

Laporan Penelitian Individual Mandiri

EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN



Oleh:
Benny Herlena, M.Si.,
NIP: 197511242006041002

**Prodi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
Juli 2023**



Mutiara Tanjung Lestari

Sinarmas Tower Lt.8

Jl. Jend. Sudirman Kav. 21 RT. 012 RW 001

Kel. Karet Kec Setiabudi, Jakarta Selatan 12920

Telp : +62-8061-3737; Fax : +62-8061-3738

SURAT KETERANGAN

Nomor : 047/MTL-HR/MAI/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M Aditya Irawan
Jabatan : HRGS Departement Head.
Tempat dan alamat bekerja : PT Mutiara Tanjung Lestari – Berau Coal Group.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Benny Herlena, M.Si.
NIP : 197511242006041002.
Jabatan : Dosen Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Benar telah melaksanakan Pengambilan Data Penelitian di PT Mutiara Tanjung Lestari – Berau Coal Group pada tanggal 14,15,16 Maret 2023, dengan judul Eksperimen Efektivitas Pelatihan Manajemen Stress Pada Karyawan PT Mutiara Tanjung Lestari – Berau Coal Group.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

16 Maret 2023

PT Mutiara Tanjung Lestari

PT Mutiara Tanjung Lestari
M Aditya Irawan
HRGS Manager



**UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SURAT TUGAS

NOMOR : B-244/Un.02/DSH/TU.00.1/03/2023

Menimbang	:	a.	Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dasar	:	1.	Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-22/PB/2013 Tentang Ketentuan Lebih Lanjut Pelaksanaan Perjalanan Dinas Dalam Negeri Bagi Pejabat Negara, Pegawai Negeri, dan Pegawai Tidak Tetap.
	:	2.	Surat Edaran No : UIN/02/R.2/KS.02/1426/2013 tentang Mekanisme Penerbitan Surat Perjalanan Dinas (SPD) dan Surat Tugas Perjalanan Dinas.
	:	3.	Surat Keputusan Rektor No : 36 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD) atau Tata Persuratan Online dan Penggunaan Sistem Tanda Tangan Elektronik
Memberi Tugas			
Kepada	:	1.	Benny Herlena, S.Psi., M.Si. NIP. 19751124 200604 1 002 Penata Tingkat I (III/D) Lektor Psikologi
Untuk	:		Untuk melakukan Pengambilan Data Penelitian dengan judul Eksperimen Efektivitas Pelatihan Manajemen Stress Karyawan di PT Mutiara Tanjung Lestari (Berau Coal Energy Group) pada: Hari : Selasa s.d Kamis Tanggal : 14 Maret 2023 s.d 16 Maret 2023 Tempat : PT Mutiara Tanjung Lestari (Berau Coal Energy Group)

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 8 Maret 2023

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Mochamad Sodik
SIGNED
Sleman

Valid ID: 640821276f0b0p

Tembusan :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (sebagai laporan)
2. Kepala Biro Administrasi Umum dan Keuangan

Grammarly's plagiarism checker detects plagiarism in your text and checks for other writing issues.

EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN

Laporan Penelitian Individual Mandiri
Oleh: Benny Herlena, M.Si.,
NIP: 197511242006041002
Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Humaniora

Scan for plagiarism Upload a file

Your text is free of writing issues.

No plagiarism found	✓	Grammar	✓
Spelling	✓	Punctuation	✓
Conciseness	✓	Readability	✓
Word choice	✓	Additional writing issues	✓

Get Grammarly It's free

EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN

Laporan Penelitian Individual Mandiri
Oleh: Benny Herlena, M.Si.,
NIP: 197511242006041002
Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Juli 2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Aktivitas perindustrian memegang peranan penting di suatu negara, tidak jarang cenderung dianggap sebagai jantung dan jiwanya perekonomian suatu negara. Manfaat lain industry selain dari segi perekonomian, juga bermanfaat sebagai sarana stabilitas sosial bagi masyarakat. Sebagai penghasil berbagai macam produk dalam skala besar, juga melibatkan jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit, ratusan bahkan hingga ribuan karyawan dalam satu perusahaan. Hal ini

