidak melakukan kewajibannya sesuai standar, sedangkan bersyukur timbul ketika seseorang menjadi penerima sebuah kebaikan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh McCullough, Emmons, & Tsang (2002) mendefinisikan *gratitude* sebagai kecenderungan secara umum untuk mengenali dan merespons atas bantuan yang diberikan seseorang melalui pengalaman yang positif atas hasil yang didapatkan. Teori ini memiliki segi-segi yaitu: (a) *Intensity*, Individu yang mengucapkan terima kasih diharapkan memiliki pengalaman positif dibandingkan mereka yang kurang berterima kasih, (b) *frequency*, individu yang memiliki sikap batin penuh terima kasih sering merasa bersyukur setiap

harinya dan rasa berterima kasih bisa didapat karena kebaikan kecil atau kesopanan, (c) *span*, mengacu pada banyaknya hal-hal yang patut disyukuri dalam kehidupan, seperti keluarga, pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan itu sendiri, (d) *density*, mengacu pada jumlah orang-orang yang kehadirannya telah memberikan dampak positif dalam kehidupan seseorang. Pendapat ini sering disebut sebagai Teori *The Gratitude Disposition*.

McCullough (2004) mendefinisikan syukur sebagai sikap moral dalam kategori seperti empati, simpati, rasa bersalah, dan malu. Empati dan simpati timbul ketika seseorang berkesempatan berespons terhadap musibah yang menimpa orang lain, rasa bersalah dan malu timbul ketika seseorang tidak melakukan kewajibannya sesuai standar, sedangkan bersyukur timbul ketika seseorang menjadi penerima sebuah kebaikan.

Menurut Peterson dan seligman (2004), rasa syukur didefinisikan sebagai rasa berterima kasih dan bahagia sebagai respons penerimaan karunia entah karunia tersebut merupakan keuntungan yang terlihat dari orang lain atau pun momen kedamaian yang ditimbulkan oleh keadaan alamiah.

Penelitian yang dilakukan Emmons dan McCullough (2003) juga menunjukkan bahwa kelompok yang diberikan perlakuan bersyukur memiliki kesejahteraan subjektif lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan.

Terdapat dua hal yang penting dalam mengungkap rasa syukur, yaitu: (1). mengembangkan metode untuk

memperkuat rasa syukur dalam kehidupan sehari-hari dan menilai bagaimana efek rasa syukur pada kesejahteraan hidup, dan (2) mengembangkan pengukuran untuk menilai perbedaan individual terkait dengan kecenderungan dalam bersyukur (Emmons dan McCullough (2003).

Dalam Penelitian Arfan (2009) diungkapkan bahwa di Jepang *gratitude* (*kansha* atau *on* dalam bahasa Jepang) diajarkan dalam pendidikan moral, yaitu “berterima kasih atas hidup tergantung dari dukungan dan bantuan dari orang lain, dan merespons bantuan mereka”. Selain itu, di Thailand, *gratitude* dihormati sebagai suatu nilai sosial yang sama pentingnya dengan kemurahan hati atau belas kasihan.

II.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *gratitude*

Watkins, Woodward, Stone & Kolts (2003) mengatakan bahwa *gratitude* terkait dengan perasaan menghargai untuk menerima kebaikan yang diberikan kepadanya. Emmons (2007) menyatakan bahwa *gratitude* adalah perasaan akan sesuatu yang hebat, rasa terima kasih dan penghargaan atas keuntungan yang diterima secara interpersonal atau *transpersonal* dari Tuhan.

Menurut Fitzgerald (1998) mengidentifikasi 3 komponen dari *gratitude*, yaitu: (1) Rasa hangat dari penghargaan untuk sesuatu atau seseorang, meliputi perasaan cinta dan kasih sayang; (2) Rasa syukur sebagai sebuah emosi moral di mana dapat menggerakkan seseorang untuk memperhatikan orang lain atau mendukung ikatan sosial yang suportif; (3) perasaan yang baik/ niat baik. Niat baik juga sering disebut motif moral (*moral motive*) yaitu

rasa syukur atau berterima kasih mendorong seseorang untuk bertindak timbal balik terhadap orang lain yang membantunya secara langsung (*direct reciprocity*) atau pun hal lain (*upstream reciprocity*).

Menurut Wood dalam Antika (2013) menyebutkan bahwa terdapat delapan aspek dari *gratitude*, yaitu:

1. Perbedaan pengakuan individu
2. Apresiasi dari orang lain
3. Fokus pada apa yang ada dalam diri individu
4. Perasaan kagum ketika melihat keindahan
5. Perilaku yang mengekspresikan rasa syukur
6. Penghargaan akan memahami kehidupan yang pendek
7. Fokus dalam keadaan positif pada masa sekarang
8. Perbandingan sosial yang positif.

Menurut Emmons & Selthon (2002) dan Mc.Cullough et al. (2001) terdapat beberapa variabel yang terkait dengan *gratitude*, yaitu variabel pertama adalah variabel penyebab dari *gratitude* atau situasi yang berpengaruh terhadap *gratitude*, misalnya alasan untuk menolong, kewajiban memberi dan keuntungan dari perilaku menerima yang disukai. Variabel kedua adalah sistem emosi yang dimunculkan dari *gratitude*, misalnya *Positif feelings*. Variabel ketiga adalah variabel tingkah laku yang disebabkan oleh *gratitude*, misalnya ekspresi verbal, motivasi melakukan pemberian sosial.

Dari penelitian Veronika (2010) dapat diungkapkan beberapa faktor yang memengaruhi sikap bersyukur seseorang, di antaranya:

- a. Emosi dan kesejahteraan: Orang-orang yang bersyukur mudah memiliki emosi yang positif. Selain itu, rasa syukur juga dapat menggerakkan emosi moral, yaitu sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk memperhatikan orang lain dan mendukung ikatan sosial yang suportif.
- b. Sifat sosial: dalam klasifikasi *Personality Big Five*, disarankan bahwa orang-orang yang bersyukur cenderung memiliki skor tinggi pada *agreeableness* di mana menunjukkan sosial dan perilaku yang berorientasi pada orang lain.
- c. Sifat spiritual: Kecenderungan bersyukur lebih banyak dilakukan mereka yang secara teratur menghadiri acara keagamaan atau kegiatan agama, misalnya berdoa, sembahyang, dan lainnya.

II.3. Fungsi *Gratitude*

Menurut McCulloch (2001), ada tiga fungsi moral dari *Gratitude*, yaitu:

1. *Gratitude as Moral Barometer*

Gratitude adalah sebuah tampilan (*readout*) atas afeksi yang sensitif terhadap tipe khusus perubahan yang terjadi dalam hubungan sosial individu dan hal ini tergantung dari masukan sosial-kognitif.

2. *Gratitude as Moral Motive*

Seseorang yang bersyukur atas bantuan yang diterimanya akan berusaha membalas kebaikan si pemberi bantuan tersebut dan tidak ingin membalasnya dengan hal-hal yang negatif.

3. *Gratitude as Moral Reinforcer*

Dengan mengekspresikan *gratitude* kepada seseorang yang telah memberi bantuan, maka akan menguatkan perilaku prososial individu tersebut di masa yang akan datang. Beberapa Individu termotivasi untuk mengambil bagian dalam tindakan prososial jika lingkungan memberikan pujian yang bersifat menguatkan.

McCullough (2004) juga mengaitkan *gratitude disposition* dengan sifat kepribadian, khususnya (a) *positive affective traits and well-being*. Individu yang merasa mendapat bantuan dari orang lain merasa dikuatkan, dipercaya dan dihargai, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan merasa adanya dukungan sosial terhadap dirinya. Orang yang berterima kasih memiliki cara pandang apa yang mereka miliki dan hidup itu sendiri sebagai sebuah anugerah dan hasilnya membantu memperpanjang kebahagiaan dan *subjective well being* sepanjang waktu. (b) *prosocial traits*. *Gratitude* disadari sebagai suatu afek prososial karena itu adalah respons terhadap orang lain yang membantu kesejahteraan seseorang dan pada gilirannya memotivasi terus munculnya perilaku itu sendiri. (c) *spiritual traits*, orang yang berterima kasih menyadari adanya kekuatan lain yang lebih tinggi dari manusia yang berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka secara umum.

II. 4. *Melatih Gratitude*

Terdapat beberapa teknik bersyukur untuk melatih rasa syukur, di antaranya:

Menurut Emmons (2007) ada 2 langkah utama yang dapat digunakan untuk melatih rasa syukur:

1) *Be thankful in Advance*

Bentuk sikap syukur yang terkuat adalah dengan cara mengekspresikan dalam kemajuan pengalaman aktual seseorang. Ekspresi keyakinan merupakan hal yang paling efektif dalam mengubah vibrasi hidup orang tersebut.

2) *Find Things to be Grateful for in Bad Situation*

Fokus pada seseorang yang dibenci atau musuh (seseorang yang sedang berkonflik) dalam kehidupan yang selalu menimbulkan emosi negatif pada diri. Kemudian setelah itu lihatlah sisi-sisi lain yang bisa disyukuri dari situasi-situasi tersebut.

Menurut Emmons (2007), terdapat beberapa cara untuk dapat melatih rasa syukur, di antaranya:

1) *Keep a Gratitude Journal*

Dalam penelitian Emmons (2007), metode yang digunakan adalah dengan meminta partisipan untuk membuat jurnal rasa syukur (*gratitude journal*) yang berisi tentang tulisan-tulisan yang membuatnya merasa lebih bersyukur. Hal ini dilakukan selama 4 kali dalam seminggu dan selama 3 minggu, maka akan menciptakan perbedaan yang terkait dengan kebahagiaan seseorang.

2) *Write A gratitude Letter*

Menuliskan surat terima kasih atau surat rasa syukur (*gratitude letter*) kepada seseorang yang telah memberikan pengaruh positif dalam kehidupan dan

membacakan surat yang dibuatnya kepada orang yang dituju secara bertatap muka.

3) *Do a Gratitude Walk*

Menghitung sebanyak mungkin berkah yang ditemui pada saat melakukan aktivitas yang dapat membuat individu tersebut dapat merasa bersyukur. Serta juga dapat meneriakkan atau mengucapkan pada alam semesta dengan keras apa yang dicintai dalam hidup individu yang melakukannya.

4) *Thanks Everyone for Everything Practice*

Mengucapkan terima kasih pada setiap orang yang sudah menolong kita, berbuat baik kepada kita atau orang lain. Ucapan terima kasih tersebut dapat berupa ucapan kepada seseorang langsung atau pun dengan memberikan surat kepada orang tersebut.

5) *Penanaman Rasa Syukur*

Miller (dalam Emmons dan Shelton, 2005) menawarkan empat langkah sederhana, menggunakan pendekatan kognitif perilaku untuk belajar bersyukur, yaitu:

- a. Mengenali pikiran-pikiran tidak bersyukur atau tidak berterima kasih (*identify nongrateful thoughts*).
- b. Merumuskan pikiran-pikiran yang mendukung rasa syukur (*formulate gratitude-supporting thoughts*).
- c. Menggantikan pikiran-pikiran tidak bersyukur dengan pikiran-pikiran yang mendukung rasa

syukur (*substitute the gratitude-supporting thoughts for non grateful thoughts*).

d. Menerjemahkan perasaan dalam diri menjadi perilaku yang tampak (*translate the inner feeling into outward action*).

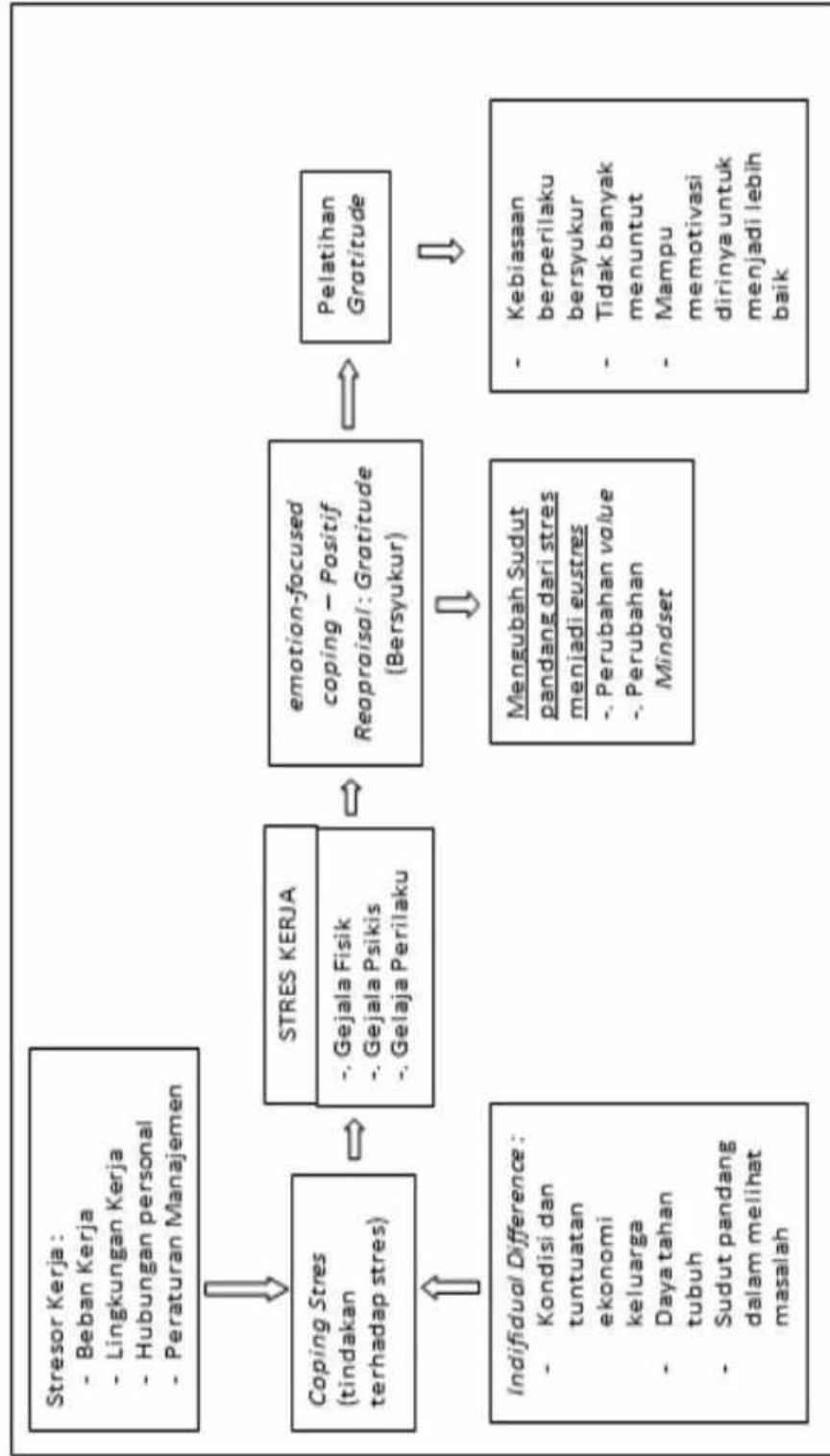
6) Intervensi dan Strategi Memperkaya Rasa Syukur

Pengalaman bersyukur dapat memperkaya suasana hati positif lebih besar dibandingkan dengan hanya melakukan analisis, menulis dan memikirkan tentang bersyukur. Individu ketika melakukan intervensi bersyukur hendaknya menyadari tujuan mereka dalam artian mereka hanya mengetahui tujuannya dalam melakukan syukur, bagaimana kegiatan tersebut bisa dapat menarik keinginannya untuk mempraktikkan rasa syukur itu.

Menurut Britton (2007) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan level rasa syukur dalam pekerjaan dan kehidupan:

1. Memperhatikan hal-hal yang baik, besar dan kecil.
2. Memperhatikan hal buruk yang dihindari.
3. Melakukan perbandingan dengan lebih rendah.
4. Membangun waktu yang tetap untuk fokus dalam bersyukur.
5. Ketika menghadapi kegagalan atau situasi yang sulit, mengingatkan diri sendiri untuk bersyukur baik untuk kekuatan dan kesempatan yang akan muncul setelah menghadapi kesulitan.

II.5. Kerangka Berpikir Teoritik



Gambar.1. kerangka teoritik

BAB III

HASIL PENELITIAN TAHAP ASESMEN

III.1. Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tahapan penelitian asesmen yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tahapan Penelitian

No	Aktivitas	Tujuan	Pelaksanaan
1	Bertemu dengan pihak manajemen perusahaan	Melakukan perizinan kepada pihak perusahaan	Oktober 2013
2	Observasi aktivitas kerja dan wawancara permulaan kepada calon subjek	Memastikan pekerjaan yang dilakukan oleh subjek menimbulkan stres kerja	Oktober 2013
3	Diskusi dengan dosen terkait hasil observasi dan wawancara yang sudah dilakukan	Memastikan subjek tepat memenuhi karakteristik penelitian	Oktober 2013
4	Diskusi dengan pihak manajemen terkait dengan hasil observasi dan wawancara yang	Pihak manajemen mengetahui perkembangan hasil penelitian	Oktober 2013

No	Aktivitas	Tujuan	Pelaksanaan
	sudah dilakukan serta menyusun penjadwalan penelitian		
5	Pembuatan dan revisi alat ukur angket stres kerja	Pembuatan alat ukur stres kerja	Oktober 2013
6	Pembagian angket stres kerja kepada subjek	Pengambilan data asesmen stres kerja	November 2013
7	Scoring angket stres kerja dan Interpretasi nya	Mengetahui hasil asesmen kuantitatif stres kerja	November 2013
8	Diskusi dengan dosen terkait hasil angket stres kerja dan penyusunan pertanyaan untuk observasi dan wawancara lanjutan	Melaporkan hasil pengolahan data dan perumusan pertanyaan untuk pengambilan data kualitatif	November 2013
9	Diskusi dengan pihak manajemen perusahaan terkait hasil angket stres kerja dan perizinan pelaksanaan observasi dan wawancara lanjutan sebagai data awal	Pihak manajemen mengetahui hasil angket stres kerja dan membuat perizinan untuk melakukan pengambilan data observasi dan wawancara kepada subjek	November 2013
10	Pelaksanaan observasi dan wawancara lanjutan	Pengambilan data kualitatif untuk mengetahui dinamika dari pekerjaan subjek	Desember 2013

No	Aktivitas	Tujuan	Pelaksanaan
		serta kepribadian subjek	
11	Memasukkan data observasi dan wawancara	Memasukkan hasil observasi dan wawancara sebagai data tambahan	Desember 2013
12	Membuat kesimpulan dari hasil angket stres kerja serta dari data observasi dan wawancara	Mengetahui permasalahan secara utuh dan memastikan bahwa terjadi permasalahan dari hasil asesmen	Desember 2013

III.1. Perizinan Perusahaan

Perusahaan tempat penelitian ini adalah perusahaan ketiga yang peneliti ajukan utuntuk menjadi tempat penelitian. Pada perusahaan pertama dan kedua, peneliti mendapatkan respons yang sangat lambat dari perusahaan sehingga peneliti memiliki inisiatif untuk mencoba di perusahaan ketiga ini. Pada saat peneliti meminta izin, respons dari perusahaan ini sangat baik. Perusahaan juga membutuhkan penelitian ini sebagai data perusahaan terkait dengan kondisi kerja yang dialami karyawan. Sekitar satu tahun yang lalu, manajemen melakukan restrukturisasi terhadap organisasi dari *security*, saat ini stuktur organisasi memiliki satu tambahan jabatan baru di level paling atas yaitu koordinator *security*, di mana jabatan tersebut sebelumnya belum ada. Selain itu juga terdapat penggantian *Job holder* untuk mengisi jabatan kepala *security* pada masing-masing pabrik. *Job holder* pengisi jabatan yang baru

tersebut diambil dari para kepala jaga *security* yang membawahi satu *shift* kerja, namun juga terdapat satu *job holder* yang masih belum memiliki pengalaman untuk menjadi kepala *shift*, namun oleh pihak manajemen dinilai memiliki potensi yang baik untuk menjadi kepala *security*. Dari seluruh tugas dan tanggung jawab baru yang diemban tersebut, manajemen ingin mengetahui tingkat stres dari karyawan ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab baru tersebut yang memiliki beban lebih besar, selain itu pihak manajemen juga ingin memberikan pendidikan tentang pengelolaan stres (*stress management*) kepada subjek penelitian melalui penelitian ini.

III.2. Angket

Pada tahap penelitian ini terdapat dua angket yang nantinya akan digunakan, yaitu angket stres kerja dan angket *gratitude*. Kedua alat ukur ini merupakan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya tentang stres kerja dan *gratitude*. Dari penelitian ini, uji validitas dilakukan oleh peneliti dengan memperbaiki butir-butir pernyataan hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya. Hal ini dilakukan agar item yang akan diukur dapat sesuai dengan variabel yang hendak diukur dan disesuaikan dengan subjek penelitian yang ada. Sedangkan, uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengukur apakah alat ukur ini dapat dikatakan konsisten. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alfa (*cronbach alpha*). Berikut adalah hasil validitas dan reliabilitas variabel stres kerja dan *gratitude* pada penelitian sebelumnya.

Tabel.4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Validitas	Reliabilitas
		<i>Skor KMO</i>	<i>A Cronbach</i>
1	Stres Kerja	0,866	0,965
2	<i>Gratitude</i>	0,817	0,942

Dari hasil uji instrumen stres kerja didapatkan skor Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO) = 0,866 dan $p < 0,01$, sehingga data dianggap cukup untuk dianalisis. Hasil uji reliabilitas angket stres kerja $N = 67$ item dan $SD = 16,059$, diperoleh skor *alpha cronbach* = 0,965, sehingga terdapat 60 item yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja.

Adapun dari hasil instrumen bersyukur (*gratitude*), didapatkan skor Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO) = 0,817 dan $p < 0,01$, sehingga data data dianggap cukup untuk dianalisis. Hasil uji reliabilitas melalui *alpha Cronbach* pada instrumen ini adalah 0.942 dengan $SD = 13.928$. Sehingga, dalam alat ukur bersyukur ini item yang dapat digunakan sebanyak 31 item pernyataan.

III.3 Observasi dan Wawancara

Observasi dan wawancara dilakukan sebagai alat ukur untuk data kualitatif dan sebagai pendukung data angket yang sudah ada. Observasi dan wawancara pada tahap asesmen dilakukan selama dua kali, di mana observasi dan wawancara awal dilakukan untuk melihat apakah kondisi lokasi penelitian atau tempat dari subjek penelitian memiliki pengaruh/peran terhadap penyumbang faktor stres

kerja sehingga dari hasil observasi dan wawancara awal didapatkan rekomendasi bahwa subjek penelitian dalam menjalankan pekerjaan sehari-harinya mengalami stres kerja. Faktor dari stres kerja tersebut juga disebabkan oleh faktor lingkungan dalam pekerjaannya. Pada observasi dan wawancara tahap kedua dilakukan dengan tujuan untuk melihat lebih dalam dinamika stres kerja yang dialami oleh masing-masing subjek. Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat direkomendasikan gambaran dinamika stres yang dialami oleh masing-masing individu. Hasil dari kedua tahap observasi dan wawancara tersebut nantinya akan menjadi pertimbangan untuk penentuan intervensi yang akan dilakukan untuk penurunan stres kerja tersebut.

Adapun kendala yang dialami oleh peneliti selama penelitian ini antara lain:

1. Proses pencarian perusahaan yang berpindah selama 3 kali, karena perusahaan mengalami kendala internal sehingga tidak dapat menerima peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Hal ini membuat peneliti sedikit mengalami penundaan waktu yang cukup lama untuk mencari perusahaan lain yang bersedia untuk menjadi tempat penelitian.
2. Pada proses wawancara dengan subjek mengalami sedikit kendala karena subjek tidak dapat mendapatkan waktu yang cukup lama, karena pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan.
3. Pelaksanaan pelatihan yang hanya dilakukan selama 1 hari. Hal ini dirasa kurang cukup waktu karena seharusnya *training* tersebut dilakukan selama 2 hari.

Hal tersebut dikarenakan subjek penelitian tidak dapat meninggalkan pekerjaannya dalam waktu lama.

4. Tempat pelaksanaan pelatihan yang dirasa kurang cukup nyaman karena diadakan di kantor koordinator *security*. Meskipun memenuhi syarat, namun subjek berharap dapat diadakan di luar lokasi pelatihan. Lokasi tempat pelatihan tersebut dikarenakan subjek harus *standby* di lokasi kerjanya sehingga apabila terjadi kejadian yang tidak diharapkan dapat langsung bertindak, tidak terkendala dengan jarak lokasi pelatihan.

III.4 Deskripsi Partisipan

Berdasarkan pertimbangan mengenai karakteristik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja serta rekomendasi dari pihak manajemen, maka karyawan yang akan menjadi subjek penelitian ini adalah:

- a. Koordinator *Security*:

Merupakan jabatan tertinggi di *security* di 3 *plant* area sepanjang dan Krian. Koordinator *security* ini bertanggung jawab atas operasional pengamanan 3 *plant*, yaitu *plant* sepanjang, *plant* Krian, dan *plant* Premix. Koordinator *security* ini melapor kepada atasan langsungnya yaitu *General Manager Human Capital* untuk area Jawa Timur. Selain itu, Koordinator *Security* ini juga memiliki bawahan langsung, yaitu 3 kepala *security* masing-masing *plant* yaitu kepala *security plant* sepanjang, kepala

security plant krian dan kepala *security plant* Premix. Jabatan koordinator *security* ini termasuk jabatan baru karena sebelumnya jabatan ini tidak pernah ada. Dikarenakan kebutuhan operasional pengamanan untuk menyatukan 1 komando keamanan, maka dibentuklah jabatan koordinator *security* ini. *Job holder* dari koordinator *security* ini sebelumnya adalah menjabat sebagai kepala *security plant* krian, juga pernah menjabat sebagai kepala *security plant* sepanjang.

b. Kepala *Security* (2 Orang)

Merupakan jabatan tertinggi di *security* pada satu area *plant*. Kepala *Security* ini bertanggung jawab atas operasional pengamanan di masing-masing area *plant* yang sudah ditunjuk. Kepala *security* ini melapor kepada koordinator *security*. Selain itu, kepala *security* juga membawahi kepala jaga (kepala *shift*) sebanyak 4 orang dan juga membawahi 37 anggota *security* pada masing-masing *plant*. Kepala *security* ditunjuk dan ditugaskan langsung oleh *General manager Human Capital* dengan meminta pertimbangan dari koordinator *security*.

Tugas sehari-hari jabatan ini adalah pengaturan operasional pengamanan masing-masing *plant*. Mengatur dan menjalankan kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan operasional pengamanan dalam masing-masing *plant*. Selain itu, program pembinaan internal *security* juga merupakan tanggung jawab yang tak kalah penting untuk mendukung

kekompakan anggota *security* masing-masing *plant* dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepala *security* masing-masing *plant* juga bertanggung jawab untuk mengatur operasional pelaksanaan situasi khusus yang ada di perusahaan, misalnya jika ada buruh eksternal yang melakukan demonstrasi, adanya pencurian dan pelanggaran yang ada di wilayah *plant* tersebut beserta lainnya.

c. *Administrasi Security* (1 Orang)

Tugas sehari-hari dari jabatan ini adalah bertanggung jawab atas administrasi data *security* yang ada pada satu *plant*, misalnya administrasi surat bongkar dan muat pakan ternak, data tamu perusahaan, dan data lainnya. Selain itu, administrasi *security* juga melakukan pekerjaan operasional misalnya melayani sopir dan kernet untuk pendaftaran surat bongkar dan muat pakan ternak, pemanggilan terhadap truk yang akan masuk perusahaan sesuai dengan panggilan dari pihak marketing D.O, pengaturan atas ketertiban truk yang ada di dalam perusahaan melalui pengeras suara. Selain itu, tugas administrasi *security* juga membuat laporan bulanan terkait berbagai aktivitas yang dikerjakan *security* dalam suatu *plant*. Misalnya, laporan keluar masuk truk bongkar muat pakan ternak dalam satu bulan, laporan pelanggaran yang dilakukan oleh truk bongkar muat tersebut, laporan kunjungan tamu dan lainnya. Laporan tersebut diserahkan pada setiap akhir bulan kepada kepala

security serta dilaporkan juga kepada koordinator *security*.

III.5. Deskripsi Variabel

Pada tahap asesmen ini, variabel yang akan diteliti adalah stres kerja. Berikut adalah deskripsi dari stres kerja beserta dimensi atau gejalanya.

Stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungannya yang berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut.

Terdapat beberapa gejala yang dialami karyawan yang sedang mengalami stres kerja, menurut Gibson (1996), gejala stres kerja dibagi menjadi, 3 yaitu:

1. Gejala fisiologis/fisik: detak jantung meningkat, menimbulkan sakit kepala, serangan jantung.
2. Gejala Psikologis: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
3. Gejala perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan: menurunnya produktivitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok, dan mengonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

III. 6. Hasil Penelitian

Berdasarkan data angket stres kerja yang telah diisi oleh subjek, maka terdapat hasil dari angket stres kerja tersebut, di antaranya:

Tabel 4.3. Hasil *pretest* stres kerja

No	Subjek	Nilai	Kategori Stres
1	Adi	148	Cukup
2	Budi	145	Cukup
3	Catur	140	Cukup
4	Dina	143	Cukup

Tabel.4.4. Kategori stres kerja

Kategori Stress	Nilai
Sangat Tinggi	≥ 204
Tinggi	168 – 204
Cukup	132 – 168
Rendah	96 – 132
Sangat Rendah	≤ 96

Selain itu juga didapatkan data wawancara yang telah dirangkum dengan format sebagai berikut:

Subjek 1: Adi

Identitas Subjek:

Nama	: Adi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 41 Tahun
Agama	: Islam
Pendidikan	: S1
Status Pernikahan	: Menikah
Pekerjaan Istri/Suami	: Ibu Rumah Tangga

Pendidikan Istri/Suami : SMA
Jumlah Anak : 2
Pendidikan Anak : SMA dan SD

A. Karakteristik Perilaku Kerja

Senang bekerja sendiri, lebih tertarik pekerjaan yang bersifat strategi, menyukai pekerjaan analisis.

B. Sumber Stres

1. Beberapa pekerjaan yang menimbulkan penanganan khusus, misalnya demonstrasi dan kecelakaan kerja.
2. Tekanan dari atasan.
3. Tanggung jawab yang besar karena membawahi 3 *plant*.
4. Kondisi SDM dari bawahan yang kurang memadai untuk *men-support* kinerjanya.
5. Lokasi kerja yang sangat besar dan terpisah.

C. Gejala Stres

1. Fisik : Pusing, susah tidur.
2. Psikis : gelisah, diam menyendiri, ingin mundur dari jabatan.
3. Perilaku : Merokok berlebihan, mudah marah.

D. Kategori Stres

Kategori stres termasuk tinggi karena 3 gejala stres terpenuhi.

E. Intensitas Gejala

Gejala Fisik:

1. Pusing: Minimal 1 bulan sekali (paling sering ketika ada tekanan dari atasan dan diolah menjadi kebijakan dan disampaikan ke bawahan dan bawahan kurang dapat melaksanakan). Biasanya terjadi pada saat masih di perusahaan. Jika kasus tersebut tergolong berat, biasanya terbawa hingga ke rumah dan berpengaruh pada tidak bisa tidur, jika tidak bisa tidur, maka pagi harinya bisa menimbulkan pusing-pusing kembali.
2. Susah tidur: Intensitas tidak menentu, hanya jika ada kasus yang berat dan memerlukan pemikiran ekstra, misalnya pencurian, persiapan demonstrasi buruh.

Gejala Psikis:

1. Gelisah, diam menyendiri: Intensitas sering, gejala tersebut terjadi pada saat khawatir terhadap penerapan kebijakan manajemen di lapangan yang dilakukan anggota security tidak sesuai dengan arahan darinya serta saat memikirkan solusi dari permasalahan terutama yang berhubungan dengan departemen lain.
2. Ingin mundur dari jabatannya: Dahulu waktu awal-awal sering ada keinginan untuk mundur, namun akhir-akhir ini jarang. Hal ini terjadi biasanya jika mendapat tekanan dan teguran keras dari atasan, misalnya pada saat kasus pencurian kabel yang sudah terjadi beberapa bulan lalu, pihak security tidak mengetahui hal tersebut.

Gejala Perilaku:

1. Merokok berlebihan: Intensitas sering karena setiap harinya ia menghabiskan sekitar 8 batang rokok, namun jika mengalami stres maka sehari bisa menghabiskan 15 batang rokok. Menurut subjek dengan merokok, ia bisa melepaskan kepenatan pikirannya dan mengeluarkannya melalui asap.
2. Mudah marah: Intensitas marah menyesuaikan munculnya stres. Perilaku mudah marah tersebut biasanya terjadi saat kondisi tertekan oleh atasan atau pun setelah ditegur atasan. Hal ini karena ia kecewa dengan bawahannya yang kurang bisa menjalankan instruksinya dengan baik. Namun, satu sisi ia juga melakukan introspeksi atas kesalahannya.

F. *Coping Stress*

Coping stress yang dilakukan oleh subjek adalah:

1. Curhat kepada istri.
2. Curhat kepada teman kerja.
3. Merokok.
4. *Refreshing*: Pergi bersama keluarga, menjenguk anak di pondok.

Subjek 2: Budi

Identitas Subjek:

Nama	: Budi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 27 Tahun
Agama	: Islam
Pendidikan	: SMK
Status Pernikahan	: Menikah
Pekerjaan Istri/Suami	: Swasta
Pendidikan Istri/Suami	: SMA
Jumlah Anak	: -
Pendidikan Anak	: -

A. Karakteristik Perilaku Kerja

Cenderung pencemas dan kurang percaya diri karena ia tergolong lebih muda dari anggota senior lainnya dan masih baru bergabung dengan perusahaan selama kurang dari 4 tahun, namun sudah memiliki jabatan kepala *security plant krian*. Cenderung emosional, apabila ada keadaan yang tidak sesuai dengan harapannya, namun tidak dapat diluapkan di kantor dan lebih banyak meluapkan kepada istrinya. Jika kondisi marah di kantor, ia hanya menunjukkan ekspresi wajah yang cemberut dan wajahnya memerah.

B. Sumber Stres

1. Beberapa pekerjaan yang menimbulkan penanganan khusus, misalnya demo, kecelakaan kerja, dll.

2. Beban tanggung jawab yang besar karena menjabat sebagai kepala *security plant krian* yang membawahi 1 pabrik dengan tidak memiliki pengalaman untuk memimpin.
3. Beban ingin menunjukkan ia dapat membawa tim yang dipimpinnya menjadi kompak dan dapat merangkul semua anggota padahal kondisi *internal security plant krian* masih belum kompak di mana masih terdapat beberapa anggota yang belum dapat mendukung kepemimpinannya dia, sehingga cenderung melawan kebijakan yang diambilnya bahkan cenderung mengajak anggota lainnya untuk tidak patuh.
4. Beban kepada anggota *security* ketika ia berkoordinasi kepada departemen lain di mana departemen lain tidak memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan manajemen secara bersama-sama. Terkadang pihak *security* disuruh untuk menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen, namun departemen terkait dengan kebijakan tersebut sering melanggar dan tidak konsisten dalam penerapannya. Hal ini menimbulkan kondisi di *internal security* bahwa seakan-akan *security* selalu dibenturkan dengan pihak lain yang terkait dengan penerapan kebijakan tersebut. Hal ini juga menimbulkan persepsi dari dirinya bahwa ia tidak dapat memperjuangkan kesulitan anggotanya.

5. Ketika melakukan koordinasi dengan pihak desa sekitar, ia merasa beban dalam mewakili perusahaan karena warga sekitar masih ada yang terus menuntut ganti rugi atas rusaknya bangunan rumahnya akibat dari pembangunan yang dilakukan oleh perusahaan. Namun, perusahaan tidak segera melakukan penggantian karena perusahaan sudah memberikan cukup banyak dana sosial kepada warga sekitar. Dalam kondisi ini, ia yang mendapat serangan dari warga terkait dengan penggantirugian tersebut.

Gejala Stres:

1. Fisik : Wajah memerah, Ekspresi cemberut.
2. Psikis : Mudah marah, merasa gagal, merasa tidak mampu.
3. Perilaku: Merokok berlebihan, menyendiri, kehilangan kepercayaan diri, ingin mundur dari jabatannya, lupa makan.
4. Kategori Stres: Kategori stres termasuk tinggi karena 3 gejala stres terpenuhi.
5. Intensitas Gejala:

Gejala Fisik:

Wajah memerah, ekspresi cemberut: Biasanya terjadi apabila perintah yang sudah diberikan kepada anggota tidak dilaksanakan dengan baik serta terdapat komplain dari anggota terkait tidak dapatnya departemen lain bekerja sama dalam pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh

manajemen. Minimal 1 bulan sekali (paling sering ketika ada bawahan yang lebih senior komplain dan melawan perintahnya).

Gejala Psikis:

1. Mudah marah: Intensitas sering, biasanya gejala ini muncul terlebih dahulu dengan kondisi yang sama dengan munculnya gejala fisik yang dirasakan. Minimal 1 bulan sekali (paling sering ketika ada bawahan yang lebih senior komplain dan melawan perintahnya).
2. Merasa gagal, merasa tidak mampu: Intensitas sering, apabila terdapat masalah eksternal yang tidak segera selesai misalnya pencurian, ditambah lagi terdapat masalah lain yang muncul serta kondisi internal anggota *security* gejala tersebut terjadi pada saat khawatir terhadap penerapan kebijakan manajemen di lapangan yang dilakukan anggota *security* tidak sesuai dengan arahan darinya serta saat memikirkan solusi dari permasalahan terutama yang berhubungan dengan departemen lain.
3. Ingin mundur dari jabatannya: Dahulu waktu awal-awal sering ada keinginan untuk mundur, namun akhir-akhir ini jarang. Hal ini terjadi biasanya jika mendapat tekanan dan teguran keras dari atasan, misalnya pada saat kasus pencurian kabel yang sudah terjadi beberapa bulan lalu, pihak *security* tidak mengetahui hal tersebut.

Gejala Perilaku:

1. Merokok berlebihan dan lupa makan: Intensitas sering karena setiap harinya ia menghabiskan sekitar 12 batang rokok, namun jika mengalami stres, maka sehari bisa menghabiskan 25 batang rokok. Menurut subjek dengan merokok, ia sementara bisa mengalihkan perhatiannya terhadap masalah yang sedang dialaminya sehingga terkadang berdampak pada dia lupa makan.
2. Menyendiri, kurang percaya diri: Intensitas sering karena gejala ini biasanya mengikuti apabila ada anggota senior yang melakukan komplain kepada nya, seakan-akan ia tidak mampu dalam memimpin anggotanya. Kepercayaan diri ini biasanya diekspresikan dengan menyendiri dan cenderung diam.
3. *Coping Stress*:
Coping stress yang dilakukan oleh subjek adalah:
 - a. Curhat kepada atasan/ rekan kerja
 - b. Karaoke
 - c. Merokok
 - d. *Refreshing*: Karaoke.

Subjek 3: CATUR

Identitas Subjek:

Nama	: Catur
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 41 Tahun
Agama	: Islam
Pendidikan	: SMA
Status Pernikahan	: Menikah
Pekerjaan Istri/Suami	: Ibu Rumah Tangga
Pendidikan Istri/Suami	: SMA
Jumlah Anak	: 2
Pendidikan Anak	: SMP dan SD

A. Karakteristik Perilaku Kerja

Subjek cenderung cuek, meskipun sebenarnya ia juga gelisah terhadap kondisi yang dapat menimbulkan stres baginya. Selama ini, subjek selalu menekankan apabila ada masalah bagaimana masalah tersebut agar selesai secepatnya meskipun kadang cara yang diambil tidak tepat. Subjek terkesan tidak ingin terbebani dengan masalah pekerjaan terlalu lama, sehingga ia cenderung cepat-cepat menyelesaikan masalah.

B. Sumber Stres

1. Beberapa pekerjaan yang menimbulkan penanganan khusus, misalnya demo, kecelakaan kerja, dll.
2. Beban tanggung jawab yang besar karena menjabat sebagai kepala *security plant* sepanjang

- yang membawahi 1 pabrik meskipun dahulu pernah menjabat sebagai kepala *shift*/ kepala regu, namun beban tanggung jawabnya jauh lebih besar.
3. Beban ketika terdapat masalah pengaturan parkir truk di mana kapasitas parkir truk yang sangat minim, namun truk yang akan masuk sangat banyak apalagi ketika musim panen raya jagung sehingga banyak truk yang menutup jalan desa dan mengganggu akses jalan warga desa sehingga ia mendapat protes keras dari perusahaan lain yang merasa terganggu dan warga desa serta aparat desa.
 4. Beban kepada anggota *security* ketika ia berkoordinasi kepada departemen lain di mana departemen lain tidak memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan manajemen secara bersama-sama. Terkadang pihak *security* disuruh untuk menjalankan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen, namun departemen terkait dengan kebijakan tersebut sering melanggar dan tidak konsisten dalam penerapannya.
 5. Beban ingin menunjukkan ia dapat membawa tim yang dipimpinnya menjadi kompak dan dapat merangkul semua anggota padahal kondisi *internal security plant krian* masih belum kompak di mana masih terdapat beberapa anggota yang belum dapat mendukung kepemimpinannya dia, sehingga cenderung melawan kebijakan yang

diambilnya bahkan cenderung mengajak anggota lainnya untuk tidak patuh.

Gejala Stres:

- a. Fisik : Kepala pusing sesaat.
- b. Psikis : Pikiran galau.
- c. Perilaku : Cuek, tidak peduli.
- d. Kategori Stres : Kategori stres termasuk tinggi karena 3 gejala stres terpenuhi.
- e. Intensitas Gejala :

Gejala Fisik:

Kepala pusing, sulit tidur: Intensitas cenderung jarang, kepala pusing biasanya hanya sesaat terjadi pada saat sedang dalam masalah. Namun, ia mencoba untuk segera mengurai masalah tersebut dan mencari solusinya, setelah itu ia mencoba untuk tidak memikirkan masalah tersebut.

Gejala Psikis:

Pikiran Galau: Intensitas cenderung jarang, karena ia mencoba untuk segera mencari penyelesaian masalah, meskipun pada saat memutuskan solusi yang diambil pikiran terkadang dihinggap rasa galau atau bingung dengan banyaknya pertimbangan.

Gejala Perilaku:

Cuek, tidak peduli: Intensitas cenderung sering, ia mencoba untuk bersikap cuek atau membuat ringan suatu masalah karena ia tidak ingin terdapat beban

pikiran ketika ia pulang dari pekerjaan. Meskipun di perusahaan ia cenderung cuek karena ia merasa jika ada masalah harus cepat segera diselesaikan.

f. *Coping Stress*:

Coping stress yang dilakukan oleh subjek adalah

- a. Curhat kepada atasan/ rekan kerja.
- b. Curhat ke istri.
- c. Merokok.
- d. *Refreshing*: olahraga bersepeda dan bertemu dengan komunitas sepeda.

Subjek 4: DINA

Identitas Subjek:

Nama	: Dina
Jenis Kelamin	: Perempuan
Usia	: 23 Tahun
Agama	: Islam
Pendidikan	: SMA
Status Pernikahan	: Menikah
Pekerjaan Istri/suami	: Karyawan Swasta
Pendidikan Istri/suami	: SMA
Jumlah Anak	: 1 (Balita)
Pendidikan Anak	: -

A. **Karakteristik Perilaku Kerja:**

Subjek cenderung orang yang cuek, meskipun perempuan, ia cenderung bersikap seperti laki-laki. Tegas, berani menegur, asertif, dan tidak ada beban jika mengingatkan rekan kerjanya jika salah, bahkan

subjek juga cenderung berbicara apa adanya. Meskipun demikian, terkadang subjek juga memiliki perasaan yang sensitif terhadap lingkungannya, namun subjek tidak mau memperlihatkan perasaan tersebut kepada rekan kerjanya yang lain.

B. Sumber Stres:

1. Apabila truk dalam keadaan ramai dan para sopir truk cenderung berebut untuk mendapatkan surat izin masuk perusahaan. Menghadapi karakter sopir yang cenderung kasar juga membuatnya terkadang emosi.
2. Apabila melihat rekannya yang tidak mau menolong atau pengertian terhadap kondisinya saat tenaganya dibutuhkan. Ia cenderung berbicara judes dan agak kasar, bahkan sering menyindir kepada rekan kerjanya tersebut.
3. Apabila dalam pembuatan laporan bulanan, karena banyaknya data yang harus dikerjakan dan waktu yang diberikan juga cenderung sempit, maka terkadang waktu pengumpulan laporan menjadi terlambat.
4. Apabila terpikir tentang kondisi anak yang dititipkan. Apabila ada kabar bahwa anak sakit atau yang mengasuh anaknya sakit, maka ia cenderung akan sedikit panik.

C. Gejala Stres:

- a. Fisik : -
- b. Psikis : kecewa, jengkel.

- c. Perilaku : berbicara judes, banyak ngomel, menangis.
- d. Kategori Stres: Kategori stres termasuk sedang karena 2 gejala stres terpenuhi.
- e. Intensitas Gejala:

Gejala Fisik: -

Gejala Psikis:

Kecewa, jengkel: Intensitas sering. Gejala ini muncul ketika mendapati rekan kerja (anggota *security*) yang tidak disiplin atau pun tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik terlebih lagi apabila ia pada saat pekerjaannya banyak namun tidak dibantu oleh rekan kerjanya.

Gejala Perilaku:

1. Berbicara Judes, banyak ngomel: Intensitas sering, gejala ini sejalan apabila subjek merasakan gejala psikis.
2. Menangis: Intensitas jarang, apabila banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dan terpikir tentang keadaan rumah atau anaknya.

f. *Coping Stress*:

Coping stress yang dilakukan oleh subjek adalah

- a. Curhat kepada atasan.
- b. Curhat ke suami.
- c. Banyak bicara (ngomelin orang dengan nada judes).
- d. *Refreshing*: jalan-jalan dengan suami dan anak.

- e. Selain angket yang mengungkap stres kerja, angket yang diberikan adalah angket yang mengungkap seberapa tinggi ketegori bersyukur yang dimiliki subjek sebelum menerima pelatihan bersyukur (*gratitude*). Berikut hasil angket bersyukur tersebut:

Tabel.4.6. Hasil *pretest gratitude*

No	Subjek	Nilai	Kategori <i>Gratitude</i>
1	Adi	120	Sangat Tinggi
2	Budi	105	Sangat Tinggi
3	Catur	110	Sangat Tinggi
4	Dina	118	Sangat Tinggi

Tabel.4.7. Kategori *gratitude*

Kategori <i>Gratitude</i>	Nilai
Sangat Tinggi	≥ 105
Tinggi	87 – 105
Cukup	68 – 87
Rendah	50 – 68
Sangat Rendah	≤ 50

Dari data di atas dapat dilihat bahwa seluruh subjek memiliki kategori bersyukur dengan kategori yang sangat tinggi. Namun, data ini dibutuhkan pendalaman dalam interviu untuk dapat melihat dinamika bersyukur yang sudah dilakukan oleh subjek karena dengan kategori bersyukur yang sangat tinggi namun sebagian subjek masih mengalami tingkat stres yang cukup cenderung mengarah ke tinggi.