tentunya sangat membantu meringankan beban pemerintah dalam untuk mengatasi kondisi pengangguran. Industri terlibat dalam pembuatan dan pengolahan produk dapat dinikmati, baik sebagai barang baru atau sebagai tambahan nilai. Peran industri dewasa ini semakin besar mengingat banyaknya sektor yang tergarap, seperti pengolahan makanan dan minuman, tekstil, pakaian jadi, barang-barang dari logam, elektronik misal radio, televisi dan peralatan komunikasi, juga industri karet dan produk turunannya dari karet, serta plastik dan barang dari plastik, dari kayu serta produk dari kayu, dan lain-lain. Produk akhir dapat berfungsi sebagai barang jadi untuk dijual kepada pengguna, atau sebagai barang antara yang digunakan dalam proses produksi berikutnya.

Dalam dunia kerja, termasuk bidang industri manufaktur, ada kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan yang dilakukan seseorang, seperti pekerjaan di bagian produksi, di pabrik maupun pekerjaan administrasi dan keuangan yang berada dalam *office* berpotensi menimbulkan stress kerja. Misalnya beban pekerjaan dan target waktu yang diminta, *overload* atau *underload* pekerjaan, dan lain-lain. Kondisi stress yang dapat terjadi tersebut dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun waktu yang panjang. Data dari kementerian kesehatan pada tahun 2022 sebagaimana disampaikan dalam laman informasi online kementerian kesehatan, bahwa semakin hari jumlah karyawan yang mengalami stress kerja semakin bertambah. Kondisi stress tersebut ada yang disadari proses kemunculannya, dan banyak pula yang tidak disadari oleh karyawan, yang pada kondisi yang sudah sangat stress menimbulkan terjadinya gangguan kesehatan pada karyawan. Hal demikian jelas mempengaruhi kinerja karyawan, dimana gejala yang sering terjadi adalah karyawan rentan terserang penyakit yang berakibat tidak masuk kerja. Tentu saja hal tersebut berakibat pula pada penurunan produktivitas, baik produktivitas karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Terdapat beberapa alasan mengapa masalah stres di tempat kerja perlu menjadi perhatian, masalah yang akhir-akhir ini sedang banyak menjadi sorotan

media massa sebagai fenomena sosial di masyarakat, mengingat posisinya juga terkait dengan produktifitas perekonomian Negara. Stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang bersumber baik dari dalam maupun luar dirinya. Oleh karenanya setiap karyawan perlu menyadari keberadaan stress terkait kerjanya dan memahami bagaimana cara menghadapi cara mengelolanya. Kesadaran dan pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman mengenai cara-cara menghadapinya menjadi hal penting bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan yang sehat dan produktif. juga demi kesehatan karyawan itu sendiri.

PT MTL Indonesia merupakan perusahaan subsidiary dari PT BCG Indonesia, milik Group SMI Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam berbagai macam aktivitas industry, antara lain industri perbankan, telekomunikasi, agribisnis, hingga manufaktur dan pertambangan serta industri *smelter* atau pengolahan mineral hasil tambang. Dalam penelitian ini, diberikan kesempatan dilakukan penelitian pada salah satu unit industrinya, yaitu pada PT MTL Indonesia yang bergerak dalam bidang smelter, mengolah dan memproduksi beberapa mineral yang digunakan untuk bahan baku industry baik untuk tujuan ekspor maupun untuk kebutuhan dalam negeri. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis mineral khususnya untuk energy terbarukan. Pengalaman dan reputasi yang baik dalam aktivitas industrinya dibuktikan dengan terus melakukan inovasi pasokan kebutuhan energy memanfaatkan teknologi terbaru. PT MTL Indonesia dibentuk dan beroperasi di Indonesia sejak tahun 2010 dengan lahan konsesi berada di wilayah Kalimantan dan pasokan ekspor yang selalu mengalami peningkatan permintaan karena kualitas produknya, dengan kapasitas produksi mineral energy yang siap ekspor mencapai 8.212.500 metrictons per tahun (www.mtl.co.id). Memiliki mempekerjakan lebih dari 700 orang karyawan. Jenis pekerjaannya terbagi dua, yaitu pekerjaan di kantor (*office*) dan pekerjaan di lokasi produksi dengan proporsi mencapai 1:5, dimana 1 untuk pegawai di kantor dengan 5 di bagian produksi. Dari seluruh karyawan, jumlah karyawan wanita hanya 23 orang yang kesemuanya bekerja di *office*.