BAB IV

DISKUSI DAN IMPLIKASI TAHAP ASESMEN

IV.1. Diskusi Hasil Asesmen

Berdasarkan 2 metode asesmen yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Dari hasil angket kuantitatif, didapatkan bahwa 4 subjek berada pada tingkat stres dengan kategori cukup. Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh subjek pada saat dilakukan pengukuran kuantitatif, sedang mengalami stres kerja dengan tingkat yang cukup meskipun pada saat pengukuran kondisi karyawan tidak menghadapi suatu kondisi yang banyak memicu adanya stres kerja, misalnya pada saat tidak sedang menangani suatu kasus yang berat atau tidak dalam kondisi yang tertekan. Dalam situasi yang demikian, kategori stres kerja karyawan sudah berada di kategori cukup, ini berarti ketika subjek sedang mengalami kondisi yang banyak memicu adanya stres kerja, maka berpotensi kategori stres kerja dari subjek bisa lebih meningkat. Meskipun dalam kondisi yang tidak sedang menghadapi situasi yang memicu stres kerja tinggi, dari data kualitatif yang didapatkan, diketahui bahwa subjek mengalami

dinamika stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari gejala stres yang dialami oleh subjek baik gejala fisik, misalnya merasakan pusing, tidak dapat tidur dengan nyenyak, atau pun gejala psikis berupa tidak percaya diri, merasa terbebani oleh pekerjaan dan tertekan oleh atasan hingga gejala perilaku berupa perilaku merokok yang berlebih, ingin mundur dari jabatan yang di embannya. Potensi stres kerja ini juga dapat dilihat dari gejala yang aspek-aspek dalam angket yang memuat aspek fisik, aspek psikis dan aspek perilaku. Dari tiga aspek tersebut aspek psikis paling banyak dialami oleh subjek, setelah itu aspek perilaku dan aspek fisik. Pemilihan aspek ini berdasarkan item angket yang dipilih oleh subjek dengan nilai yang mendukung terciptanya stres kerja yang tinggi. Dari aspek di atas dapat digambarkan bahwa stres kerja yang dirasakan bukan disebabkan oleh dimensi fisik, namun lebih banyak disebabkan oleh dimensi psikis dan dimensi perilaku. Hal ini sejajar dengan karakteristik pekerjaan subjek yang tidak banyak mengeluarkan usaha fisik, namun lebih banyak kepada pemikiran strategis, pembinaan internal organisasi. Dari data di atas dapat digambarkan bahwa sebenarnya faktor yang lebih dominan menyebabkan stres adalah faktor internal pribadi individu tersebut, misalnya pola pikir, cara pandang individu, perasaan yang tertekan, beban pikiran. Namun, faktor tersebut belum dapat terungkap melalui data kualitatif yang digunakan

sehingga peneliti juga menggunakan data kualitatif berupa wawancara kepada subjek serta melakukan observasi terhadap keseharian subjek dan lingkungan kerjanya.

- b. Dari hasil data kualitatif didapatkan bahwa stres kerja yang dirasakan subjek adalah disebabkan beberapa faktor, di antaranya:
 - 1. Subjek merasa terbebani dengan jabatan yang baru saja ditugaskan kepadanya.
 - Jabatan koordinator *security* merupakan jabatan yang baru yang sebelumnya tidak ada. Jabatan ini baru diadakan selama 2 tahun ini. Meskipun pemegang jabatan ini sebelumnya sudah pernah menjadi kepala *security*, namun dia merasa beban pekerjaannya saat menjadi koordinator *security* lebih berat dan banyak. Jabatan koordinator *security* merupakan jabatan tertinggi di *security* dengan membawahi 3 *plant* (*Plant* Krian, *Plant* Sepanjang dan *Plant* Premix) di mana masing-masing *plant* dipimpin oleh kepala *security*. Karakteristik dari masing-masing *plant* berbeda-beda sehingga pada penerapan kebijakan manajemen juga harus menyesuaikan dengan karakteristik masing-masing *plant* tersebut. Hal ini yang menjadi salah satu faktor stres kerja dari koordinator *security*. Hal tersebut diperkuat dengan kemampuan kepala *security* yang masih di bawah harapan

koordinator *security* untuk dapat menerjemahkan yang disampaikan untuk dilaksanakan di masing-masing *plant*. Pemahaman yang kurang dari kepala *security* ini yang membuat koordinator *security* harus berpikir ekstra keras karena ia bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan manajemen di lapangan. Hal tersebut diperparah dengan apabila pimpinan melakukan tekanan terhadap sebuah kasus yang belum diselesaikan secara tuntas.

- Jabatan kepala *security* sebelumnya sudah ada, namun pemegang jabatan saat ini baru saja terpilih menjadi kepala *security*. Pemegang jabatan ini sebelumnya belum memiliki pengalaman untuk memimpin anggota dan dengan usia yang lebih muda. Salah satu tantangan yang dihadapi dan menimbulkan stres kerja adalah ketika mengatur anggota internal *security* di mana banyak yang lebih senior bahwa terdapat beberapa anggota yang dahulu pernah menjabat sebagai kepala *security*, namun saat ini menjadi anggota. Para mantan kepala *security* tersebut sebagian besar masih terobsesi dengan jabatan kepala *security* sehingga terkadang mengadakan perlawanan atas perintah kepala *security* bahkan tidak jarang memengaruhi anggota *security* yang lain sehingga kepala *security* merasa kesulitan

untuk mengatur mereka. Hal ini yang membuat organisasi internal *security* belum dapat bekerja dengan maksimal. Hal tersebut juga menjadi beban dari kepala *security* yang ingin menunjukkan kepada atasannya bahwa ia mampu mengendalikan seluruh anggota yang ada di bawahnya untuk menjalankan kebijakan manajemen dengan baik.

2. Koordinator *security* dan kepala *security* merasa kesulitan untuk berkoordinasi dengan departemen lain karena konsistensi departemen lain dalam penerapan kebijakan manajemen yang berubah-ubah sehingga menyulitkan *security* dalam penerapannya. Koordinator *security* maupun kepala *security* bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan perusahaan terutama terkait dengan masalah pengamanan. Hal ini tentunya tidak dapat lepas dari peranan departemen lain yang terkait dengan kebijakan tersebut. Namun, pada saat pelaksanaannya terkadang departemen lain tidak konsisten dalam penerapan kebijakan tersebut sehingga terkadang *security* yang melaksanakan kebijakan tersebut merasa dibenturkan dengan karyawan secara *head to head*, sehingga para anggota *security* banyak melakukan komplain kepada kepala *security* karena mereka merasa tidak nyaman jika terkesan di"adu" dengan karyawan karena terkait dengan pelaksanaan kebijakan. Hal ini menjadi beban dari

kepala *security* dan koordinator *security* karena saat dilakukan konformasi tidak ada tanggapan yang serius dari pihak departemen lain tersebut. Sedangkan, pihak *security* masih tetap melaksanakannya sebelum ada perintah dari atasannya untuk memberhentikan pelaksanaan kebijakan manajemen tersebut.

3. Subjek merasa kesulitan dan terbebani ketika menghadapi penanganan situasi khusus, misalnya pencurian dan demonstrasi. Dalam penanganan situasi khusus ini diperlukan tenaga dan waktu ekstra untuk melakukan penanganan situasi khusus ini, misalnya dalam penanganan demonstrasi harus berkoordinasi dengan banyak pihak misalnya dengan kepolisian, pihak TNI, serta pada saat menghadapi buruh yang emosi meminta masuk ke perusahaan. Hal ini membuat kepala *security* dan koordinator *security* mengalami stres yang cukup tinggi karena ia harus bisa mempertahankan wilayahnya agar perusahaan tidak sampai masuk ke perusahaan. Untuk penanganan kasus, kepala *security* maupun koordinator *security* lebih banyak merasa ditekan oleh target atasan yang ingin segera mengungkapkan dengan tuntas kasus tersebut. Padahal, terkadang kasus tersebut susah terungkap karena pemilik barang yang dicuri tidak kooperatif dalam pemeriksaan. Hal ini subjek merasa tertekan karena satu sisi ditarget oleh atasan, namun disisi

lain pemilik barangnya kurang kooperatif dan membantu dalam penyelesaian kasus tersebut.

4. Bagi subjek administrasi *security*, pada saat kondisi bongkar muat yang sangat ramai terutama pada waktu tertentu misalnya pada saat panen raya jagung, atau pun pada saat barang impor jagung datang, kondisi kerja administrasi *security* sangat berpotensi menjadi stres karena semua sopir truck minta untuk dilayani dengan cepat dan dilayani terlebih dahulu. Hal ini membuat administrasi *security* merasa stres karena pada saat pendaftaran truk masuk bongkar jagung harus mendata dan mengecek kelengkapan surat serta melakukan input untuk selanjutnya didaftarkan kepada proses selanjutnya. Dalam kondisi ramai seperti ini terkadang subjek melihat temannya yang tidak mau membantunya padahal rekan kerja tersebut mengetahui bahwa subjek sedang kewalahan dalam pekerjaannya. Hal ini menambah kondisi stres dari subjek, di mana ia merasa rekan kerja dan lingkungannya tidak mendukung ketika ia mengalami situasi yang membutuhkan bantuan.
- c. Dari hasil kualitatif juga didapatkan bahwa sebagian besar faktor yang menyebabkan stres kerja adalah karena subjek memiliki pemikiran/persepsi/sudut pandang pikiran yang negatif ketika melihat suatu kondisi atau permasalahan. Misalnya ketika ia mempersepsikan jabatan yang diemban saat ini

sangat berat dan apakah ia mampu menjalaninya, maka hal tersebut disebabkan oleh pikiran negatif tentang ketakutan kemampuan dirinya. Pemikiran negatif ini yang akhirnya berdampak pada kondisi psikologis subjek bahwa dalam menjalani jabatan ini sangat berat serta ditambah lagi adanya tekanan dari atasan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga subjek merasa terbebani dengan pekerjaan dan jabatan tersebut. Dengan terbebani atas kondisi tersebut maka subjek sering mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh subjek bersifat fluktuatif, apabila dalam kondisi yang kondusif, stres kerja banyak disebabkan oleh faktor internal organisasi *security* itu sendiri, namun apabila terdapat kondisi eksternal yang memerlukan penanganan khusus, maka stres kerja yang dialami bisa kategori tinggi. Apabila mengacu kembali kepada teori kurva U terbalik di mana apabila stres kerja semakin besar maka berbanding lurus dengan hasil kinerja yang semakin menurun.

- d. Dampak stres kerja yang dirasakan subjek terdapat tiga kategori, yaitu:
- Dampak Fisik: berupa pusing, sulit tidur, lupa makan.
 - Dampak Psikis: mudah marah, menyendiri, merasa tidak mampu, ingin mundur dari jabatannya, kurang percaya diri.

- Dampak Perilaku: merokok berlebihan, sering berkata-kata kasar kepada orang lain, menangis, tidak peduli.
- e. Selama ini *coping* yang dilakukan oleh subjek adalah dengan merokok, curhat kepada rekan kerja, curhat kepada atasan, hingga merokok yang berlebihan. Dari *coping stress* yang selama ini dilakukan, hanya dapat bertahan sesaat untuk mengalihkan perhatian dari masalah yang ada untuk dapat mendapatkan solusi dari permasalahan tersebut. Begitu juga saat subjek mencoba untuk curhat kepada rekan kerja atau curhat kepada atasan, saat itu ada diskusi atau pembagian beban kepada orang lain sehingga juga diharapkan dapat berpikir jernih dan menemukan solusi.
- f. Dari hasil data kuantitatif dan data kualitatif dapat menggambarkan bahwa subjek mengalami stres kerja dengan kategori cukup cenderung tinggi. Apabila hanya dilihat dari data kuantitatif hasil kategori stresnya termasuk cukup, namun ketika melihat dinamika yang ada di data kualitatif, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan adalah kategori cukup cenderung ke tinggi.
 1. Dari hasil *pretest* angket bersyukur, semua subjek memiliki kategori bersyukur yang sangat tinggi. Hasil ini perlu dilakukan pendalaman melalui wawancara untuk mengungkap dinamika bersyukur yang dilakukan oleh subjek.

IV.2. Implikasi

Berdasarkan uraian data di atas dapat dilihat bahwa faktor dominan penyebab stres kerja adalah cara pandang seseorang terhadap suatu kondisi kerja sehingga menyebabkan terjadinya dampak bagi pikiran, emosi maupun perilaku. Misalnya, ketika subjek memiliki cara pandang terhadap jabatan yang diberikan kepadanya merupakan jabatan yang berat, tanggung jawabnya terlalu berat, tidak pantas ketika diberikan kepadanya, maka hal tersebut juga nantinya akan menjadi beban pikiran dari subjek. Hal itu juga berpengaruh terhadap kondisi emosional subjek, misalnya tidak percaya diri, serta berpengaruh juga terhadap kondisi perilaku subjek, misalnya merokok yang berlebihan.

Menurut Helsinky (2009) bahwa pikiran dapat memengaruhi cara pandang seseorang, dan cara pandang tersebut dapat memengaruhi banyak hal, misalnya kesehatan, hasil, citra diri, dan lainnya. Apabila seseorang memiliki cara pandang yang negatif, maka hal tersebut juga akan menghasilkan pengaruh negatif pada dirinya dan sebaliknya apabila seseorang itu memiliki pikiran positif atau cara pandang yang positif terhadap suatu keadaan, maka hal tersebut juga akan berpengaruh positif terhadap dirinya.

Gratitude (bersyukur) adalah salah satu cara untuk menumbuhkan pemikiran positif terhadap suatu keadaan/kondisi. Menurut Emmons & McCullogh (2003) *gratitude* adalah kemauan untuk mengenali nilai tambah yang mungkin tidak disadari dari pengalaman-pengalaman hidupnya tanpa membandingkan dengan apa yang sudah

diraih oleh orang lain dengan dirinya sendiri. Bersyukur berasal dari persepsi bahwa seseorang diuntungkan dengan suatu keadaan/kondisi/tindakan orang lain. Bersyukur muncul karena adanya penghargaan/rasa terima kasih saat seseorang menerima karunia dan sebuah apresiasi terhadap nilai dan karunia tersebut.

BAB V

PENERAPAN HASIL PENELITIAN

V.1. Persiapan Pelatihan

Terdapat beberapa persiapan yang dilakukan sebelum penerapan hasil asesmen, yaitu di antaranya:

- a. Peneliti mencoba untuk menetapkan bentuk intervensi berdasarkan rekomendasi hasil asesmen yang telah dilakukan. Setelah itu, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing tentang ketepatan bentuk intervensi yang akan dilakukan untuk menjawab hasil asesmen.
- b. Peneliti juga melakukan diskusi tentang materi dan garis besar pelaksanaan intervensi yang akan dilakukan. Selanjutnya, peneliti melakukan diskusi dengan pimpinan perusahaan tentang rekomendasi hasil asesmen serta bentuk intervensi serta pelaksanaannya. Peneliti membuat materi intervensi (modul pelatihan) dan segala perlengkapan yang dibutuhkan saat intervensi. Selanjutnya, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan terkait dengan materi yang akan diberikan. Peneliti menetapkan memberikan judul pelatihan, yaitu *GIFT (Gratitude InspirAction Frame Training)* yang artinya pelatihan yang

membuat bersyukur menjadi sebuah bingkai dalam kehidupan dan selalu memberikan inspirasi melalui tindakan bersyukur tersebut.

- c. Peneliti mengusulkan setelah pelaksanaan intervensi dapat dilakukan tahapan *follow up* selama dua kali untuk mengukur dampak yang dihasilkan pada penerapan materi pelatihan. Usulan peneliti tersebut disampaikan kepada dosen pembimbing untuk dilakukan penyempurnaan. Dosen pembimbing mengusulkan pada saat *follow up* hendaknya juga diselingi sesi konseling singkat untuk mengetahui perbedaan dinamika individu tersebut dalam stres kerjanya sebelum dan sesudah dilakukan intervensi. Selanjutnya, peneliti membuat format dan menyusun pertanyaan untuk *follow up* dan *coaching* yang akan dilaksanakan.
- d. Peneliti menyampaikan hasil asesmen yang telah dilakukan serta melakukan diskusi terkait hasil asesmen tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data lebih banyak sebagai bahan intervensi yang akan dilakukan agar intervensi lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan subjek. Peneliti juga melakukan konfirmasi kepada pihak perusahaan terkait dengan pelaksanaan intervensi serta tahapan-tahapan setelah intervensi yang akan dilakukan. Menurut peneliti, hal ini harus segera dilakukan mengingat waktu pelaksanaan sudah hampir bersamaan dengan libur panjang bulan Desember 2013. Peneliti khawatir beberapa subjek nantinya

akan cuti pada saat pelaksanaan intervensi atau pun tahapan-tahapan setelah intervensi.

- e. Setelah pihak perusahaan menetapkan hari pelaksanaan, peneliti melakukan konfirmasi kepada subjek terkait dengan hari pelaksanaan.
- f. Peneliti melakukan persiapan teknis untuk pelaksanaan intervensi beserta tahapan setelah intervensi, misalnya persiapan pencetakan beberapa form pelatihan, penggandaan materi pelatihan, persiapan form *coaching*, dan sebagainya.

V.2. Rancangan Penerapan (Pelatihan)

V.2.1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelaksanaan pelatihan GLFT ini adalah meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam pengelolaan stres (*stress management*) melalui teknik bersyukur sehingga diharapkan dengan perilaku bersyukur dapat menurunkan stres kerja karyawan.

V.2.2. Manfaat Pelatihan

Terdapat beberapa manfaat pelatihan GLFT ini di antaranya:

Bagi Peserta:

- a. Peserta mampu mengenali stres kerja yang dialaminya pada saat menjalani pekerjaan dengan gejala-gejala yang dirasakan.
- b. Peserta mampu mengenali pikiran dan emosi yang sedang dialami pada saat sedang mengalami stres kerja.

- c. Peserta mengetahui mengenai beberapa pengelolaan stres kerja (*stress management*).
- d. Peserta mampu mengenali baik secara pengetahuan, konsep maupun penerapan dari *gratitude* dalam pekerjaan sehari-hari sebagai salah satu cara untuk penegelolaan stres.
- e. Peserta mampu terlatih baik secara pola pikir dan perilaku untuk menggunakan *gratitude* baik saat menghadapi masalah maupun saat mengalami stres kerja.

Bagi Perusahaan:

- a. Perusahaan memiliki pemegang jabatan yang mampu untuk mengelola stres kerja yang dirasakan sehingga diharapkan kinerjanya semakin meningkat meskipun tuntutan kerjanya juga semakin tinggi.
- b. Perusahaan telah membekali pemegang jabatan dengan pengelolaan stres kerja (*stress management*), sehingga diharapkan para pemegang jabatan tersebut dapat menyampaikannya kepada bawahan dari pemegang jabatan tersebut.
- c. Departemen yang telah memiliki pengetahuan bahkan keterampilan tentang pengelolaan stres, maka diharapkan dapat lebih tahan terhadap tekanan yang dihadapi.

V.2.3. Nama dan Jadwal Pelatihan

Nama Pelatihan: GIFT (*Gratitude InspiAction Frame Training*)

Pelaksanaan Pelatihan:

- Hari : Rabu
Tanggal : 18 Desember 2013
Pukul : 08.00 WIB – 17.30 WIB
Tempat : Ruang Pelatihan Pos Keamanan
Ind- Plant Krian. Jl.Surabaya Mojokerto KM
26 Sidoarjo, Jawa Timur
Peserta : 4 Orang
- Koordinator Security 1 Orang
 - Kepala Security Plant Krian 1 Orang
 - Kepala Security Plant Sepanjang 1 Orang
 - Administrasi Security Plan Krian 1 Orang

V.2.4. Jadwal *Follow up* setelah pelatihan dan Kegiatan

Follow up dan *coaching* singkat akan dilakukan sebanyak 2 kali dengan jadwal sebagai berikut:

- a. *Follow up* I (Satu): 23 Desember 2013.
Kegiatan *follow up* yang dilakukan adalah
1. Diskusi terkait isi materi pelatihan yang diingat oleh subjek.
 2. Diskusi terkait penerapan materi pelatihan dalam kehidupan pekerjaan subjek.
 3. Diskusi terkait kendala saat penerapan materi dan solusi untuk mengatasinya.
 4. Diskusi terkait pengaruh penerapan materi pelatihan terhadap stres kerja yang dihadapi.

5. Memberikan petunjuk tentang cara pengerjaan vitamin *gratitude* yang sudah diberikan.
- b. *Follow up II* (dua): 30 Desember 2013
 1. Diskusi terkait isi materi pelatihan yang diingat oleh subjek.
 2. Diskusi terkait penerapan materi pelatihan dalam kehidupan pekerjaan subjek.
 3. Diskusi terkait kendala saat penerapan materi dan solusi untuk mengatasinya.
 4. Diskusi terkait pengaruh penerapan materi pelatihan terhadap stres kerja yang dihadapi.
 5. Diskusi terkait vitamin emosi yang telah diisi oleh subjek.
 6. *Coaching*.
 7. Subjek mengisi *posttest* angket stres kerja dan angket *gratitude*.

V.3. Materi Pelatihan

V.3.1. Sesi I: Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Gibson (1996) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja menurut Anoraga (dalam Rindra, 2008) yaitu stres kerja yang dirasakan karyawan bisa

menghambat dalam tugas yang dibebankan, di mana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar diri nya.

B. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Davis (1995) beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres di antaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas penyelia yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Wewenang yang tidak memadai
- f. Konflik peran
- g. Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan
- h. Frustrasi.

C. Dampak Stres Kerja

Mirjana (2006), gejala stres kerja dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Gejala fisik: sakit kepala, sulit tidur, tekanan darah meningkat, masalah tulang belakang.
2. Gejala emosi: keinginan marah meningkat, frustrasi, kecemasan, merasa bersalah, merasa sendiri, ada masalah dengan daya ingat, kelelahan.
3. Gejala berhubungan dengan pekerjaan: sering terlambat, peningkatan ketidakhadiran, menjauhi

rekan kerja, kecelakaan kerja, produktivitas menurun, sulit untuk memahami instruksi, waktu istirahat lama, penggunaan telepon/ internal secara lama pada jam kerja.

V.3.2. Sesi II: Pengelolaan Stres

A. Coping Stres:

Menurut Sarafino dan Folkman (dalam Anastasia, 2012), terdapat 2 jenis *coping stress* yaitu:

1. *Coping* yang berfokus pada masalah/ *problem solving focused coping* terdiri dari tiga jenis, yaitu:
 - *confrontive coping*: individu berpegang teguh pada pendiriannya dan memperjuangkan apa yang diinginkan dan mengubah situasi agresif.
 - *Seeking support coping*: mencari bantuan dan dukungan dari orang lain untuk mengatasi situasi stres.
 - *Planful problem solving*: individu membuat rencana tindakan dan mengubah situasi untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.
2. *Coping* yang berfokus pada emosi/ *emotion-focused coping*. *Emotion focus coping* sebagai usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika sedang menghadapi masalah atau tekanan. *Emotion focus coping* terdiri dari 5 jenis, yaitu:
 - *self control*: individu mengontrol perasaan dan tindakan.

- *Distancing*: individu menggambarkan usaha-usaha untuk melepaskan diri dengan menyibukkan diri dalam berbagai aktivitas.
- *Positive reappraisal*: individu mengubah pemikiran dirinya secara positif dan mengandung nilai *religius*.
- *Accepting responssbility*: individu mengenali peran dirinya terhadap masalah dan belajar dari pengalaman yang ada.
- *Escape avoidance*: Individu menghindari atau melarikan diri dari lingkungan secara nyata.

B. Berpikir Positif

Menurut Ibharim Elfiky (2010), Pikiran adalah alat ukur yang digunakan manusia untuk memilih sesuatu yang dinilai lebih baik dan lebih menjamin masa depan diri dan keluarganya. Dalam buku *Aladdin Factor* karya Jack Canfield dan Mark Viktor Hansen, ditemukan bahwa setiap hari manusia menghadapi lebih dari 60.000 pikiran. Satu-satunya yang dibutuhkan sejumlah besar pikiran ini adalah pengarahan. Jika arah pikiran yang ditentukan negatif, maka seluruh pikiran yang keluar akan negatif, jika arah pikiran yang ditentukan positif, maka seluruh pikiran yang keluar juga akan positif. Dari beberapa pikiran yang dihasilkan tersebut akan terbentuk *mindset* seseorang dan memiliki dampak sikap dan perilaku sesuai dengan apa yang dipikirkan tersebut. *Mindset* adalah sekumpulan pikiran yang

terjadi berkali-kali diberbagai tempat dan waktu serta diperkuat dengan keyakinan dan proyeksi sehingga menjadi kenyataan yang dapat dipastikan disetiap tempat dan waktu yang sama.

C. Tiga Kekuatan Berpikir Positif

Terdapat 3 Kekuatan yang merupakan sumber keseimbangan dan berpikir positif dalam hidup. Apabila salah satu tidak ada, maka seseorang akan mudah berpikir negatif. Tiga kekuatan tersebut adalah:

1. Keputusan

Keputusan dapat memengaruhi kondisi hidup dan hasil yang Anda raih saat ini. Keputusan yang Anda ambil untuk berpikir negatif, maka hasil perilaku Anda adalah negatif. Keputusan yang berorientasi positif maka akan menghasilkan perilaku yang positif pula. Agar keputusan untuk berpikir ini bernilai positif, maka kita harus mengenal pikiran kita, kemudian mencari cara penyelesaiannya. Dengan begitu, hukum aktivital akal bawah sadar akan bekerja untuk hal yang positif dan dengan dilakukan pengulangan, maka kita telah melatih akal untuk memilih pikirannya dan melatihnya mencari solusi.

2. Memilih

Semua yang kita kerjakan adalah hasil dari pilihan kita yang awalnya adalah dari pikiran. Kita memikirkan, melakukan, dan mengulangnya hingga menjadi kebiasaan. Apabila sudah demikian, maka kebiasaan itu akan berjalan secara spontan. Kita bebas memilih pikiran kita, cara mengatasi persoalan, dan acara pandang terhadap masalah. Albert Einstein berkata, "Pilihan Anda saat ini adalah awal kehidupan Anda yang baru". Confusius berkata, "Kekuatan terbesar dalam hidup ini adalah memilih". Bernard Shaw juga berkata, "Pilihan yang menentukan arah kehidupan kita, bukan keadaan".

3. Tanggung Jawab

Setiap orang sangat menyadari keputusan dan pilihan yang telah ditentukan. Tapi, banyak orang yang tidak berani bertanggung jawab atas pilihannya. Tanggung jawab di sini tidak berarti kita harus merasa menyesal atau harus bertanggung jawab atas kesalahan orang lain. Tapi, tanggung jawab yang dimaksud adalah menghindari sikap menyalahkan pihak lain, mengkritik pihak lain dan membandingkan.

Latihan berpikir kreatif dan Positif

Peserta diajak untuk berlatih keterampilan berpikir di antaranya:

1. Latihan berpikir kreatif dengan menyebutkan fungsi sebanyak-banyaknya dari benda: garpu dan bolpoin.
2. Latihan berpikir positif: mengubah pikiran negatif menjadi pikiran positif, misalnya:

Pikiran Negatif

1. Aku tidak mampu
2. Tanggung jawabku terlalu berat
3. Aku tidak bisa menangani tim
4. Aku gagal
5. Ini beban bagi saya
6. Tekanan dari atasan
7. Anggotaku tidak mendukungku

Pikiran Positif

- 1.A
- 2.A.
- 3.A.
- 4.A.
- 5.A.
- 6.A.
- 7.A.....

D. Pengelolaan Emosi:

Goleman (1997) mengelompokkan emosi sebagai berikut:

- Marah
- Sedih
- Takut
- Cinta
- Terkejut
- Jengkel
- Malu.

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri

individu. Misalnya: emosi gembira → terlihat tertawa, emosi sedih → terlihat menangis.

Emosi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia karena emosi dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tetapi juga dapat mengganggu perilaku manusia.

Terdapat beberapa cara untuk mengelola emosi, salah satunya adalah teknik relaksasi. Ketika seseorang berada dalam kondisi emosi yang tidak menyenangkan, misalnya ketika seseorang sedang marah, beberapa otot menjadi menegang, napas terengah-engah, dan jantung berdebar-debar → dengan relaksasi, seseorang belajar untuk menyadari ketegangan otot yang ada dan merilekskan otot-otot yang tegang tersebut.

Praktik:

- a. Peserta diajak untuk latihan mengenali berbagai macam ekspresi emosi wajah seseorang.
- b. Peserta diajak untuk mengenali emosi negatif yang ada di dalamnya dan mengubah emosi negatif menjadi emosi positif bagi dirinya.

E. Pengelolaan Fisik

Melakukan tindakan preventif dengan melakukan aktivitas fisik.

1. Berolahraga

Berolahraga dapat meningkatkan energi, mengurangi amarah, meningkatkan *mood* bekerja dan meningkatkan kesiapan mental.

2. *Deep Breathing – slow & deep*

Melakukan napas dalam dan pelan saat sedang terjadi “sesuatu” membuat kita sedikit melepaskan ketegangan yang ada dalam diri. Prosesnya harus dirasakan dan dinikmati.

3. Meditasi

Menyiapkan waktu secara rutin 5-30 menit di pagi hari untuk membayangkan hal-hal yang menyenangkan bisa membuat hari kita menjadi lebih tenang.

4. *Stretching*

Melakukan peregangan otot-otot yang kaku saat melakukan aktivitas tertentu seperti mengetik di depan komputer, menyetir, dan lainnya.

5. Tertawa

Tertawa terbukti secara ilmiah dapat mengurangi stress yang kita alami. Tentu tertawa dengan sebab dan bukan tanpa sebab.

VI.3.2. Sesi III: *Gratitude*

Pengenalan *Gratitude* (Bersyukur)

A. Pengertian Bersyukur

Menurut Peterson dan Seligman (2004), rasa syukur didefinisikan sebagai rasa berterima kasih dan bahagia sebagai respons penerimaan karunia entah karunia tersebut merupakan keuntungan yang terlihat dari orang lain atau pun momen kedamaian yang ditimbulkan oleh keadaan alamiah.

McCullough (2004) mendefinisikan syukur sebagai sikap moral dalam kategori seperti empati, simpati, rasa bersalah, dan malu. Empati dan simpati timbul timbul ketika seseorang berkesempatan berespons terhadap musibah yang menimpa orang lain, rasa bersalah, dan malu timbul ketika seseorang tidak melakukan kewajibannya sesuai standar, sedangkan bersyukur timbul ketika seseorang menjadi penerima sebuah kebaikan.

B. Faktor yang Memengaruhi Rasa Syukur

Menurut Fitzgerald (1998) mengidentifikasi 3 komponen dari *gratitude*, yaitu:

1. Rasa hangat dari penghargaan untuk sesuatu atau seseorang, meliputi perasaan cinta dan kasih sayang.
2. Rasa syukur sebagai sebuah emosi moral di mana dapat menggerakkan seseorang untuk memperhatikan orang lain atau mendukung ikatan sosial yang suportif.
3. Perasaan yang baik/ niat baik. Niat baik juga sering disebut motif moral (*moral motive*), yaitu rasa syukur atau berterima kasih mendorong seseorang untuk bertindak timbal balik terhadap orang lain yang membantunya secara langsung (*direct reciprocity*) atau pun hal lain (*upstream reciprocity*).

C. Fungsi *Gratitude*

Menurut McCulloch (2001), ada tiga fungsi moral dari *Gratitude* yaitu:

1. *Gratitude as Moral Barometer*

Gratitude adalah sebuah tampilan (*readout*) atas afeksi yang sensitif terhadap tipe khusus perubahan yang terjadi dalam hubungan sosial individu dan hal ini tergantung dari masukan sosial-kognitif

2. *Gratitude as Moral Motive*

Seseorang yang bersyukur atas bantuan yang diterimanya akan berusaha membalas kebaikan si pemberi bantuan tersebut dan tidak ingin membalasnya dengan hal-hal yang negatif.

3. *Gratitude as Moral Reinforcer*

Dengan mengekspresikan *gratitude* kepada seseorang yang telah memberi bantuan, maka akan menguatkan perilaku *prosocial* individu tersebut di masa yang akan datang. Beberapa individu termotivasi untuk mengambil bagian dalam tindakan *prosocial* jika lingkungan memberikan pujian yang bersifat menguatkan.

D. Melatih Kemampuan *Gratitude*

Terdapat beberapa cara untuk dapat melatih rasa syukur dikaitkan dengan 3 fungsi moral yang aplikasinya dengan menggabungkan 6 langkah pelatihan bersyukur dari Emmons, sebagai berikut:

1. Fungsi *gratitude as a moral barometer*, dengan cara:

- 1.1. Penanaman rasa syukur

Miller (dalam Emmons dan Shelthorn, 2005) menawarkan empat langkah sederhana, menggunakan pendekatan kognitif perilaku untuk belajar bersyukur, yaitu:

- a. Mengenali pikiran-pikiran tidak bersyukur atau tidak berterima kasih (*identify non grateful thoughts*).
- b. Merumuskan pikiran-pikiran yang mendukung rasa syukur (*formulate gratitude – supporting thoughts*).
- c. Menggantikan pikiran-pikiran tidak bersyukur dengan pikiran-pikiran yang mendukung rasa syukur (*substitute the gratitude-supporting thoughts for non grateful thoughts*).
- d. Menerjemahkan perasaan dalam diri menjadi perilaku yang tampak (*translate the inner feeling into outward action*).

- 1.2. Intervensi dan strategi memperkaya rasa syukur

Pengalaman bersyukur dapat memperkaya suasana hati positif lebih besar dibandingkan dengan hanya melakukan analisis, menulis, dan memikirkan tentang bersyukur. Individu ketika melakukan intervensi bersyukur hendaknya menyadari tujuan mereka dalam artian mereka hanya mengetahui tujuannya dalam melakukan

syukur, bagaimana kegiatan tersebut bisa dapat menarik keinginannya untuk mempraktikkan rasa syukur itu.

2. Fungsi *gratitude as a moral motive* , dengan cara:

2.1. *Keep a Gratitude Journal*

Dalam penelitian Emmons (2007), metode yang digunakan adalah dengan meminta partisipan untuk membuat jurnal rasa syukur (*gratitude journal*) yang berisi tentang tulisan-tulisan yang membuatnya merasa lebih bersyukur. Hal ini dilakukan selama 4 kali dalam seminggu dan selama 3 minggu, maka akan menciptakan perbedaan yang terkait dengan kebahagiaan seseorang.

2.2. *Write a Gratitude Letter*

Menuliskan surat terima kasih atau surat rasa syukur (*gratitude letter*) kepada seseorang yang telah memberikan pengaruh positif dalam kehidupan dan membacakan surat yang dibuatnya kepada orang yang dituju secara bertatap muka.

3. Fungsi *gratitude as a moral reinforcer*, dengan cara:

3.1. *Do a Gratitude Walk*

Menghitung sebanyak mungkin berkah yang ditemui pada saat melakukan aktivitas yang dapat membuat individu tersebut dapat merasa bersyukur. Serta juga dapat meneriakkan atau mengucapkan pada alam semesta dengan keras

apa yang dicintai dalam hidup individu yang melakukannya.

3.2. *Thanks Everyone for Everything Practice*

Mengucapkan terima kasih pada setiap orang yang sudah menolong kita, berbuat baik kepada kita atau orang lain. Ucapan terima kasih tersebut dapat berupa ucapan kepada seseorang langsung atau pun dengan memberikan surat kepada orang tersebut.

Praktik:

Peserta menuliskan 2 surat rasa terima kasih untuk orang yang paling berharga dalam hidup peserta.

A. **Makna Kerja (Aplikasi *Gratitude*)**

Tanpa kita sadari, terkadang rutinitas membuat kita kehilangan makna atas pekerjaan yang kita lakukan sehingga setelah sekian lama kita merasa hampa, bosan, stres jenuh bahkan hingga mengalami *burn out*. Dengan materi makna kerja, kita diingatkan kembali tentang apa makna pekerjaan yang kita lakukan untuk diri kita, keluarga, pekerjaan dan instansi pekerjaan tempat kita bekerja.

1. **Definisi Makna Kerja**

Menurut Morin (dalam Yovita, 2013) menyebutkan bahwa konsep makna kerja dapat diartikan sebagai pemaknaan seseorang terhadap pekerjaan, representasi seseorang terhadap pekerjaan dan seberapa penting pekerjaan tersebut bagi hidupnya.

2. Aspek-aspek Makna Kerja

Wrzesniewski (1997) mengemukakan 3 taksonomi makna kerja, yaitu:

a. Kerja semata-mata sebagai pekerjaan (*Work as a job*)

Seseorang pekerja dapat membedakan perasaan dari suasana pekerjaan mereka dan mengerti bahwa tugas dan aktivitas yang mereka lakukan adalah bagian dari pekerjaannya, serta memahami tugas dan aktivitasnya merupakan bagian dari pekerjaannya sehingga pekerja tersebut mengharapkan imbalan dari hasil yang telah ia kerjakan. Individu yang memiliki orientasi kerja akan sangat tertarik dengan keuntungan materi dari pekerjaan. Tujuan utama dari individu yang orientasi "kerja" adalah mendapatkan penghasilan sebanyak-banyaknya. Sebuah pekerjaan hanya berakhir sebatas pada keuangan semata.

b. Kerja sebagai Karir (*Work as a Career*)

Dijelaskan ketika seseorang mendapatkan perasaan di mana dia berperan dalam karir organisasi dan mengharapkan adanya promosi jabatan dan kemajuan kerjanya. Individu yang memiliki investasi personal yang lebih mendalam dan tidak hanya melihat keberhasilannya dari keuntungan materi semata, namun melalui kemajuannya di pekerjaan sesuai dengan struktur tingkatannya. Wrzesniewski menjelaskan bahwa orientasi karir bekerja untuk penghargaan dari perusahaan adalah seperti kenaikan jatan, kenaikan upah, martabat dan

status sehingga faktor “promosi diri” menjadi salah satu fokus yang ingin dicapainya. Tujuan dari individu memandang pekerjaan sebagai karier adalah nilai, keinginan, pandangan, penghargaan, dan aspirasi-aspirasi lain yang berhubungan dengan peningkatan diri dalam pekerjaannya.

c. Kerja sebagai Panggilan (*Work as a Calling*):

Merupakan perasaan di mana seseorang merasakan pemaknaan kerja sebagai panggilan jiwanya. Individu dengan makna kerja sebagai panggilan tidak mengutamakan keuntungan keuangan atau karir, tetapi pemenuhan yang didapat adalah dari dilakukannya pekerjaan itu. Tujuan dari individu yang memandang pekerjaan sebagai panggilan adalah kenikmatan saat ia bekerja.

B. Delapan Etos Kerja

Meaning of work dijelaskan melalui 8 Etos Kerja dari Jansen Sinamo sebagai berikut:

a. **Kerja adalah Rahmat; Aku bekerja Tulus Penuh Kebersyukuran**

Rahmat adalah pemberian Tuhan Yang Baik, Kerja adalah rahmat berarti pengakuan bahwa Tuhanlah yang memberi pekerjaan, karena itu harus disyukuri dan direspons dengan rasa terima kasih kepada Tuhan. Karena itu, kita bekerja dengan bersyukur dan berterima kasih kepada Tuhan yang telah memberi rahmat setiap hari.

b. Kerja adalah Amanah; Aku Bekerja Benar Penuh Integritas

Amanah adalah titipan Tuhan yang dipercayakan kepada pekerja, kepada manusia. Sebagai penerima amanah, maka setiap pekerja berkewajiban menjalankan amanah dengan sebaik-baiknya. Pemberian titipan Tuhan, berarti pekerja diberi kepercayaan oleh Tuhan, karena itu sebagai orang yang dipercayai Tuhan, pekerja harus melaksanakan amanah dengan bertanggung jawab, dengan integritas. Karena itu, kita bekerja dengan penuh tanggung jawab sebagai respons terhadap titipan Tuhan Yang Maha Baik.

c. Kerja adalah Panggilan Suci; Aku Bekerja Tuntas Penuh Integritas

Panggilan Suci berarti panggilan dari Yang Kuasa dan sesuatu yang tidak bercela. Orang yang terpanggil seyogianya mensyukuri panggilan sebagai utusan Tuhan. Karena itu, bekerja adalah menyampaikan dan menyebarkan pesan (*messages*) dari Tuhan Yang Mahakuasa. Maka pekerja dapat juga dimaknai sebagai *Messenger of God*. Tugas suci sebagai pekerja adalah menyebarkan kebenaran melalui pekerjaan.

d. Kerja adalah Aktualisasi; Aku Bekerja Keras Penuh Semangat

Aktualisasi adalah untuk mewujudkan keberadaan yang sesungguhnya, secara tegasnya adalah untuk mewujudkan dan mengubah potensi menjadi

kompetensi yang bermuara pada hasil, *output* dan *outcomes*. Karena itu, bekerja adalah mengeksplorasi segala talenta, bakat, dan untuk menjadi produk yang bermanfaat. Untuk itu, perlu usaha dan upaya yang sungguh-sungguh supaya potensi, bakat, dan talenta tidak terkubur dalam diri setiap pekerja, sebaliknya potensi dan bakat itu menjadi buah yang ranum yang akan dinikmati oleh semua orang.

e. Kerja adalah Ibadah; Aku Bekerja Serius Penuh Kecintaan dan Pengabdian

Melakukan ibadah tidak hanya di rumah ibadah atau di tempat-tempat acara ibadah. Ibadah yang sangat kontekstual justru dilakukan dalam pekerjaan. Dengan bekerja kita melakukan ibadah, sudah tentu kerja yang ibadah adalah kerja yang dilakukan dengan tujuan memuliakan Tuhan dan membantu sesama manusia. Karena itu, setiap pekerja semestinya mewujudkan pekerjaan dan tugasnya sebagai ibadah kepada Tuhan. Bekerja dengan totalitas pengabdian kepada Tuhan itulah ibadah yang sesungguhnya. Bekerja sebagai ibadah dengan memuliakan Tuhan sebagai hubungan vertikal, bekerja sebagai ibadah dengan hubungan horizontal, adalah berbuat kebaikan dan kebajikan kepada manusia.

f. Kerja adalah Seni; Aku Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas

Semua orang menyenangi keindahan, menyukai harmoni. Keindahan dan harmoni adalah seni, maka

kerja sesungguhnya juga adalah seni. Bekerja adalah mengkesplorasi semua kreativitas untuk menciptakan keindahan dan harmoni. Meyakini, memahami, dan melaksanakan kerja sebagai seni akan membuat setiap pekerja melakukan kerja dengan sepenuh cinta. Ia mampu menghasilkan produk-produk yang indah dan menawn. Karena itu, bekerja adalah mengeksplorasi semua kreativitas manusia menjadi sesuatu yang mempunyai cinta dan keindahan.

g. Kerja adalah Kehormatan; Aku Bekerja Tekun Penuh Keunggulan

Menerima hasil atau upah dari pekerjaan adalah kehormatan, karena bekerja adalah penghargaan kepada kemampuan dan keunggulan seseorang. Seseorang menerima pekerjaan adalah seseorang yang menerima kehormatan. Orang yang menerima kehormatan harus menjaga kehormatan itu dengan segala upaya yang bisa dilakukan. Jadi, kalau Anda ditugaskan untuk melakukan sesuatu. Itu artinya ada diberikan kehormatan untuk menyelesaikannya.

h. Kerja adalah Pelayanan; Aku Bekerja Paripurna Penuh Kerendahan Hati

Melayani adalah memberikan yang terbaik kepada pelanggan, jadi seorang yang bekerja melayani orang lain, melayani pelanggan adalah memberikan kualitas terbaik. Pekerja yang demikian adalah orang-orang yang mulia. Seorang menteri tugasnya adalah melayani, yang dilayani adalah masyarakat dan pihak lain yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menteri melayani gubernur, melayani walikota, melayani bupati, supaya gubernur, bupati, dan walikota bisa melayani masyarakat dengan baik. Mother Theresa melayani orang yang termiskin dari yang melarat di India. Mother Theresa adalah pelayan yang mulia. Bekerja adalah pelayanan. Karena itu, setiap pekerja harus melayani dengan sepenuh hati dengan kemuliaan hati. Setiap pekerja adalah orang mulia.

IV.3.4. Sesi IV: Penggunaan Teknik GIFT

A. **Praktik 6 Langkah penggunaan GIFT**

1. Kondisikan diri Anda senyaman mungkin.
2. Bayangkan satu hal pikiran negatif yang sedang Anda rasakan.
3. Tarik napas dalam secara perlahan dan rasakan bahwa situasi yang Anda alami saat ini merupakan sebuah anugerah, hadiah dari Tuhan yang patut kita syukuri.
4. Perlahan ubah pikiran negatif itu menjadi pikiran positif (nilai positif yang didapat dari situasi tersebut) – Rasakan pikiran positif itu sangat menyenangkan Anda.
5. Pikirkan rencana aksi Anda untuk mewujudkan pikiran positif tersebut dan tanam kuat-kuat keyakinan Anda bahwa pikiran positif tersebut bisa terwujud.
6. Segeralah bertindak untuk mewujudkan itu.

B. Komitmen Pribadi

PEMBUATAN KOMITMEN PRIBADI:

Demi kemajuan pribadi saya, maka dengan ini saya membuat komitmen pribadi sebagai wujud perilaku *gratitude* saya dan untuk berubah menjadi pribadi lebih baik berupa:

1. Komitmen saya terhadap manajemen pikiran saya:
.....
Bagaimana saya melakukannya?
a.
2. Komitmen saya terhadap manajemen emosi saya:
.....
Bagaimana saya melakukannya?
a.
3. Komitmen saya terhadap manajemen perilaku saya:
.....
Bagaimana saya melakukannya?
a.

VI.3.5. Penutup

Pemutaran video motivasi, terciptanya perilaku.

VI.4. Evaluasi Penerapan

VI.4.1. Hasil Evaluasi Tahap Reaksi

Pada evaluasi reaksi ini, akan dilakukan pengukuan beberapa aspek secara keseluruhan pada saat pelatihan berlangsung. Aspek-aspek yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
2. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disampaikan dengan jelas.
3. Aspek Instruktur: aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik?
4. Aspek Logistik: aspek ini untuk melihat kualitas akomodasi sebagai faktor penunjang pelatihan.
5. Aspek penilaian secara keseluruhan: aspek ini untuk mengetahui penilaian secara keseluruhan, terkait seluruh aspek yang ada selama pelatihan berlangsung.

Kriteria Penilaian pada evaluasi reaksi ini adalah:

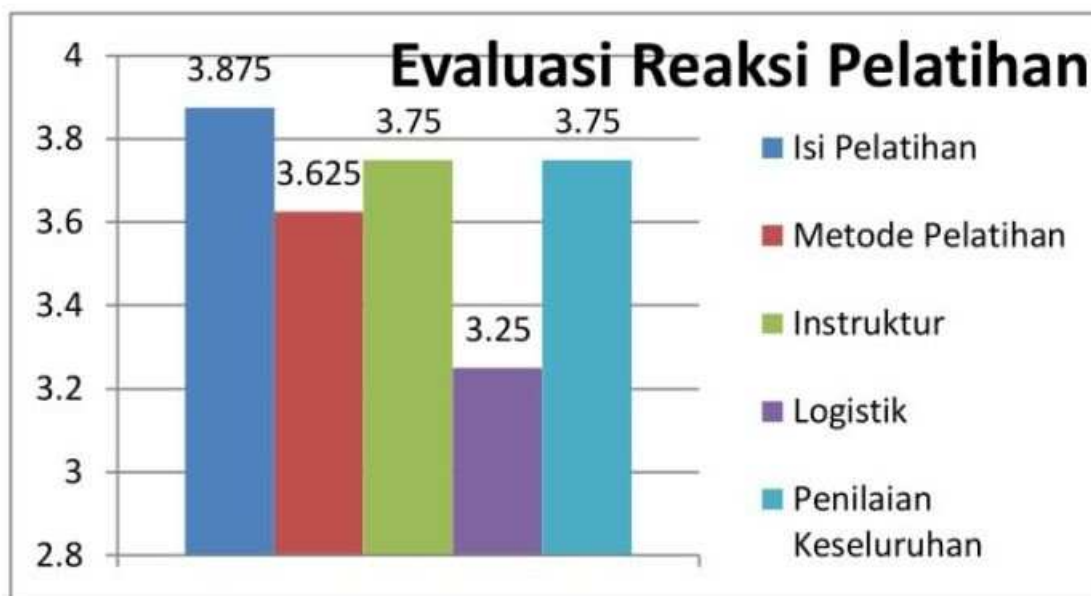
Nilai 1 : Tidak baik

Nilai 2 : Kurang baik

Nilai 3 : Baik

Nilai 4 : Sangat baik

Berikut hasil dari evaluasi reaksi pada pelatihan GIFT:



Grafik.6.1. Hasil Evaluasi Reaksi

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa seluruh aspek berada di atas nilai 3, di mana seluruh aspek berada di dalam kategori baik. Jika dilihat dari nilai tertinggi diperoleh oleh aspek isi pelatihan, yaitu 3,84, artinya isi pelatihan yang disampaikan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan serta sesuai dengan tujuan pelatihan. Sedangkan, jika dilihat dari nilai terendah, yaitu logistik dengan nilai 3,25, artinya aspek logistik tergolong baik namun kurang memuaskan. Hal ini disebabkan karena lokasi pelatihan yang berada di dalam perusahaan bahkan di tempat pelatihan *security* yang mungkin kurang nyaman karena sempit dan tidak ada suasana baru. Pada awalnya, peneliti sudah mengusulkan bahwa pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan di luar perusahaan agar peserta lebih nyaman, namun pihak

manajemen tetap menetapkan lokasi pelatihan di dalam perusahaan.