Penelitian ini dilakukan adalah atas dasar permintaan dari pihak manajemen perusahaan yang menyatakan bahwa lebih dari 70% para pegawainya mengalami kondisi stress kerja. Hal tersebut disimpulkan atas dasar dari laporan pihak divisi sumber daya manusia pada perusahaan, bahwa sering terjadinya kondisi berupa: kesalahan kerja akibat karyawan yang kurang focus dalam bekerja, terjadinya pertengkaran antar karyawan akibat kondisi mental yang sensitive mudah tersinggung, performansi kinerja yang cenderung menurun, dan banyak karyawan yang ijin tidak masuk kerja karena sakit fisik tetapi hasil dari pemeriksaan klinik kesehatan menyatakan bahwa tidak ada sumber sakit pada fisik, serta adanya keluhan karyawan kepada pihak manajemen bahwa mereka merasa mengalami stress kerja. Atas laporan dari pihak manajemen sumber daya manusia tersebut, selanjutnya manajemen perusahaan dengan klinik kesehatan karyawan berkesimpulan bahwa karyawan mengalami kondisi stress kerja berdasar indikator-indikator yang terjadi.

Meninjau data dari National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) tahun 2022, sekitar 43% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat membuat stres; sekitar 27% pekerja merasa pekerjaan mereka sebagai sumber stres nomor satu dalam kehidupannya; sekitar 68% pekerja percaya bahwa pekerjaan saat ini lebih membuat stres dibandingkan dengan pekerjaan di generasi sebelumnya; sekitar 29% pekerja merasa sangat stres di tempat kerja; dan terdapat sekitar 26% pekerja mengatakan bahwa “saya cukup sering merasa jenuh dan menjadi merasa stres terhadap pekerjaannya.” Berdasar informasi dari data tersebut dapat disimpulkan stres kerja sudah menjadi isu penting di dunia kerja yang semakin meningkat, yang jika dibiarkan terjadi akan dapat memengaruhi kualitas hidup orang banyak, baik dari segi produktivitas kerja maupun kehidupan pribadi.

Palmer dan Cooper (2017) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa lebih dari 36% orang “sering” atau “selalu” mengalami stres, 18% orang “terkadang” mengalami stres, sedangkan 5% orang “tidak pernah” mengalami stres. Sedangkan fakta dari International Labour Organization (ILO) dalam Palmer dan Cooper (2017) mengungkapkan bahwa sekitar 19% pekerja

mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, dan Jerman. Selanjutnya 52% pekerja di Amerika melaporkan tanda-tanda stress, dan di Inggris, 3 dari 10 pekerja mengalami gangguan stress kerja.

Kajian tentang stress telah lama dilakukan, salah satunya adalah Selye berdasar hasil penelitiannya tahun 1950an mengemukakan bahwa stress dipandang sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya, hal ini disebut stresor. Sedangkan menurut Lazarus bahwa stress dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Lebih lanjut Lazarus mengemukakan bahwa stress psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraan individu. Stress terkait pekerjaan adalah masalah yang merata dan mempengaruhi individu dalam berbagai peran pekerjaan (Levy, 2018). Asosiasi Psikologi Amerika (APA) mengakui bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari beban kerja yang berat dan gaji rendah hingga kurangnya peluang pertumbuhan dan dukungan sosial. Menurut survei APA bahwa sebagian besar karyawan, sekitar 41%, mengalami stress selama hari kerja mereka. Stress adalah respons alami terhadap tekanan, tetapi kehadirannya yang kronis dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk penurunan energi, kinerja yang terpengaruh, dan hubungan yang tegang (Rogerlberg, 2017).