VI.4.2. Evaluasi sesi I: Stres Kerja

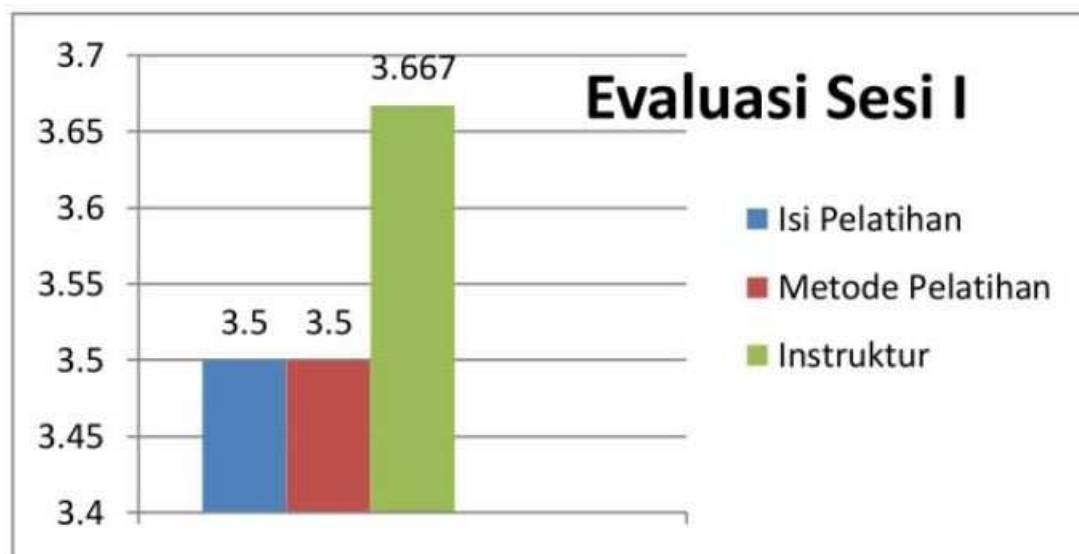
Pada evaluasi sesi I ini, akan dilakukan pengukuan beberapa aspek terkait dengan materi dan instruktur dalam pelaksanaan sesi I. Aspek yang diukur adalah secara keseluruhan pada saat pelatihan berlangsung. Aspek-spek yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
2. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disampaikan dengan jelas.
3. Aspek Instruktur: Aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik.

Kriteria Penilaian pada evaluasi sesi I ini adalah:

- Nilai 1 : Tidak baik
Nilai 2 : Kurang baik
Nilai 3 : Baik
Nilai 4 : Sangat baik.

Berikut hasil dari evaluasi sesi I: Stres Kerja pada pelatihan GIFT:



Grafik.6.2. Hasil Evaluasi sesi I

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi dalam evaluasi sesi I adalah dari aspek Instruktur di mana dalam sesi I instruktur dapat membawakan materi pelatihan dengan sistematis dan menarik. Selain itu, instruktur juga menguasai materi stres kerja yang disampaikan. Aspek metode pelatihan dan isi pelatihan memiliki kategori yang baik juga. Ini dapat diartikan metode pelatihan membuat peserta dapat lebih memahami materi yang disampaikan, demikian juga dengan aspek isi pelatihan. Pada aspek ini penilaian dari seluruh peserta masuk dalam kategori baik, yaitu 3,5 dari nilai maksimal 4. Hal ini dapat diartikan isi materi stres kerja yang disampaikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peserta serta dapat bermanfaat bagi peserta pelatihan.

VI.4.3. Evaluasi sesi II: Pengelolaan Stres

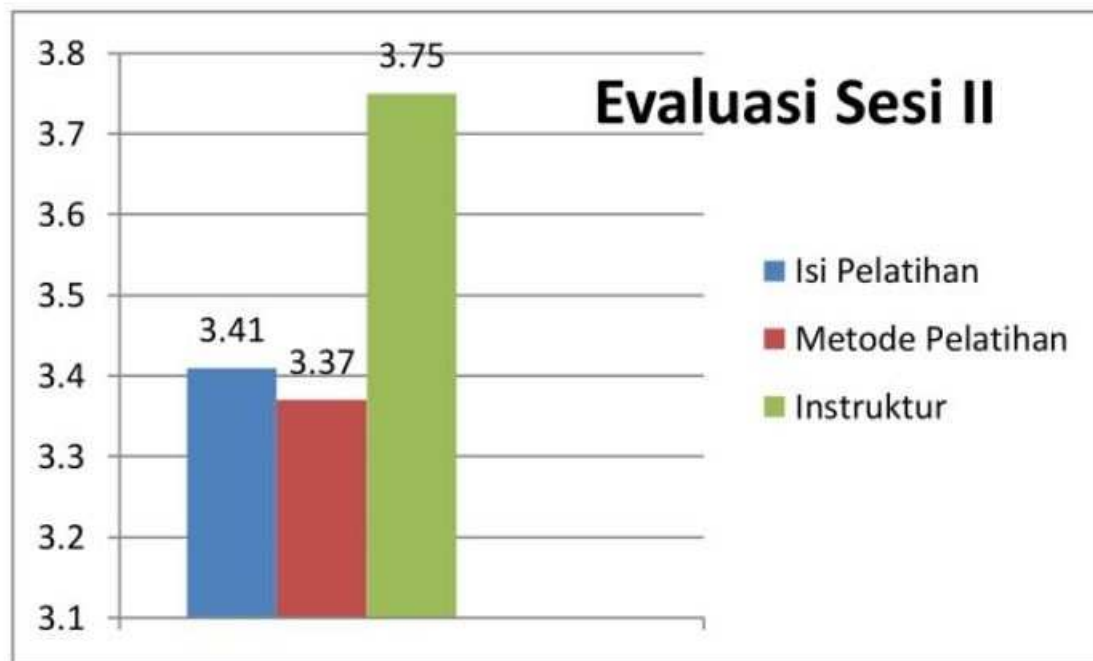
Pada evaluasi sesi II ini, akan dilakukan pengukuan beberapa aspek terkait dengan materi dan instruktur dalam pelaksanaan sesi II. Aspek-spek yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
2. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disamipkan dengan jelas.
3. Aspek Instruktur: Aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik.

Kriteria Penilaian pada evaluasi reaksi ini adalah:

- Nilai 1 : Tidak baik
Nilai 2 : Kurang baik
Nilai 3 : Baik
Nilai 4 : Sangat baik.

Berikut hasil dari evaluasi sesi II: Pengelolaan Stres pada pelatihan GIFT:



Grafik.6.3. Hasil Evaluasi Sesi II

Berdasarkan hasil grafik di atas dapat dikatakan bahwa nilai tertinggi dari evaluasi sesi II, yaitu Instruktur sebesar 3,75 dari nilai maksimal 4. Hal ini dapat diartikan bahwa instruktur dapat menyampaikan materi sesi 2, yaitu pengelolaan stres dengan menarik dan sistematis. Selain itu, instruktur juga menguasai materi yang disampaikan. Hal ini dapat membuat peserta dapat lebih mudah memahami materi pelatihan yang disampaikan. Selanjutnya, nilai yang terendah adalah metode pelatihan, yaitu 3,37. Meskipun nilai dari metode pelatihan tergolong kategori baik, namun metode pelatihan tersebut merupakan aspek terbawah dari ketiga aspek yang dinilai. Pada sesi II ini cukup banyak

metode pelatihan yang digunakan karena lebih banyak praktik menulis. Hal ini menyebabkan peserta sedikit kurang nyaman dengan metode tersebut.

VI.4.4. Evaluasi sesi III: *Gratitude*

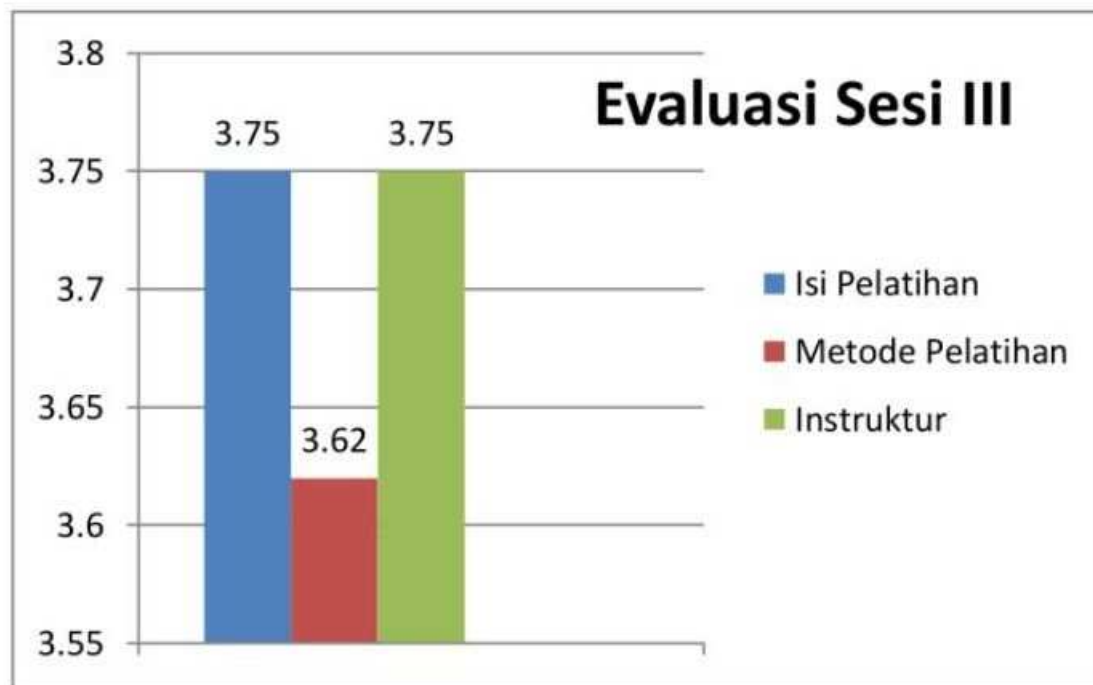
Pada evaluasi sesi III ini, akan dilakukan pengukuan beberapa aspek terkait dengan materi dan instruktur dalam pelaksanaan sesi III. Aspek-aspek yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
2. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disampaikan dengan jelas.
3. Aspek Instruktur: aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik.

Kriteria Penilaian pada evaluasi sesi III ini adalah:

- Nilai 1 : Tidak baik
Nilai 2 : Kurang baik
Nilai 3 : Baik
Nilai 4 : Sangat baik.

Berikut hasil dari evaluasi sesi III: *Gratitude* pada pelatihan GIFT:



Grafik 6.4. Hasil Evaluasi sesi III

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa seluruh aspek yang diukur dalam sesi III, yaitu *gratitude* memiliki nilai di atas 3, artinya seluruh aspek dinilai baik oleh peserta. Terdapat 2 Aspek yang memiliki nilai sama, yaitu aspek instruktur dan isi materi pelatihan, yaitu 3,75. Ini dapat berarti bahwa materi *gratitude* yang disampaikan oleh instruktur merupakan materi yang dibutuhkan subjek dalam pekerjaan sehari-hari serta dapat disampaikan dengan mudah dipahami oleh instruktur. Untuk aspek metode pelatihan memiliki nilai 3.62. Hal ini dapat diartikan penilaian untuk metode pelatihan lebih rendah dibanding dengan dua aspek yang lain. Pada sesi *gratitude* ini peserta

lebih banyak diajak untuk mendengarkan serta terlibat dalam pengisian *workbook* sebagai latihan dari tindakan bersyukur, misalnya menuliskan surat terima kasih kepada orang yang paling berharga dalam kehidupannya.

VI.4.5. Evaluasi sesi IV: Penggunaan *Gratitude*

Pada evaluasi sesi IV ini, akan dilakukan pengukuran beberapa aspek terkait dengan materi dan instruktur dalam pelaksanaan sesi IV. Aspek-spek yang diukur adalah sebagai berikut:

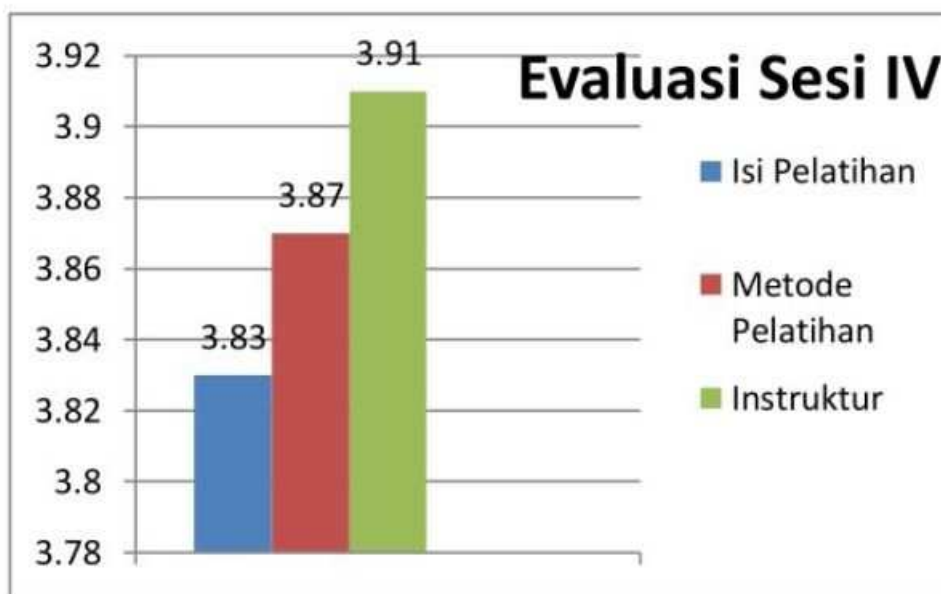
1. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
2. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disampaikan dengan jelas.
3. Aspek Instruktur: Aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik.
4. Aspek Isi Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah isi pelatihan GIFT ini sesuai dengan kebutuhan yang ada dan apakah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ungkapkan di awal.
5. Aspek Metode Pelatihan: aspek ini untuk melihat apakah metode pelatihan yang disampaikan dapat diterima oleh peserta dengan mudah dipahami dan disampaikan dengan jelas.

6. Aspek Instruktur: Aspek ini untuk melihat apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan sistematis dan menarik.

Kriteria penilaian pada evaluasi sesi III: Penggunaan *gratitude* ini adalah:

- Nilai 1 : Tidak baik
Nilai 2 : Kurang baik
Nilai 3 : Baik
Nilai 4 : Sangat baik.

Berikut hasil dari evaluasi sesi III: Penggunaan *gratitude* pada pelatihan GIFT:



Grafik 6.4. Hasil Evaluasi Sesi III

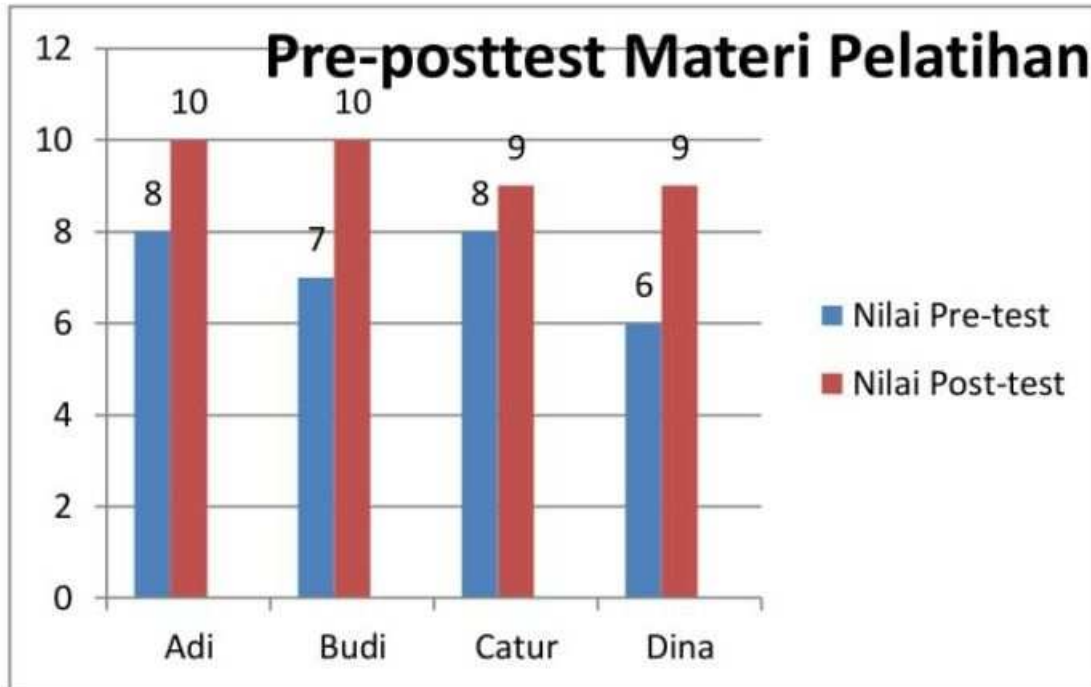
Dari Grafik di atas dapat dilihat bahwa ketiga aspek yang diukur memiliki nilai di atas 3, artinya peserta menilai

seluruh aspek dalam pelatihan sudah baik. Dalam sesi IV ini aspek instruktur memiliki nilai tertinggi, yaitu 3,91, disusul dengan aspek metode pelatihan dengan nilai 3,87 dan aspek isi pelatihan dengan nilai 3,83. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pada sesi IV, yaitu penggunaan metode pelatihan memiliki urutan kedua dibanding dengan sesi sebelumnya yang selalu memiliki urutan ketiga. Hal ini disebabkan karena pada sesi IV ini. Peserta diajak untuk praktik mengenai cara penggunaan *gratitude* melalui teknik relaksasi. Hal ini menjadi teknik baru bagi peserta untuk dapat diterapkan dalam keseharian peserta di tempat kerja sehingga diharapkan dapat menurunkan stres kerja.

VI.4.6. Evaluasi *Pre* dan *Post* Materi Pelatihan

Evaluasi materi pelatihan ini adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat pengetahuan subjek terhadap materi pelatihan yang akan disampaikan yang disebut *pretest* materi pelatihan serta *posttest*, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat perubahan tingkat pengetahuan terhadap materi pelatihan setelah dilakukan pelatihan tersebut.

Berikut hasil dari *pre* dan *post* materi pelatihan



Grafik.6.5. Hasil Pre post materi pelatihan

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan pengetahuan pada waktu sebelum diberikan pelatihan dengan sesudah diberikan pelatihan pada seluruh subjek. Soal yang terdapat dalam *pretest* dan *posttest* materi pelatihan ini diambil dari materi pelatihan yang disampaikan. Dari empat subjek di atas dapat dilihat bahwa peningkatan yang paling banyak adalah subjek Budi dan subjek Dina yaitu meningkat 3 (tiga) angka. Selanjutnya, disusul oleh subjek Adi yang meningkat 2 angka dan subjek Catur yang meningkat 1 angka. Sejak awal subjek Budi dan Dina merupakan subjek yang paling semangat dalam mengikuti pelatihan ini karena saat sebelum dilakukan pelatihan, subjek Budi mengalami stres kerja yang cukup

berat, sehingga dengan pelatihan ini banyak materi pelatihan yang dapat ditangkap oleh subjek Budi dan sesuai dengan kebutuhannya. Untuk subjek Dina, pada dasarnya dia cukup pandai dalam sisi intelektual karena relatif paling muda di antara subjek yang lain. Selain itu, *up date* pengetahuannya juga lebih dibanding dengan subjek lainnya. Subjek Adi memiliki semangat yang besar dalam mengikuti pelatihan, namun ia sedikit terkendala dengan faktor usia yang relatif paling tua, yaitu sekitar 40 tahun, sehingga daya ingat untuk mengingat materi pelatihan di bawah subjek yang lain. Subjek Catur dari awal pengambilan data sedikit susah untuk menyampaikan apa yang ada dalam pemikirannya.

VI.4.7. Hasil Asesmen Setelah Pelatihan

Setelah pelatihan, diadakan tahapan *follow up* dan *coaching* singkat terkait dengan penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan subjek.

A.1 Hasil Asesmen Kuantitatif

Berikut disampaikan hasil *posttest* stres kerja yang dilakukan setelah *follow up* kedua.

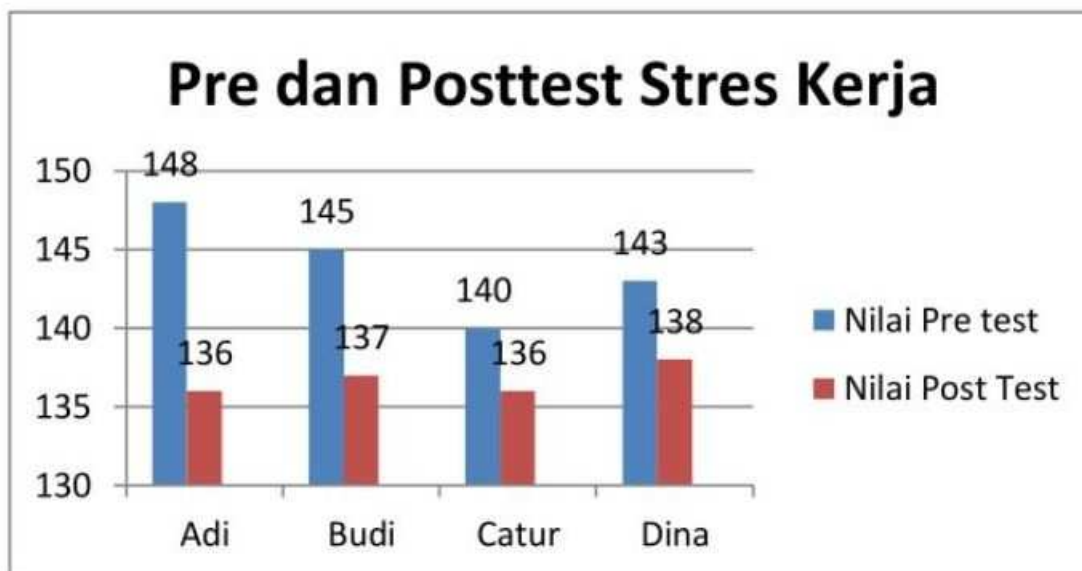
Tabel.6.1. Hasil *pre post* stres kerja

No	Subjek	Nilai <i>pretest</i>	Kategori	Nilai <i>posttest</i>	Kategori	Keterangan
1	Adi	148	Cukup	136	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 12 poin
2	Budi	145	Cukup	137	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 8 poin

No	Subjek	Nilai <i>pretest</i>	Kategori	Nilai <i>posttest</i>	Kategori	Keterangan
3	Catur	140	Cukup	136	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 4 poin
4	Dina	143	Cukup	138	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 6 poin

Tabel.6.2. Kategori stres kerja

Kategori Stress	Nilai
Sangat Tinggi	≥ 204
Tinggi	168 – 204
Cukup	132 – 168
Rendah	96 – 132
Sangat Rendah	≤ 96



Grafik.6.6. Hasil Pre Post Stres Kerja

Dilihat dari data di atas dapat diketahui bahwa dari empat subjek penelitian termasuk dalam kategori cukup.

Pengambilan data *posttest* tersebut dilakukan pada saat subjek sedang mengalami tekanan terhadap suatu masalah yang harus diselesaikan sehingga kondisi subjek tertekan, namun meskipun begitu dapat dilihat bahwa stres kerja subjek masih dalam kategori cukup.

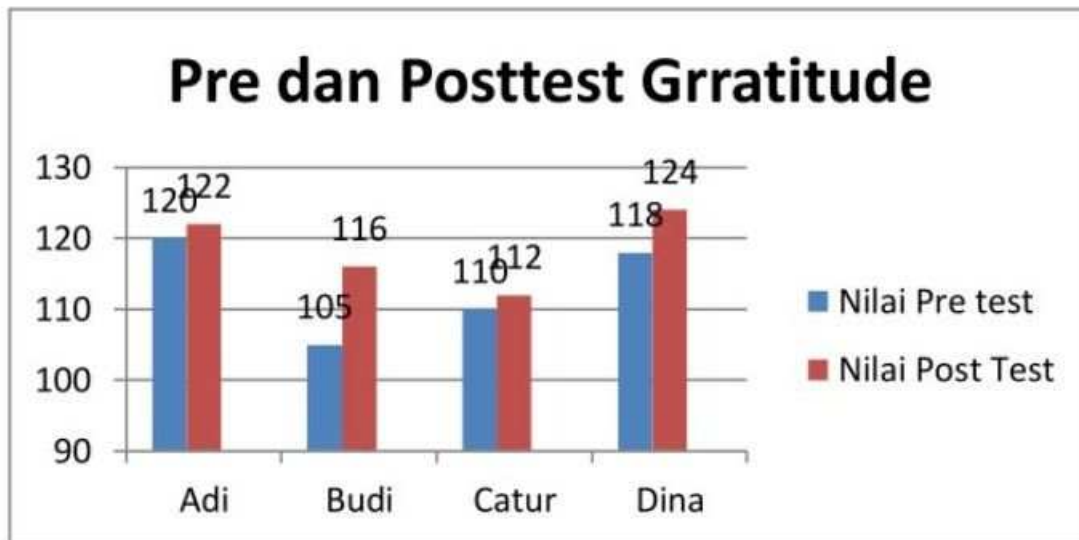
Berikut disampaikan hasil *posttest gratitude* yang dilakukan setelah *follow up* kedua.

Tabel.6.3. Hasil *pre post gratitude*

No	Subjek	Nilai <i>pretest</i>	Kategori	Nilai <i>posttest</i>	Kategori	Keterangan
1	Adi	120	ST	122	ST	Kategori stabil, skor naik 2 poin
2	Budi	105	ST	116	ST	Kategori stabil, skor naik 11 poin
3	Catur	110	ST	112	ST	Kategori stabil, skor naik 2 poin
4	Dina	118	ST	124	ST	Kategori stabil, skor naik 6 poin

Tabel.6.4. Kategori *gratitude*

Kategori <i>Gratitude</i>	Nilai
Sangat Tinggi	≥ 105
Tinggi	87 - 105
Cukup	68 - 87
Rendah	50 - 68
Sangat Rendah	≤ 50



Grafik 6.7. Hasil pre post Gratitude

Dilihat dari data di atas dapat diketahui bahwa dari empat subjek penelitian mengalami peningkatan skor *gratitude*. Pada kondisi *pretest*, seluruh subjek masuk dalam kategori sangat tinggi, namun kondisi pada saat *posttest* subjek mengalami peningkatan skor *gratitude*. Hal ini karena pada saat kondisi *pretest* pengetahuan subjek tentang bersyukur sebatas menerima keadaan yang ada, namun setelah subjek menerima intervensi bersyukur, subjek lebih tahu cara bertindak untuk mewujudkan rasa syukur tersebut sehingga terjadi peningkatan skor dalam angket bersyukur tersebut.

Analisis Butir Pernyataan Angket Stres Kerja:

Tabel.6.5. Analisis butir stres kerja

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
1	36	Beban kerja yang harus saya penuhi menurunkan selera makan	3	75%
2	31	Saya sering selisih paham dengan anggota keluarga dan teman saya	2	50%
3	21	Saya merasa bersemangat dalam melakukan tugas dengan ketrampilan dan keahlian yang saya miliki	2	50%
4	35	Komentar-komentar rekan kerja terhadap cara saya bekerja membuat kepala saya pening	2	50%
5	25	Saya merasa bahwa saya selalu melakukan semua pekerjaan saya dengan bersemangat	2	50%
6	23	Saya menghadapi masalah pekerjaan saya dengan tenang	1	25%
7	17	Saya merasa gugup menghadapi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	25%
8	15	Saya merasa mudah emosi jika ada kritikan dan teguran dari atasan atas kesalahan yang saya lakukan	1	25%
9	58	Tanggapan manajemen terhadap usul dan ide-ide saya mendorong saya untuk menjadi lebih peduli terhadap kegiatan di lingkungan kerja saya	1	25%
10	53	Kekecewaan terhadap pengakuan manajemen terhadap pekerjaan saya membuat saya membatasi keterlibatan dalam kegiatan di lingkungan kerja saya	1	25%
11	50	Produktivitas kerja saya meningkat karena banyaknya perubahan-perubahan yang harus saya hadapi	1	25%
12	43	Penghargaan lembaga atas hasil karya saya meningkatkan gairah kerja saya	1	25%
13	40	Imbalan jasa yang saya terima dapat menghilangkan kelelahan fisik saya	1	25%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
14	39	Aktivitas yang saya lakukan untuk memperbaharui kualitas pekerjaan dapat membuat badan saya rileks	0	0%
15	29	Saya merasa bahwa hubungan saya dengan rekan kerja agak renggang	0	0%
16	22	Saya merasa bahwa saya mampu mengerjakan tugas-tugas saya dengan baik	0	0%
17	12	Saya merasa semangat saya hilang sehingga saya malas untuk mengerjakan sesuatu	0	0%
18	49	Beban kerja yang menumpuk membuat saya menjadi mudah lupa	0	0%
19	45	Saya menjadi mudah 'naik darah', karena merasa diburu-buru oleh target penyelesaian tugas	0	0%
20	20	Saya merasa rekan kerja saya tidak begitu menyukai diri saya	0	0%
21	19	Saya langsung memarahi orang yang melakukan kesalahan terhadap diri saya	0	0%
22	16	Saya merasa orang lain sedang membicarakan tentang diri saya di belakang saya (ngerasani)	0	0%
23	14	Saya merasa 'sendiri', tidak ada teman yang mengerti perasaan saya atau bisa diajak bicara	0	0%
24	52	Saya menjadi enggan untuk menjalin relasi secara akrab dengan rekan kerja karena mereka tidak patuh pada aturan	0	0%
25	51	Keputusan-keputusan yang diambil manajemen menimbulkan semangat kerja baru bagi saya	0	0%
26	13	Saya merasa kurang konsentrasi mengerjakan tugas yang saya hadapi	0	0%
27	41	Saya menjadi frustrasi menghadapi pelanggaran peraturan yang dilakukan rekan kerja	0	0%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
28	18	Saya merasa tegang bila menghadapi situasi kerja yang mengharuskan saya bergerak cepat	0	0%
29	8	Saya merasakan jantung saya berdebar-debar jika pekerjaan belum saya selesaikan	0	0%
30	7	Saya tidak mudah emosi ketika berhadapan dengan orang-orang yang berbeda pendapat dengan saya	0	0%
31	1	Saya merasa pusing jika menghadapi pekerjaan yang banyak	0	0%
32	60	Sistem imbalan jasa dari manajemen mendorong saya untuk terlibat aktif di semua kegiatan di tempat kerja	0	0%
33	55	Hambatan yang saya temui dalam pekerjaan membuat saya ingin lebih dekat dengan rekan kerja saya	0	0%
34	42	Saya mudah kehilangan kendali emosi ketika menghadapi sikap acuh tak acuh rekan kerja saya	0	0%
35	26	Saya mudah tersinggung dengan apa yang dikatakan orang lain tentang diri saya	0	0%
36	5	Saya merasakan otot-otot saya tegang bila pekerjaan saya yang banyak belum saya selesaikan	0	0%
37	2	Pada saat-saat tertentu saya tidak dapat tidur dengan tenang	0	0%
38	59	Saya menjadi tidak peduli terhadap lingkungan kerja saya karena merasa selalu mengikuti aturan dari manajemen	0	0%
39	46	Saya merasa optimis dengan keputusan-keputusan yang dihasilkan dalam rapat yang saya ikuti	0	0%
40	37	Upaya untuk beradaptasi terhadap ilmu baru dalam pekerjaan saya membuat energi saya terkuras	0	0%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
41	34	Sikap rekan kerja selama berhubungan dengan saya mampu membuat saya merasa bugar sepanjang hari	0	0%
42	33	Hubungan saya dengan rekan kerja saya yang lain semakin dekat	0	0%
43	28	Saya merasa teman-teman tidak begitu menyukai saya	0	0%
44	24	Jika sedang bekerja, saya bisa konsentrasi dengan baik	0	0%
45	11	Saya merasa cemas ketika teman sekerja saya tidak membantu saya menghadapi kesulitan	0	0%
46	10	Saya mudah marah bila ada orang lain menyinggung perasaan saya	0	0%
47	9	Saya merasa tidak mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan dan dukungan orang lain	0	0%
48	47	Produktivitas kerja saya meningkat karena penghargaan yang diberikan oleh manajemen	0	0%
49	38	Ketika mengikuti rapat-rapat di kantor, kepala menjadi pusing	0	0%
50	32	Saya semakin bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan	0	0%
51	30	Nafsu makan saya berkurang akhir-akhir ini	0	0%
52	27	Saya merasa ingin makan bila pekerjaan saya banyak	0	0%
53	6	Saya merasa letih meskipun saya tidak sedang bekerja	0	0%
54	4	Saya merasa sakit perut saat saya pergi bekerja	0	0%
55	3	Telapak tangan saya sering berkeringat saat sedang bekerja	0	0%
56	57	Tuntutan untuk beradaptasi dengan segala perubahan di lingkungan kerja membuat saya enggan bertemu orang lain	0	0%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
57	56	Beban kerja yang harus saya selesaikan membuat saya menjadi mudah bersikap kasar terhadap orang lain	0	0%
58	54	Rutinitas dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari membuat saya menjadi mudah menyalahkan orang lain	0	0%
59	48	Saya mempersiapkan pekerjaan yang akan saya jalani dengan penuh konsentrasi	0	0%
60	44	Saya merasa penuh semangat mengawali hari kerja	0	0%

Dari hasil analisis butir angket stres kerja dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh subjek bertaraf cukup karena subjek merasa pekerjaan yang sedang dijalani adalah sebuah beban sehingga berdampak pada berkurangnya selera makan. Selain itu, stres kerja yang dialami oleh subjek sebanyak 50% subjek merasakan gejala psikologis, 41% merasakan gejala perilaku serta 9% merasakan gejala fisik. Dari data ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek merasakan gejala psikologis saat mengalami stres kerja.

Berikut disampaikan analisis butir angket bersyukur:

Tabel 6.6. Analisis Butir Pernyataan Angket Bersyukur

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
1	1	Saya salut dengan teman yang sabar	4	100%
2	2	Saya kagum atas ketabahan orang lain dalam menghadapi penderitaan	4	100%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
3	3	Saya menghargai orang yang mau berjuang dari bawah	4	100%
4	6	Saya merawat orang tua dengan penuh cinta	4	100%
5	14	Saya ikhlas bila harus membantu teman yang mengalami kesulitan	4	100%
6	16	Saya optimis bahwa masa depan saya lebih baik dari hari ini	4	100%
7	17	Saya bekerja giat	4	100%
8	18	Saya tetap tekun beribadah walaupun meghadapi kesulitan	4	100%
9	19	Saya bersyukur dengan apa yang saya peroleh saat ini	4	100%
10	20	Saya merasa beruntung dapat bekerja di perusahaan ini	4	100%
11	21	Saya mensyukuri teman-teman yang telah mendukung saya	4	100%
12	22	Saya bersyukur bisa hidup lebih baik dari yang lain	4	100%
13	23	Saya merasa bersyukur keluarga mendukung setiap tindakan saya	4	100%
14	25	Saya berterima kasih kepada orang tua yang telah mendidik saya	4	100%
15	26	Saya bersyukur kepada Tuhan atas karunianya	4	100%
16	29	Saya menjalankan perintah Tuhan	4	100%
17	31	Saya merasa kecil bila sedang berdoa	4	100%
18	4	Saya memperhatikan cara seseorang meraih kesuksesan	3	75%
19	7	Saya ingin meniru orang yang nrimo	3	75%
20	8	Saya tidak ingin dengki pada orang yang memperoleh keberhasilan lebih dari saya	3	75%
21	9	Saya ingin meniru orang yang bekerja tanpa pamrih	3	75%
22	10	Saya ingin membantu teman yang kesulitan	3	75%

No Rangking	No Butir	Pernyataan	F	%
23	15	Saya memberi lebih banyak dari yang telah diberikan orang lain kepada saya	3	75%
24	24	Saya bersyukur tidak memiliki musuh	3	75%
25	27	Saya berdoa kepada Tuhan secara rutin	3	75%
26	30	Saya merasa tidak berarti di hadapan Tuhan	3	75%
27	5	Saya berbagi kasih sayang dengan orang di kantor	2	50%
28	11	Walau tidak punya dana berlebih, namun saya tetap ingin berbagi	2	50%
29	12	Saya ingin memuji teman saya yang telah bekerja dengan baik	2	50%
30	28	Saya meninggalkan larangan-larangannya	2	50%
31	13	Saya tidak menyesali suatu kegagalan	2	50%

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh subjek memiliki kategori *gratitude* yang sangat tinggi. Hal ini didukung oleh aspek apresiasi subjek terhadap seseorang, aspek bersyukur personal serta aspek bertindak positif (100%). Namun, pada aspek niat baik serta bersyukur *transpersonal* subjek tidak semua subjek melakukan hal tersebut.

VI.5. Kesimpulan Hasil

VI.5.1. Kesimpulan Hasil Asesmen Kuantitatif

Berdasarkan hasil asesmen kuantitatif yang dilakukan melalui penyebaran angket *posttest* terkait stres kerja, maka semua subjek penelitian mengalami tingkat stres kerja dengan kategori cukup. Apabila dilihat secara

keseluruhan dari hasil *pretest* dan *posttest* angket stres kerja yang diberikan, seluruh subjek masih berada dalam kategori yang sama, yaitu dalam kategori stres yang cukup. Namun, apabila dilihat dari nilai *pretest* dan *posttest* pada angket stres kerja, maka seluruh subjek terdapat penurunan nilai angket.

Kesamaan kategori cukup pada pengukuran kuantitatif dalam angket stres kerja tersebut menandakan bahwa subjek masih merasakan stres kerja yang dialami meskipun mengalami sedikit penurunan nilai. Kondisi pemberian angket stres kerja pada saat *pretest* lebih kondusif atau tidak terdapat penyebab stres yang begitu menonjol, hanya permasalahan rutinitas yang sering muncul. Namun, kondisi pada saat pemberian *posttest* angket stres kerja, untuk subjek Adi, Budi, dan Catur sebenarnya dalam kondisi yang berbeda karena ketiga subjek sedang menangani kasus pencurian yang harus diselesaikan dan terkait dengan departemen lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kondisi pengukuran *pretest* (kondisi stabil) menghasilkan kategori stres yang cukup, sedangkan dalam kondisi pengukuran *posttest* (menghadapi kondisi bermasalah) juga menghasilkan kategori stres yang cukup bahkan nilai dari angket menurun.

VI.5.2. Kesimpulan Hasil Asesmen Kualitatif

Salah satu pengukuran setelah dilakukan intervensi adalah dengan wawancara. Terdapat beberapa pertanyaan wawancara yang diajukan oleh peneliti kepada subjek

sebagai *guidance* saat melakukan wawancara. Berikut adalah pertanyaan *interview guidance* yang diberikan:

1. Apakah masih mengingat materi pelatihan GIFT?
2. Sudahkah Anda menerapkan materi pelatihan *Gratitude* dalam keseharian pekerjaan Anda?
3. Berikan Contoh penerapan materi *gratitude* yang sudah Anda lakukan?
4. Apa kendala yang Anda hadapi ketika menerapkan materi *gratitude* dalam pekerjaan Anda?
5. Apa solusi yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
6. Apakah penerapan materi *gratitude* ini dapat mengurangi stres kerja yang Anda rasakan sebelum mendapatkan pelatihan ini?
7. Berikan contoh pengaruh penerapan materi *gratitude* terhadap penurunan stres kerja yang Anda rasakan?

Pelaksanaan asasmen kualitatif dilakukan dalam metode *follow up* dan *coaching*. Metode *follow up* dan *coaching* dilakukan selama dua kali, yaitu 4 hari setelah pelatihan dan tujuh hari setelah dilakukan *follow up* sesi satu.

➤ *Follow up* dan *Coaching* sesi I:

Follow up dan *coaching* pada sesi satu dilakukan pada hari ke-5 setelah diadakan pelatihan. Pada *follow up* dan *coaching* sesi I ini subjek juga diberikan petunjuk tentang pengisian vitamin *gratitude* yang harus diisi selama 5 hari ke depan.

Berikut disampaikan hasil *follow up* dan *coaching*:

Subjek I: Adi

1. Apakah masih mengingat materi pelatihan GIFT?
Jawaban: Beberapa materi pelatihan masih diingat subjek, terutama materi pengelolaan stres dan *gratitude*
2. Sudahkah Anda menerapkan materi pelatihan *gratitude* dalam keseharian pekerjaan Anda?
Jawaban: Sebagian sudah, tapi belum semua
3. Berikan Contoh penerapan materi *gratitude* yang sudah Anda lakukan?

Jawaban: Biasanya hari senin adalah hari yang paling berat bagi subjek, namun hari senin ini ketika bangun tidur subjek mulai merencanakan sejak bangun tidur “apa yang bisa saya kerjakan hari ini untuk mewujudkan rasa syukur saya atas pemberian kesempatan bisa bekerja pada hari ini?” sehingga saya menjadi semangat dalam menjalankan aktivitas pada hari senin ini. Ketika subjek menuliskan apa yang akan dikerjakan pada hari ini, ternyata subjek menyadari bahwa banyak sekali pekerjaan yang terpending dan harus dilakukan. Namun dengan menuliskan tersebut pikiran subjek terasa lebih ringan karena subjek tidak terbebani dengan mengingat pekerjaan yang terpending tersebut. Pada saat di kantor, subjek lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga subjek merasa sangat banyak pekerjaan yang dilakukan pada hari itu dan waktu bekerja lebih padat dan efisien.

4. Apa kendala yang Anda hadapi ketika menerapkan materi *gratitude* dalam pekerjaan Anda?

Jawaban: Tekanan dari atasan dan ditambah dengan penerapan kebijakan perusahaan yang tidak didukung oleh departemen lain sehingga sempat membuat stres dan subjek goyah dalam penerapan materi *gratitude* yang diberikan saat pelatihan. Misalnya, dalam kejadian pada minggu lalu terdapat sebuah permasalahan tentang berjalannya kebijakan manajemen terkait penggunaan pintu masuk karyawan di produksi. Dalam permasalahan tersebut subjek merasa mendapat tekanan dari pihak atasan subjek karena subjek diperintahkan untuk segera melaksanakan namun departemen lain tidak *support* pelaksanaan kebijakan tersebut.

5. Apa solusi yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

Jawaban: Subjek berupaya untuk menenangkan diri sejenak di ruangnya dan menganggap peristiwa itu adalah sebuah tantangan sehingga subjek berusaha untuk segera mencari jalan keluar dengan melakukan pendekatan kepada departemen lain agar pelaksanaan kebijakan sistem tersebut tetap dapat berjalan.

6. Apakah penerapan materi *gratitude* ini dapat mengurangi stres kerja yang Anda rasakan sebelum mendapatkan pelatihan ini?

Jawaban: Efektif, dulunya jika ada masalah subjek cepat *down* dan stres. Tapi, sekarang saya tahu

triknya untuk menanggulangi stres. Jadi, sekarang lebih *enjoy*.

7. Berikan contoh pengaruh penerapan materi *gratitude* terhadap penurunan stres kerja yang Anda rasakan?

Jawaban: contohnya adalah

- a. Biasanya senin adalah hari kelabu, namun sekarang menjalani hari senin dengan lebih gembira.
- b. Menghadapi tekanan tidak terlalu pusing.
- c. Menghadapi bawahan tidak terlalu pusing, yang penting segera mencari solusinya.

Subjek 2: Budi

1. Apakah masih mengingat materi pelatihan GIFT?

Jawaban: Hanya beberapa yang diingat terutama materi pengelolaan stres dan *gratitude*, karena itu oleh subjek akan diterapkan dalam kehidupannya.

2. Sudahkah Anda menerapkan materi pelatihan *gratitude* dalam keseharian pekerjaan Anda?

Jawaban: sudah, tetapi hanya beberapa saja.

3. Berikan contoh penerapan materi *gratitude* yang sudah Anda lakukan?

Jawaban: materi *gratitude* ini sudah diterapkan subjek di lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Lingkungan keluarga yaitu dengan lebih menghargai istri, saudara dan tetangga. Misalnya selama ini subjek sering berdebat dengan istri tentang hal yang sepele. Saat ini subjek berusaha untuk berbicara lebih halus dengan istrinya. Bahkan, istrinya sampai heran

kalau saat ini subjek lebih sabar dan lebih perhatian kepada istri. Di lingkungan kerja, subjek berusaha untuk lebih tenang dalam menghadapi masalah serta lebih mengendalikan diri dan emosinya.

4. Apa kendala yang Anda hadapi ketika menerapkan materi *gratitude* dalam pekerjaan Anda?

Jawaban: Masih sulit untuk mengendalikan emosi, karena masih banyak dijumpai hal yang tidak sesuai dengan harapan terutama terkait dengan penerapan kebijakan perusahaan yang tidak konsisiten untuk dijalankan oleh semua departemen.

5. Apa solusi yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

Jawaban: Subjek berusaha untuk selalu menenangkan diri dan berpikir positif bahwa kondisi saat ini adalah kondisi belajar sehingga diperlukan pengendalian diri yang kuat dan konsisiten untuk berpikir positif.

6. Apakah penerapan materi *gratitude* ini dapat mengurangi stres kerja yang Anda rasakan sebelum mendapatkan pelatihan ini?

Jawaban: Sangat efektif, subjek merasa lebih *enjoy* dalam menjalani aktivitas di lingkungan kerja maupun di masyarakat.

7. Berikan contoh pengaruh penerapan materi *gratitude* terhadap penurunan stres kerja yang Anda rasakan?

Jawaban: Contohnya adalah

- a. Lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam lingkungan kerja.
- b. Tidak mudah takut dan cemas.

- c. Bisa mengendalikan diri dari emosi yang tidak menyenangkan.
- d. Bekerja menjadi lebih semangat.

Subjek 3: Catur

1. Apakah masih mengingat materi pelatihan GIFT?
Jawaban: Hanya beberapa materi yang diingat, terutama pengelolaan stres.
2. Sudahkah Anda menerapkan materi pelatihan *gratitude* dalam keseharian pekerjaan Anda?
Jawaban: Belum semuanya.
3. Berikan Contoh penerapan materi *gratitude* yang sudah Anda lakukan?
Jawaban: Sekarang jika berangkat kerja lebih giat, lebih semangat dalam mengerjakan aktivitas pekerjaan, lebih disiplin dan lebih ikhlas apabila menghadapi suatu masalah.
4. Apa kendala yang Anda hadapi ketika menerapkan materi *gratitude* dalam pekerjaan Anda?
Jawaban: Beban kerja yang terlalu tinggi terkadang menyebabkan pikiran jadi campur aduh, bingung sehingga lupa tidak menerapkan materi *gratitude*.
5. Apa solusi yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
Jawaban: Subjek berusaha segera mengurai masalah yang sedang dihadapi agar kondisi bisa lebih stabil.
6. Apakah penerapan materi *gratitude* ini dapat mengurangi stres kerja yang Anda rasakan sebelum mendapatkan pelatihan ini?

Jawaban: Efektif bisa mengurangi stres saat kerja.

7. Berikan contoh pengaruh penerapan materi *gratitude* terhadap penurunan stres kerja yang Anda rasakan?

Jawaban: contohnya adalah

- a. Pikiran menjadi lebih tenang
- b. Hati menjadi agak tenang
- c. Pusing berkurang

Subjek 4: Dina

1. Apakah masih mengingat materi pelatihan GIFT?

Jawaban: Masih, materi tentang stres dalam pekerjaan, bagaimana menangani stres, materi bersyukur dan materi penggunaan syukur dalam kehidupan sehari-hari.

2. Sudahkah Anda menerapkan materi pelatihan *gratitude* dalam keseharian pekerjaan Anda?

Jawaban: Sudah, meskipun belum semua. Subjek terus mencoba lebih maksimal dalam penerapannya.

3. Berikan contoh penerapan materi *gratitude* yang sudah Anda lakukan?

Jawaban:

- a. Terus ada pikiran bersyukur karena masih banyak orang yang tidak seberuntung subjek.
- b. Berusaha untuk membagi rejeki dengan rekan kerja maupun orang lain.
- c. Menolong teman yang membutuhkan bantuan, apabila subjek bisa membantu.

- d. Ada pikiran untuk terus bersyukur karena sudah diberikan kesehatan, kelancaran dalam kerja dan keberkahan dalam segala hal.
 - e. Mencoba untuk menyebarkan materi pelatihan kepada saudara biar tidak lupa.
4. Apa kendala yang Anda hadapi ketika menerapkan materi *gratitude* dalam pekerjaan Anda?
- Jawaban: Terkadang dalam menghadapi masalah, pikirn dan hati kurang sama. Misalnya pikiran mengatakan setuju untuk melakukan tindakan ini namun hati masih bimbang.
5. Apa solusi yang Anda lakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
- Jawaban: Subjek berusaha berdoa agar diberikan petunjuk, keputusan mana yang akan diambil dan semoga membawa kebaikan untuk diri subjek dan orang lain.
6. Apakah penerapan materi *gratitude* ini dapat mengurangi stres kerja yang Anda rasakan sebelum mendapatkan pelatihan ini?
- Jawaban: Lumayan efektif, setidaknya stres yang dirasakan bisa berkurang sedikit demi sedikit dan wajah saya mulai lebih ceria dari pada hari sebelumnya.
7. Berikan contoh pengaruh penerapan materi *gratitude* terhadap penurunan stres kerja yang Anda rasakan?
- Jawaban: Contohnya adalah
- a. Pusing - Sebelum pelatihan setiap mengalami stres kerja terasa pusing, namun setelah diberikan

- pelatihan sekarang bisa mengelola/ memfilter permasalahan dan hasilnya tidak terlalu pusing.
- b. Marah - Setelah pelatihan lebih dapat menahan emosi dalam menghadapi masalah.
 - c. Terkadang malas – Sebelum pelatihan apabila terkena masalah, sering malas dalam mengerjakan apa pun. Setelah pelatihan menjadi lebih semangat. Subjek berpikiran bahwa masalah yang dihadapi adalah pelajaran dan pengalaman bagi subjek.
 - d. Tegang – Sebelum pelatihan saat kondisi pekerjaan sedang banyak, subjek sering mengalami tegang namun setelah pelatihan terasa lebih *enjoy* karena bisa mengatur emosi.

➤ Pemberian petunjuk cara pengisian vitamin *gratitude*
Setelah dilakukan *follow up* dan *coaching* sesi satu, maka peneliti memberikan petunjuk pengisian vitamin *gratitude* yang harus dikerjakan oleh subjek selama 5 hari kedepan. Item dalam vitamin *gratitude* tersebut di antaranya:

1. Anugerah/karunia apa yang kemarin diterima oleh subjek?
 - a. Berupa apa?
 - b. Dari siapa?
 - c. Apa yang Anda rasakan?
 - d. Apa yang Anda lakukan?
2. Tuliskan 5 Hal yang membuat subjek bersyukur hari ini?

- a. Situasinya seperti apa?
 - b. Kepada siapa?
 - c. Apa yang Anda rasakan?
 - d. Apa yang Anda lakukan?
3. Apa yang subjek rasakan hari ini terkait dengan rasa syukur yang dialami?

➤ *Follow up dan Coaching* sesi II:

Pada *Follow up dan coaching* sesi II ini terdapat beberapa agenda peneliti yaitu peneliti memeriksa form vitamin emosi yang sudah diisi oleh subjek selama 5 hari yang lalu serta peneliti menerapkan coach form dengan cara menanyakan beberapa pertanyaan yang terkait dengan perilaku stres kerja dan penerapan *gratitude*. Berikut hasil dari *coach form* dari masing-masing subjek .

Identitas:

COACH FORM

Form.6.1. Coach Form

1. Menjelaskan Perilaku Saat Ini	4. Identifikasi Perilaku Alternatif (Munculkan gagasan, kreatif, bagian dari rencana, optimis)
2. Identifikasi Situasi (Faktual dengan contoh)	3. Jelaskan Dampak dan Konsekuensi (Objektif dan tidak menghukum)

B.2. Kesimpulan hasil Asesmen Kualitatif

Dari hasil asesmen kualitatif melalui metode wawancara, observasi serta pengisian beberapa tugas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh subjek merasakan penurunan stres kerja melalui penerapan materi pelatihan GIFT yang diberikan. Seluruh peserta mencoba untuk menerapkan materi pelatihan tersebut, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarga.

Penerapan materi pelatihan *gratitude* ini dapat ditandai dengan perubahan atau menurunnya gejala-gejala stres yang sebelumnya dirasakan sebagai *stresor* pada saat sebelum pelatihan. Misalnya, intensitas pusing menurun, dalam bekerja menjadi lebih semangat, melihat permasalahan bukan sebagai hambatan, namun tantangan dan proses belajar yang harus dijalani dan masih banyak lagi. Hal ini juga memengaruhi pola perilaku kerja dari subjek, misalnya subjek menjadi lebih percaya diri, tidak cemas, lebih dapat mengendalikan diri dan suasana hati lebih senang dalam menjalani aktivitas kerja.

VI.6. Kesimpulan Intervensi

Data hasil perbandingan *pretest* dan *posttest* angket kerja setelah intervensi dapat dilihat bahwa seluruh subjek tidak mengalami penurunan kategori stres, yaitu masih berada dalam kategori cukup. Namun, seluruh subjek mengalami penurunan angka dalam angket stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi cukup efektif untuk menurunkan stres kerja karyawan. Namun, data kuantitatif dari stres kerja ini akan lebih lengkap ketika digabungkan

dengan data kualitatif dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan pada saat *follow up* dan *coaching*. Dari hasil data kualitatif juga menunjukkan bahwa terdapat penurunan gejala stres yang dirasakan karyawan setelah diberikan intervensi, misalnya gejala pusing yang menurun pada saat menghadapi masalah, lebih dapat percaya diri, lebih bersemangat dalam bekerja serta memiliki cara pandang yang lebih positif dalam melihat suatu kondisi yang kurang menguntungkan, misalnya apabila sebelum pelatihan melihat suatu kondisi masalah sebagai hal yang negatif maka setelah diadakan pelatihan dapat melihat masalah sebagai pelajaran dan pengalaman yang dapat menambah ilmu bagi subjek.

BAB VII

PENUTUP

VII. 1. Diskusi Hasil Intervensi

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa secara kuantitatif diperoleh penurunan stres kerja pada saat sesudah dilakukan intervensi *gratitude* meskipun kategori stres kerja masih tetap stabil pada kategori cukup. Dari hasil analisis kualitatif melalui wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat tahap *follow up* dan *coaching* yang dilakukan selama dua tahap setelah pelatihan, dan penugasan yang diberikan kepada subjek berupa vitamin emosi, yaitu penulisan perilaku *gratitude* yang dilakukan selama lima hari berturut-turut, maka didapatkan stres kerja yang dialami oleh subjek menurun.

Stres kerja yang dialami oleh subjek semakin hari semakin meningkat seiring dengan tuntutan kerja yang semakin meningkat pula. Intervensi berupa pelatihan *gratitude* ini merupakan salah satu cara mengelola stres kerja yang dapat digunakan oleh subjek. Hal ini yang membuat subjek tertarik dan antusias selama mengikuti proses pelatihan. Antusiasme subjek dapat dilihat dari keseriusan subjek dalam memperhatikan setiap sesi pelatihan hingga banyak pertanyaan yang diajukan selama pelatihan serta

lembar evaluasi masing-masing sesi yang menunjukkan pelatihan ini dibutuhkan oleh subjek. Sebagian besar pertanyaan yang diajukan oleh subjek tentang aplikasi penerapan bersyukur untuk menurunkan stres kerja. Keseriusan subjek dalam menerima materi pelatihan ini tidak berhenti pada saat pelatihan saja, namun juga berlanjut pada saat aplikasi materi secara mandiri dalam kehidupan pekerjaan sehari-hari setelah pelatihan, bahkan terdapat beberapa subjek yang juga mengaplikasikannya dalam kehidupan keluarga. Hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan sesi *follow up* yang diadakan empat hari setelah pelatihan, hampir semua subjek mencoba untuk mengaplikasikan materi pelatihan dalam pekerjaan bahkan dari subjek yang menerapkan materi pelatihan, mereka merasakan bahwa dalam menjalani pekerjaan lebih ringan meskipun kondisi *stressor* yang ada sama. Misalnya, pada saat aplikasi materi terdapat tekanan dari internal anggota *security* maupun tekanan dari pihak atasan, namun subjek melihat kondisi tersebut sebagai anugerah yang harus diterima dan sebagai tantangan untuk dapat menemukan cara atau solusi untuk mengatasi masalah tersebut, selain itu juga pada hari Senin biasanya subjek merasakan keengganan dalam bekerja, namun setelah menerima pelatihan *gratitude* subjek berpikir tentang apa yang bisa dilakukan hari tersebut sebagai wujud rasa syukur atas anugerah yang diterimanya pada hari tersebut.

Penerapan materi pelatihan bersyukur ini memiliki dampak terhadap stres yang dirasakan subjek, beberapa subjek merasakan pusing yang berkurang saat menghadapi

masalah dalam pekerjaannya. Selain itu, beberapa subjek juga merasakan lebih dapat mengontrol emosinya serta memiliki pandangan yang positif terhadap suatu kondisi sehingga hal ini berpengaruh terhadap perilakunya yang lebih berorientasi pada solusi terhadap masalah yang ada. Selain itu, apabila dilihat dari *coach form* yang diisi oleh subjek sebagai bentuk tindakan reflektif atas rasa syukur yang dilakukan, terdapat beberapa tindakan konkret yang telah dilakukan oleh subjek, misalnya cara menghadapi masalah yang dilakukan oleh subjek dengan optimis bahwa tindakan atau usaha yang dilakukan tersebut akan menghasilkan dampak yang positif. Selain itu, karyawan juga dalam melaksanakan kerjanya lebih bersemangat, menghindari pikiran negatif, meskipun dalam kondisi yang tertekan, serta mencoba untuk segera mencari solusi penyelesaian masalah. Dari beberapa tindakan konkret subjek tersebut dapat digambarkan bahwa subjek sudah mulai dapat memikirkan solusi atas masalah yang dihadapi melalui proses bersyukur tersebut. Apabila proses bersyukur ini dapat dilakukan oleh subjek secara berkesinambungan, maka dalam menghadapi situasi apa pun, subjek dapat menampilkan kinerjanya dengan maksimal dan dapat berdampak positif atas turunnya stres kerja yang dialami subjek.

Menurut Mangkunegara (1993), stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa dalam stres kerja terdapat suatu emosi negatif yang mengakibatkan perasaan seseorang menjadi

tertekan. Dengan bersyukur (*gratitude*), individu akan memunculkan emosi secara positif yang terkait dengan keadaan yang dialaminya sehingga menyebabkan munculnya kepuasan hidup seseorang. Dengan adanya emosi positif dan kepuasan hidup tersebut dapat menghilangkan emosi negatif yang ada pada stres kerja sehingga dapat menurunkan kadar stres yang sedang dialami oleh individu. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Emmons dan McCullough (2003) bahwa kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan bersyukur memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan bersyukur. Hal ini dapat dikatakan bahwa bersyukur dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dari seseorang. Kesejahteraan subjektif ini timbul karena terdapat emosi positif yang ada dalam diri seseorang. Penelitian Wood (2008) menyatakan bahwa bersyukur berkaitan dengan kepuasan hidup karena bersyukur merupakan hal yang positif dan pengalaman yang memiliki emosi positif yang berkaitan dengan kepuasan hidup. Hal ini sejalan dengan dampak bersyukur terhadap penurunan stres kerja.

Apabila dilihat dari analisis butir instrumen kerja yang telah diberikan kepada subjek, 50% subjek mengalami gejala stres kerja dengan penilaian maksimal. Dari 50% subjek tersebut, dapat diketahui gejala yang dirasakan oleh subjek sebesar 50% merasakan gejala psikologis saat mengalami stres kerja, selanjutnya 41% merasakan gejala perilaku, dan sisanya sebanyak 9% merasakan gejala fisik. Dari data ini dapat dilihat bahwa stres kerja yang dirasakan

oleh subjek sebagian besar disebabkan oleh gejala psikis. Hal ini sejalan dengan intervensi penelitian yaitu bersyukur yang lebih banyak memfokuskan pada penanganan untuk aspek psikologis dari subjek, misalnya dengan mengubah sudut pandang menjadi positif, lebih merasakan suatu kondisi tertekan sebagai anugerah, bukan lagi sebagai ancaman.

Dari hasil analisis butir tersebut juga didukung dengan sumber stres atau faktor yang menimbulkan stres kerja pada subjek. Dari hasil wawancara dan observasi, sebagian besar sumber stres yang dirasakan subjek adalah perasaan tertekan karena kondisi internal pekerjaan subjek yang memerlukan pemikiran, tenaga serta usaha yang ekstra untuk mengatasi kondisi tersebut, misalnya peran koordinator *security* yang harus melakukan usaha ekstra saat menangani persiapan demonstrasi karyawan dan menangani kecelakaan kerja karyawan. Meskipun tidak menangani secara teknis namun subjek harus melakukan koordinasi dengan berbagai pihak untuk menangani situasi tersebut. Selain itu, faktor internal anggota *security* yang dipimpinnya, misalnya mulai dari kapasitas intelektual dari anggota *security* yang kurang sehingga berdampak pada pelaksanaan perintah di lapangan yang tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu, juga banyaknya anggota *security* yang belum seluruhnya mendukung dari kepemimpinan dari para kepala *security*, bahkan masih terdapat anggota *security* yang juga mantan kepala *security* melakukan perlawanan terhadap perintah dari kepala *security*. Faktor yang juga berpengaruh terhadap munculnya stres kerja pada subjek adalah terkait dengan pelaksanaan

koordinasi yang dilakukan kepada departemen lain, di mana sering pihak *security* merasa terpojokkan atas pelaksanaan kebijakan perusahaan karena departemen lain yang terkait dengan kebijakan tersebut tidak mendukung kebijakan tersebut, namun pihak *security* harus terus menjalankan kebijakan tersebut.

Sebelum diadakan intervensi, *coping stress* yang dilakukan oleh sebagian besar subjek lebih banyak curhat kepada atasan atau rekan kerja atau bahkan istri. *Coping* yang dilakukan ini subjek termasuk *emotional focus coping*, yaitu usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika sedang menghadapi masalah atau tekanan, namun *coping* ini hanya bersifat sementara untuk menurunkan kondisi emosi negatif dengan membagikannya kepada orang lain. Selain itu, sebagian besar subjek juga masih menggunakan *coping* dengan jenis *distancing*, di mana subjek mencoba untuk melepaskan diri dengan menyibukkan diri dalam berbagai aktivitas, misalnya pergi dengan keluarga, karaoke, dan berkumpul bersama komunitas sepeda. Dari *coping* yang sudah dilakukan oleh subjek sebelum pemberian intervensi, terlihat bahwa *coping stress* yang dilakukan oleh subjek hanya untuk mengalihkan perhatian subjek pada masalah yang ada, namun belum mengarah kepada *coping* yang dapat membantu subjek untuk dapat memecahkan masalah dan dapat menjadi sebuah pola perilaku untuk mengurangi stres kerja. Setelah dilakukan intervensi subjek mencoba untuk menerapkan bersyukur sebagai salah satu *coping stress*, melalui langkah awal berfikir positif tentang suatu kondisi yang menekan

subjek atau membuat subjek merasakan stres kerja serta melihat bahwa kondisi tersebut merupakan anugerah atau karunia dari Tuhan yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, subjek berusaha untuk menemukan solusi bagi masalah yang sedang dihadapinya. Hal ini juga membuat subjek merasa lebih ringan dalam menghadapi masalah yang sedang menyimpannya sehingga stres kerja yang dirasakan terasa lebih menurun dari kondisi sebelum dilakukan intervensi. Subjek juga menginginkan menggunakan bersyukur sebagai *coping stress* dalam menghadapi segala masalah dalam hidupnya misalnya masalah dalam keluarganya dan masalah dalam rumah tangga.

Apabila dilihat dari data kuantitatif penurunan stres yang dirasakan tidak maksimal karena sebelum diadakan intervensi dan sesudah diadakan intervensi kategori stres yang sama, yaitu cukup, meskipun dari sisi skor terdapat penurunan. Dalam penelitian ini, waktu yang diberikan untuk intervensi dan melakukan *follow up* juga kurang begitu maksimal, misalnya waktu pada saat peneliti melakukan wawancara dan observasi pengambilan data awal. Pada waktu tersebut, subjek tidak memiliki banyak waktu saat dilakukan wawancara. Hal ini karena pada saat itu *load* dari pekerjaan subjek cukup tinggi. Begitu juga pada saat intervensi pelatihan dilakukan yang seharusnya intervensi yang diberikan selama 2 hari, namun intervensi tersebut dilaksanakan hanya 1 hari, hal ini juga karena *load* pekerjaan dari masing-masing subjek cukup tinggi sehingga waktu yang dapat diluangkan hanya 1 hari. Hal ini berdampak pada

terdapat beberapa materi pelatihan yang disesuaikan dengan durasi waktu sehingga penyampaian materi tidak maksimal. Hal ini juga sangat disayangkan oleh subjek, dilihat dari saran dalam lembar evaluasi pelatihan yang diberikan, beberapa subjek memberikan masukan tentang waktu pelatihan yang kurang. Meskipun begitu tidak mengurangi antusias subjek dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Selain itu, tempat pelaksanaan pelatihan yang kurang *representatif* untuk melakukan pelatihan *gratitude*. Tempat pelatihan yang disediakan oleh pihak perusahaan adalah kantor ruangan koordinator *security*, yang mana kantor tersebut berada disebelas pos *security plant* Krian. Hal ini membuat suara bising dari kendaraan bongkar muat juga menjadi salah satu *noise* yang cukup mengganggu pada saat pelaksanaan pelatihan terutama pada saat sesi relaksasi diadakan. Lokasi *follow up* dan *coaching* setelah pelatihan diadakan di masing-masing ruangan dari subjek, satu sisi hal ini membuat subjek nyaman karena suatu saat bisa melakukan kontrol terhadap kondisi yang terjadi, namun bagi peneliti merupakan suatu kerugian karena subjek kurang dapat fokus/konsentrasi terhadap hal yang ditanyakan oleh peneliti. Peneliti mencoba untuk menggunakan metode dengan subjek diminta untuk mengisi pertanyaan yang terkait dengan *follow up* materi pelatihan dan selanjutnya peneliti menanyakan untuk memperdalam dari jawaban subjek. Dengan metode seperti ini, cukup efektif untuk menggali informasi dari subjek lebih banyak dan tidak lama.

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 4 orang subjek. Pada awalnya subjek mencoba untuk mencari subjek yang lebih banyak melalui lintas departemen yang ada dalam perusahaan, namun karena terbatasnya kebijakan dari masing-masing departemen, maka hal tersebut tidak memungkinkan untuk mendapatkan subjek di luar dari divisi *Human Resources Departemen* (HRD). Pada divisi HRD, awalnya disarankan 6 orang subjek oleh pimpinan HRD, namun di tengah berjalannya penelitian terdapat perubahan, yaitu pihak perusahaan merekomendasikan hanya 4 orang karyawannya sebagai subjek penelitian dan 2 orang sisanya tidak disarankan oleh perusahaan dengan alasan *confidencial*. Dengan 4 orang subjek tersebut, maka berdampak pada perhitungan statistik dengan hasil yang tidak signifikan. Artinya, apabila dilihat dari perhitungan kuantitatif melalui statistik tidak terlihat perubahan yang signifikan pada stres kerja yang dialami oleh subjek. Tapi, dari sisi kualitatif melalui wawancara dan observasi diperoleh cukup banyak data yang menunjukkan bahwa dampak intervensi bersyukur cukup efektif untuk menurunkan stres kerja subjek.

Apabila dilihat dari perbandingan hasil kategori stres kerja dari *pretest* dan *posttest*, maka seluruh subjek memiliki kategori yang stabil yaitu cukup, namun dari sisi angka yang didapat dari angket, maka terdapat penurunan angka stres kerja. Perubahan kategori serta angka dalam angket yang tidak optimal tersebut disebabkan karena kondisi awal subjek sebelum pelatihan sudah memiliki kategori *gratitude* yang sangat tinggi namun pemahaman subjek terhadap

gratitude hanya sebatas bersyukur adalah hanya menerima dengan pasrah kondisi yang sedang menyimpannya. Selanjutnya, subjek tidak segera mencari solusi atas permasalahan yang dialaminya karena subjek merasa terbebani dengan masalah tersebut. Dengan adanya pelatihan bersyukur ini juga meningkatkan pemahaman subjek terhadap bersyukur serta menambah perilaku bersyukur subjek dalam kehidupan pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya poin yang ada pada saat *pretest* bersyukur (*gratitude*) dengan *posttest* (*gratitude*).

Apabila dilihat dari dinamika stres masing-masing subjek terdapat dinamika yang berbeda yang dapat kita lihat dari masing-masing subjek tersebut. Subjek Adi mengalami stres kerja yang disebabkan karena beberapa sumber stres yang ada dalam pekerjaan misalnya pekerjaan yang memerlukan penanganan khusus, yaitu demonstrasi dan kecelakaan kerja, ketika terdapat tekanan dari atasan, ketika terdapat tanggung jawab yang besar karena membawahi 3 *plant*, serta ketika kondisi SDM dari bawahan yang kurang memadai untuk *men-support* kinerjanya. Apabila dilihat dari karakteristik perilaku kerja Adi yang senang bekerja sendiri, lebih tertarik pekerjaan yang bersifat strategi, menyukai pekerjaan analisis/konseptual, maka hal ini sejalan antara sumber stres yang dirasakan oleh subjek dengan karakteristik kepribadian subjek yang cenderung lebih banyak mengedepankan aspek kognitif dan psikis. Stres kerja yang dirasakan oleh Adi dapat dirasakan melalui gejala fisik berupa pusing, susah tidur, sedangkan gejala psikis berupa gelisah, diam menyendiri, ingin mundur dari jabatan, dan

gejala perilaku berupa merokok berlebihan, mudah marah. Dari stres kerja yang dirasakan, maka subjek memiliki penanganan stres kerja dengan cara curhat kepada istri, curhat kepada teman kerja, merokok, *refreshing*, pergi bersama keluarga, menjenguk anak di pondok. Adi terlihat sangat antusias dalam mengikuti pelatihan tersebut, hal ini karena Adi merasa sangat membutuhkan sekali teknik pengelolaan stres yang dapat di terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Dari hasil *follow up* yang dilakukan, Adi memiliki semangat dan keinginan yang kuat dalam menerapkan materi pelatihan bersyukur tersebut. Pada hari pertama setelah pelatihan, Adi mencoba untuk menerapkan bersyukur dengan melihat situasi kerja yang dijalani dengan pandangan positif, hal ini berdampak pada apa yang dilakukan Adi pada hari itu terasa ringan meskipun juga ada masalah pada hari itu, namun Adi memandang masalah tersebut sebagai anugerah dari Tuhan agar Adi bisa belajar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan. Hal ini yang mendorong Adi untuk membagikan apa yang didapatnya saat pelatihan kepada keluarganya di rumah dan kepada anaknya yang sedang berada di pondok. Adi sangat merasakan manfaat dari pelatihan bersyukur ini sebagai salah satu *coping stress* dalam pengelolaan stres yang akan dilakukannya dalam bekerja. Adi mencoba untuk menerapkan berpikir positif dan selalu bersyukur atas semua yang diterimanya sebagai anugerah. Aplikasi dari bersyukur tersebut di antaranya dengan belajar dari semua situasi yang dialaminya, serta mencoba untuk selalu semangat dalam menjalankan

pekerjaannya. Kendala yang dihadapi Adi dalam penerapan materi pelatihan tersebut yaitu ketika mendapat tekanan dari atasan, Adi masih mengalami *down* karena tekanan tersebut dilakukan oleh atasan secara tiba-tiba. Namun, Adi berupaya untuk menenangkan diri sejenak di ruangannya dan menganggap peristiwa itu adalah sebuah tantangan sehingga Adi berusaha untuk mencari jalan keluar untuk mengatasi permasalahan yang sedang menjadi fokus dari atasan. Menurut Adi, pelatihan ini cukup efektif untuk membantu menurunkan stres kerja di mana dahulu Adi jika ada masalah cepat *down* dan stres, namun sekarang mencoba menggunakan *gratitude* dan hasilnya meskipun ada masalah Adi tetap *enjoy*. Contoh perilaku bersyukur yang sudah diterapkan Adi adalah: biasanya, Senin adalah hari kelabu, namun sekarang menjalani hari senin dengan lebih gembira, ketika menghadapi tekanan tidak terlalu pusing, ketika menghadapi bawahan tidak terlalu pusing, yang penting segera mencari solusinya.

Subjek Budi mengalami stres kerja yang disebabkan karena beberapa pekerjaan yang menimbulkan penanganan khusus, misalnya demonstrasi dan kecelakaan kerja. Selain itu, beban tanggung jawab yang besar karena menjabat sebagai kepala *security plant* krian yang membawahi 1 pabrik dengan tidak memiliki pengalaman untuk memimpin, beban ingin menunjukkan ia dapat membawa tim yang dipimpinnya menjadi kompak dan dapat merangkul semua anggota padahal kondisi internal *security plant* krian masih belum kompak, beban kepada anggota *security* ketika ia berkoordinasi kepada departemen lain di mana departemen

lain tidak memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan manajemen secara bersama-sama. Selanjutnya, ketika melakukan koordinasi dengan pihak desa sekitar, ia merasa beban dalam mewakili perusahaan karena warga sekitar masih ada yang terus menuntut ganti rugi atas rusaknya bangunan rumahnya akibat dari pembangunan yang dilakukan oleh perusahaan. Namun, perusahaan tidak segera melakukan penggantian karena perusahaan sudah memberikan cukup banyak dana sosial kepada warga sekitar. Dalam kondisi ini, ia yang mendapat serangan dari warga terkait dengan pengganti rugian tersebut. Apabila dilihat dari karakteristik perilaku kerja Budi yang cenderung pencemas dan kurang percaya diri karena ia tergolong lebih muda dari anggota senior lainnya dan masih baru bergabung dengan perusahaan selama kurang dari 4 tahun, namun sudah memiliki jabatan kepala *security plant* Krian. Cenderung emosional, apabila ada keadaan yang tidak sesuai dengan harapannya, namun tidak dapat diluapkan di kantor dan lebih banyak meluapkan kepada istrinya. Jika kondisi marah di kantor, ia hanya menunjukkan ekspresi wajah yang cemberut dan wajahnya memerah. Stres kerja yang dirasakan oleh Budi dapat dirasakan melalui gejala fisik berupa wajah memerah, ekspresi cemberut, sedangkan gejala psikis berupa mudah marah, merasa gagal, merasa tidak mampu, gelisah, dan gejala perilaku berupa merokok berlebihan, menyendiri, kehilangan kepercayaan diri, ingin mundur dari jabatannya, lupa makan. Dari stres kerja yang dirasakan, maka subjek memiliki penanganan stres kerja dengan cara curhat kepada atasan/ rekan kerja, *refreshing* dengan karaoke. Beberapa

hari sebelum diadakan pelatihan Budi sempat melakukan konsultasi dengan atasannya, yaitu Adi, karena beratnya beban tanggung jawab yang diemban Budi dan seakan Budi tidak sanggup untuk menjalankannya. Budi mengajukan diri untuk mundur sebagai kepala *security* krian. Namun, oleh Adi keinginan Budi tersebut hanya ditampung. Adi menyarankan Budi untuk mengikuti pelatihan bersyukur terlebih dahulu sambil kembali memikirkan niatnya tersebut. Pada saat pelatihan, Budi juga sangat antusias dalam mengikuti sesi per sesi dari pelatihan tersebut, bahkan Budi termasuk subjek yang paling sering untuk bertanya pada saat pelatihan. Budi merasa bahwa apa yang disampaikan di pelatihan tersebut sesuai dengan kondisi riil yang saat ini sedang dialaminya. Setelah mengikuti pelatihan, Budi mencoba untuk menerapkan terlebih dahulu materi pelatihan bersyukur tersebut kepada istrinya dan istrinya juga sempat kaget bahwa Budi mengalami perubahan, yaitu menjadi orang yang lebih sabar dan perhatian kepada istrinya. Di dalam pekerjaan Budi mencoba untuk lebih tenang dalam mengendalikan emosinya pada saat menghadapi masalah yang ada. Kendala yang dihadapi oleh Budi dalam menerapkan materi pelatihan adalah masih sulit untuk mengendalikan diri dan emosi, terutama pada saat menjumpai hal yang tidak sesuai dengan harapannya, misalnya masih melihat departemen lain yang tidak konsisten dalam menerapkan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Namun, Subjek berusaha untuk menenangkan diri dan berpikir positif bahwa kondisi saat ini adalah kondisi belajar, sehingga diperlukan

pengendalian diri yang kuat dan konsisiten untuk berpikir positif. Menurut subjek, pelatihan yang diadakan ini sangat efektif untuk mengurangi stres kerja, contoh pengaruh pelatihan yang sudah dirasakan oleh Budi dalam perilaku kerja adalah lebih tenang dalam menghadapi permasalahan dalam lingkungan kerja, tidak mudah takut dan cemas, bisa mengendalikan diri dari emosi yang tidak menyenangkan serta bekerja menjadi lebih semangat.

Subjek Catur mengalami stres kerja yang disebabkan karena beberapa pekerjaan yang menimbulkan penanganan khusus, misalnya demonstrasi dan kecelakaan kerja. Selain itu, beban tanggung jawab yang besar karena menjabat sebagai kepala *security plant* sepanjang yang membawahi 1 pabrik, meskipun dahulu pernah menjabat sebagai kepala *shift/* kepala regu, namun beban tanggung jawabnya jauh lebih besar, beban ketika terdapat masalah pengaturan parkir truk di mana kapasitas parkir truk yang sangat minim, namun truk yang akan masuk sangat banyak apalagi ketika musim panen raya jagung sehingga banyak truk yang menutup jalan desa dan mengganggu akses jalan warga desa sehingga ia mendapat protes keras dari perusahaan lain yang merasa terganggu dan warga desa serta aparat desa, beban kepada anggota *security* ketika ia berkoordinasi kepada departemen lain di mana departemen lain tidak memiliki komitmen dalam menjalankan kebijakan manajemen secara bersama-sama. Karakteristik kerja sdr. Catur cenderung cuek, meskipun sebenarnya ia juga gelisah terhadap kondisi yang dapat menimbulkan stres baginya. Selama ini subjek selalu menekankan apabila ada masalah, bagaimana masalah

tersebut agar selesai secepatnya meskipun kadang cara yang diambil tidak tepat. Subjek terkesan tidak ingin terbebani dengan masalah pekerjaan terlalu lama, sehingga ia cenderung cepat-cepat menyelesaikan masalah. Stres kerja yang dirasakan oleh Catur dapat dirasakan melalui gejala fisik berupa kepala pusing sesaat, sedangkan gejala psikis berupa pikiran galau dan gejala perilaku berupa cuek, tidak peduli. Dari stres kerja yang dirasakan, maka subjek memiliki penanganan stres kerja dengan cara curhat kepada atasan/ rekan kerja, curhat ke istri, merokok, *refreshing* adalah olahraga bersepeda, dan bertemu dengan komunitas sepeda. Dari awal sebelum pelatihan Catur agak susah, hal ini membuat peneliti harus menjelaskan secara lebih detail tentang maksud yang ditanyakan oleh peneliti. Pada saat menulis atau mengisi angket pun, Catur juga paling lama mengisinya dibandingkan dengan yang lain. Pada saat pelatihan, Catur lebih banyak mendengarkan dan cenderung pasif. Ia baru berbicara ketika diajak berbicara dengan temannya atau diberikan pertanyaan oleh trainer. Dalam menerapkan materi pelatihan, Catur tidak terlihat banyak menerapkan materi pelatihan yang sudah diberikan. Ini dapat dilihat dari jawaban Catur yang hampir sama dengan jawaban pertanyaan yang diberikan pada saat sebelum pelatihan diadakan. Perilaku kerja Catur yang cenderung tidak mau berpikir panjang atas permasalahan yang sedang dialaminya, membuat catur lebih banyak berorientasi pada masalah yang ada segera diselesaikan secara teknis saja, namun belum menyentuh secara psikologis, yaitu tentang bersyukur. Terdapat beberapa kata yang sering diulang oleh

Catur, yaitu yang penting menguraikan masalah yang ada, membuat pola pikir catur masih berorientasi pada pemecahan teknis masalah. Menurut catur, pelatihan bersyukur cukup bagus, namun ia masih belum dapat menerapkannya karena Catur masih bingung bagaimana mulai menerapkannya. Pada *follow up* 1, peneliti sudah mencoba untuk memberikan motivasi dan mengarahkan Catur untuk lebih memahami kembali materi pelatihan yang telah diberikan, namun pada saat *follow up* kedua tidak terlihat perubahan perilaku yang mencolok terkait dengan stres kerja yang dialaminya. Menurut atasan Catur, ia memang termasuk salah satu kepala *security* yang sulit untuk memahami perintah dan sulit untuk mempelajari hal baru, misalnya oleh atasannya disuruh untuk belajar komputer.

Subjek Dina mengalami stres kerja yang disebabkan karena menghadapi karakter sopir yang cenderung kasar juga membuatnya terkadang emosi apabila melihat rekannya yang tidak mau menolong atau pengertian terhadap kondisinya saat tenaganya dibutuhkan, saat pembuatan laporan bulanan, karena banyaknya data yang harus dikerjakan dan waktu yang diberikan juga cenderung sempit, maka terkadang waktu pengumpulan laporan menjadi terlambat. Karakteristik kerja subjek cenderung orang yang cuek. Meskipun perempuan, ia cenderung bersikap seperti laki-laki. Tegas, berani menegur, asertif, dan tidak ada beban jika mengingatkan rekan kerjanya jika salah, bahkan subjek juga cenderung berbicara apa adanya. Meskipun demikian, terkadang subjek juga memiliki perasaan yang sensitif

terhadap lingkungannya, namun subjek tidak mau memperlihatkan perasaan tersebut kepada rekan kerjanya yang lain. Stres kerja yang dirasakan oleh Dina dapat dirasakan melalui gejala psikis berupa kecewa, jengkel. Dari stres kerja yang dirasakan, maka subjek memiliki penanganan stres kerja dengan cara curhat kepada atasan, curhat ke suami, banyak bicara (*ngomelin* orang dengan nada judes), *refreshing* yaitu jalan-jalan dengan suami dan anak. Saat mengikuti pelatihan, Dina juga antusias mengikuti setiap sesinya. Dina juga sering bertanya tentang apa yang kurang dipahaminya dalam materi yang disampaikan. Ketika dalam *follow up*, Dina menyampaikan bahwa materi pelatihan ini sangat berguna bagi dirinya dalam membantu menurunkan stres dengan mengubah pandangan yang dahulu negatif sekarang menjadi pandangan positif dan lebih mensyukuri apa yang saat ini dia terima, karena masih banyak orang yang tidak seberuntung dia. Dengan prinsip tersebut, Dina mencoba menjalani hari-hari kerjanya lebih semangat dan optimis, bahwa semua permasalahan merupakan tantangan yang harus dihadapi dan ia juga berharap bahwa rekan kerjanya dapat bekerja dengan baik sebagai wujud rasa timbal balik atas sikap beryukur yang ingin ia tunjukkan.

Selama ini, materi pelatihan yang diberikan perusahaan hanya sebatas pengetahuan dan tidak diberikan tindak lanjut sehingga materi pelatihan yang sudah disamikan cepat lupa dan tidak dapat diterapkan. Dengan adanya *follow up*, setelah pelatihan sebanyak dua kali, maka diharapkan subjek dapat mengingat kembali serta mencoba

untuk diterapkan dalam kehidupan pekerjaannya, bahkan dengan ditambah *coaching*, subjek dapat menemukan solusi atas kendala yang dihadapi saat penerapan materi tersebut.

1. Keterbatasan jumlah subjek penelitian. Pada penelitian ini jumlah subjek awalnya adalah 6 orang, namun karena terdapat beberapa pertimbangan dari pihak perusahaan, sehingga subjek menjadi 4 orang. Dengan semakin sedikitnya subjek penelitian ini, kurang menggambarkan bahwa intervensi dapat digunakan dalam banyak karakteristik subjek. Dikarenakan karakteristik dari perusahaan, maka peneliti tidak dapat memperoleh subjek yang lebih banyak karena terbatasnya aturan atau budaya perusahaan.
2. Tidak adanya kelompok kontrol. Tidak adanya kelompok kontrol membuat seakan penelitian ini kurang berdampak signifikan. Karena dengan hanya satu kelompok eksperimen, hanya keberhasilan dalam kelompok tersebut yang dilakukan analisis secara mendalam namun tidak terdapat kelompok sebagai pembanding efektivitas dari pelatihan ini. Dengan adanya kelompok kontrol, peneliti dapat membandingkan tentang efektivitas keberhasilan serta dinamika penerapan subjek pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.
3. Waktu dan lokasi pemberian rancangan. Pemberian rancangan atau intervensi, yaitu pelatihan *gratitude* merupakan salah satu bagian terpenting dari

penelitian ini. Durasi waktu pada saat pelatihan adalah 1 hari (6 jam efektif). Seharusnya durasi normal adalah 10 jam efektif sehingga peneliti harus memadatkan materi yang seharusnya diberikan. Namun, peneliti tetap memasukkan materi-materi yang menjadi inti dalam intervensi *gratitude*. Selanjutnya, lokasi pemberian intervensi di tempat kerja koordinator *security*, seharusnya di tempat yang lebih nyaman karena untuk tempat koordinator *security* tidak terdapat suasana baru yang dapat membuat proses belajar lebih nyaman. Dari kekurangan waktu dan lokasi tersebut, dikarenakan pihak perusahaan menginginkan bahwa waktu yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan tidak mengganggu pekerjaan dari subjek sehingga hanya dialokasikan waktu dalam 1 hari. Begitupun juga lokasi pelatihan yang ditempatkan di tempat kerja koordinator pelatihan dengan maksud subjek agar tetap dapat melakukan pengawasan terhadap tugas bawahan serta apabila terjadi hal yang tidak diinginkan, subjek dapat langsung tanggap untuk menyelesaikannya.

4. Alat ukur yang kurang menggambarkan tentang positif *reappraisal*/ tingkat spiritual/ penerimaan subjek terhadap hal *spiritual*, sehingga memengaruhi penangkapan materi *gratitude* oleh subjek. Dalam penelitian ini, terdapat 2 hal yang menjadi fokus utama materi, yaitu tentang pikiran positif dan keyakinan secara *spiritual*. Setelah dilakukan

penelitian, maka didapatkan bahwa alangkah lebih baiknya apabila sejak awal dilakukan pengukuran terhadap penerimaan hal-hal yang spiritual dari subjek karena apabila seseorang yang dalam penangkapannya kurang dalam hal tersebut, maka saat akan menangkap materi juga kurang maksimal.

VII.2. Simpulan

1. Fenomena stres kerja di dunia industri semakin meningkat seiring dengan persaingan industri yang begitu ketat. Bukan hanya di bidang produksi saja yang merasakan stres kerja, namun juga di departemen pendukung (*supporting*) juga merasakan stres kerja yang begitu kuat, misalnya di departemen *security*. Pada subjek penelitian ini, stres kerja lebih disebabkan kepada cara pandang subjek terhadap permasalahan yang dihadapi. Stres kerja yang banyak dialami lebih banyak muncul dari gejala psikologis dan perilaku.
2. Tingkat stres dapat menurun melalui pelatihan *gratitude*, apabila didukung oleh proses kognitif yang memadai karena di dalam *gratitude* terdapat 2 aspek yang utama, yaitu dapat berpikir positif untuk melihat nilai tambah yang ada pada suatu situasi atau kondisi yang sedang dihadapi seseorang dan melakukan tindakan nyata sebagai suatu wujud rasa terima kasih atas pemberian tersebut dengan diiringi keyakinan secara religius.

3. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya penurunan stres kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif meskipun kategori stresnya stabil, yaitu kategori cukup. Secara kualitatif, pelatihan *gratitude* ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap penurunan stres kerja karyawan, misalnya intensitas pusing yang berkurang, adanya semangat serta antusiasme kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian dapat efektif menurunkan stres kerja karyawan.

VII.3. Saran

1. Saran untuk rekan sesama profesi/ penelitian selanjutnya yang serupa.
 - a. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan *job description* dari masing-masing subjek, sehingga diketahui apakah pekerjaan yang dilakukan subjek terjadi *overload* hingga menyebabkan munculnya stres kerja.
 - b. Peneliti selanjutnya hendaknya juga menambahkan struktur organisasi/ jalur koordinasi dari subjek sehingga dapat diketahui sistematis yang akan dijalankan dalam mengubah karyawan, terutama melalui jalur koordinasi.
 - c. Peneliti selanjutnya perlu melakukan kesepakatan awal dengan pihak perusahaan, khususnya untuk perencanaan waktu dan tempat agar tidak mengganggu tahapan penelitian.

- d. Peneliti selanjutnya hendaknya lebih bijaksana dalam penentuan subjek penelitian, jangan sampai ada intervensi dari pihak perusahaan sehingga berpengaruh pada kecukupan pada jumlah subjek penelitian.
 - e. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan tes inteligensi serta tes kepribadian (tes grafis) sebagai bukti empiris dan bahan dasar karakteristik masing-masing individu.
 - f. Peneliti selanjutnya dapat memasukkan tahapan pendampingan (*Follow up* dan *coaching*) sebagai salah satu bagian dari proses pelatihan, karena pelatihan *gratitude* tidak dapat hanya dilakukan sebatas teori saja, namun juga memerlukan tindakan.
 - g. Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan pada karakteristik subjek yang berbeda, misalnya pada karyawan yang ada di produksi atau *back office* sehingga lebih memperkaya peneliti untuk mengetahui dinamika penerapan *gratitude* pada jabatan yang memiliki karakteristik yang berbeda.
2. Saran untuk Organisasi
 - a. Program tindakan *preventif* dalam hal ini adalah pengelolaan stres kerja, baik menggunakan metode *gratitude* atau pun metode lainnya hendaknya diadakan secara berkala dan terjadwal agar dapat dimanfaatkan karyawan untuk mengurangi stres kerja yang dirasakannya. Dengan karyawan dapat mengurangi stres kerja,

maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

- b. Apabila diadakan pelatihan *gratitude*, hendaknya juga dilakukan dengan tahapan *follow up* dan *coaching* karena kedua tahap tersebut merupakan tahapan yang juga memegang peranan penting dalam penerapan *gratitude* dipekerjaan. Dengan adanya *follow up* dan *coaching*, perusahaan akan mengetahui keluhan serta hambatan yang dirasakan oleh subjek dalam penerapan materi pelatihan.

Profil Penulis


Eko Wahyu Cahyono, biasa dipanggil Eko Wahyu lahir di Surabaya 26 April 1982 yang merupakan anak 1 dari 2 Bersaudara. Ia lahir dan dibesarkan dari keluarga yang dihiasi dengan atmosfer keagamaan yang cukup kental. Ayah nya adalah Bpk. H. Wahyudi merupakan seorang karyawan BUMN di Surabaya dan sang ibu, Hj. Umi Cahyaningsih adalah seorang ibu rumah tangga, adiknya adalah Ulfa Rachmawati. Saat ini ia sudah berkeluarga dengan Tria Gustina Setiani sebagai istrinya dan dikaruniai seorang anak perempuan bernama Aulia Wahyu Rahmadina yang masih duduk dibangku SD.

Eko Wahyu menyelesaikan studi S1 pada fakultas Psikologi Universitas Surabaya dengan peminatan Psikologi Industri dan Organisasi. Setelah menyelesaikan studinya, ia berkarya di beberapa perusahaan multi nasional company pada bidang Human Resources (Sumberdaya Manusia) diantaranya PT. Siantar Top, PT. Kedawung Setia Industrial dan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Selain aktif bekerja ia juga menyelesaikan studi S2 psikologi dan profesinya di Universitas Surabaya hingga mendapatkan gelar M.Psi dan Psikolog. Saat ini ia aktif bekerja kembali dibidang HR di perusahaan multinational company yaitu PT. Terminal Petikemas Surabaya. ia juga memiliki beberapa usaha untuk mewujudkan kegemarannya dalam bidang bisnis kuliner dengan brand Cing-cing Krezzz serta bisnis Pengembangan Sumberdaya Manusia melalui Liberty Eksperiential Learning Specialist (LIBELS-Eksperiential Learning)

Disela aktivitasnya, ia memiliki passion untuk berbagi ilmu dengan orang lain. Ia mencoba mendalami dunia training mulai tahun 2002 hingga saat ini ia menjadi seorang trainer. Peminatan dunia training dilakukan dengan mengaplikasikan ilmu psikologinya baik untuk training Indoor maupun Training Outdoor. Beberapa topic training yang dibawakan adalah dibidang spiritual motivasi, soft skill untuk karyawan, entrepreneur untuk para pebisnis pemula.

Eko Wahyu memiliki minat untuk menggabungkan dunia psikologi dengan spiritual untuk diaplikasikan dalam dunia nyata baik itu dibidang Personal/Individu maupun dibidang pekerjaan dan bisnis. Dalam thesis S2 nya ia berhasil membuktikan bahwa dunia psikologi dan spiritual dapat diaplikasikan dalam dunia pekerjaan melalui thesis yang berjudul “Terapi bersyukur (gratitude) untuk menurunkan stress kerja karyawan”. Minat ini yang juga selalu disampaikan oleh ia saat melakukan refleksi dari berbagai kesempatan.

Visi perjalanan hidup Eko Wahyu adalah sesuai dengan perintah Allah yaitu beribadah kepada Allah (Insyaaallah) melalui berbagai aktivitas yang pernah, sedang dan akan dilakukan dan misi yang menggerakkan aktivitas tersebut adalah ***rahmatan lil alamiin..***.(menjadi rahmat bagi seluruh alam). Ia merasa telah dikaruniai bakat, minat,potensi dan banyak keberkahan dari Allah dan ia merasa memiliki tanggung jawab melalui karnuia yang diberikan tersebut ia dapat menjadi patner yang bermanfaat bagi banyak umat, dapat mengajak sesama manusia untuk lebih mengenal dan dekat dengan ALLAH.



The POWER *of* GRATITUDE

Eko Wahyu Cahyono, S.Psi., M.Psi. Psikolog.

Semua orang pasti pernah mengalami stres, terlebih bagi yang telah bekerja. Sebagaimana yang kita tahu, masalah demi masalah seolah selalu datang tiada hentinya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik intern maupun ekstern. Stres di lingkungan kerja adalah kasus yang sering dialami oleh semua orang karena di sanalah sebagian waktu aktif dihabiskan. Stres tidak hanya mengganggu diri sendiri, namun juga dapat merusak hubungan antarpersonal. Oleh karena itulah, usaha pencegahan dan penanggulangan terhadap stres harus selalu digalakkan.

THE POWER OF GRATITUDE ini merupakan hasil riset tentang stres kerja yang biasa dialami oleh para pekerja. Buku ini berusaha mengulas bagaimana sebuah perasaan "syukur" dapat mencegah, bahkan mengobati stres kerja, tentunya dengan data-data yang signifikan. Melalui buku ini, kita pun semakin menyadari pentingnya metode "*gratitude*" untuk diterapkan, tidak hanya dalam urusan pekerjaan, tetapi juga dalam segala urusan.



Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)
Jl. Rajawali, Gang Elang 6 No.3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman
Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581
Telp/Fax : (0274) 4533427
Anggota IKAPI (076/DIY/2012)
cs@deepublish.co.id @penerbitbuku_deepublish
Penerbit Deepublish www.penerbitbukudeepublish.com

Kategori : Psikologi

ISBN 978-623-2091-542-7



9 786232 095427