Pada setiap individu, sumber-sumber stress atau stressor dapat sama atau dapat pula berbeda, hal tersebut tergantung bagaimana individu mempersepsikannya. Banyak penelitian sebelumnya yang mencari tahu apa saja stressor di dunia kerja. Selye salah seorang peneliti psikologi bidang industry berpendapat bahwa suatu *life events* atau peristiwa atau kejadian maupun situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup akan menghasilkan stress pada seseorang. Pendekatan dari Selye tersebut membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang, apakah suatu perubahan yang bersifat kondisi yang baik ataupun yang buruk, dapat memicu munculnya stress. Lazarus mengemukakan bahwa stress yang muncul dari peristiwa sehari-hari walaupun

bersifat ringan namun bersifat akumulatif pada akhirnya akan menjadi sumber stres yang berat (Levy, 2018).

Adapun stres kerja lebih sering diasosiasikan dengan munculnya keluhan-keluhan kesehatan dibandingkan dengan masalah keuangan atau masalah keluarga. Menurut Lee (2000) total biaya yang harus dikeluarkan terkait dengan kesehatan dan produktivitas karyawan yang mengalami stress kerja di Amerika diperkirakan mencapai \$50-\$150 milyar per tahunnya. Sejumlah 40% penyebab *turn over* karyawan diakibatkan oleh stres kerja, dan diperkirakan 150% gaji dibayarkan oleh perusahaan untuk karyawan baru yang mengganti karyawan yang mengundurkan diri karena stres kerja.

Pelatihan karyawan adalah salah satu komponen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mondy (2008) mendefinisikan pelatihan karyawan sebagai jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Noe (2015) pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa investasi pelatihan akan menjadi sebuah keuntungan ketika para karyawan tetap berada dalam organisasi dan tidak kalah dengan para pesaing, sehingga pelatihan karyawan memiliki hubungan dengan tingkat stress para karyawan.

Literatur-literatur sebelumnya mengenai hubungan antara pelatihan karyawan dan tingkat stress karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Newman *et al* (2011) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dapat mengurangi tingkat stress karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Veum (2017) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat stress karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Levy (2018) menunjukkan tidak adanya hubungan antara pelatihan karyawan dan tingkat stress karyawan. Dari pemaparan diatas, tampak jelas bahwa terjadi perbedaan pandangan dalam hubungan antara pelatihan karyawan dengan tingkat stress karyawan. Sehingga, peneliti ingin melihat bagaimana hubungan pelatihan karyawan dan tingkat stress pada penelitian ini.

Luthans (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Avey (2016) mengungkapkan bahwa stress kerja telah menjadi masalah umum yang harus dihadapi manajer sumber daya manusia dari waktu ke waktu. Sedangkan Folkman dalam Yim *et al* (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan dimana individu merasakan bahwa kemampuannya tidak mampu mengatasi tuntutan eksternal terhadapnya.

Selanjutnya peneliti melakukan kajian ilmiah dari jurnal-jurnal hasil penelitian terkait dengan stress kerja pada karyawan, kemudian melakukan identifikasi rancangan intervensi yang sekiranya dapat dilakukan untuk mengatasi kondisi stress kerja yang dialami oleh para karyawan tersebut. Manajemen stres kerja merupakan salah satu program yang dapat diterapkan untuk membantu seseorang menghadapi stress yang dialaminya. Melalui manajemen stres kerja, individu akan dibekali pengetahuan dan keterampilan agar menjadi lebih sadar terhadap faktor-faktor penyebab stres dan mengembangkan metode-metode yang efektif dalam mengelola stresnya. Intervensi manajemen stres melalui perlakuan relaksasi otot progresif dibuat untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengelola sumber-sumber stres mereka. Teknik manajemen stres kerja melalui teknik relaksasi otot progresif ini dapat dilatih dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk membantu karyawan mengelola sumber-sumber stres mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2016) menunjukkan bahwa pelatihan *self management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wisantyo (2015) menunjukkan bahwa perilaku coping stres kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Disamping pelatihan karyawan dan stres kerja dalam perusahaan, hal lain yang menarik dan menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan adalah dukungan kelompok kerja. Dukungan kelompok kerja karyawan adalah hal yang sering menjadi penghubung antara faktor komitmen

organisasi terhadap tingkat stress yang dimiliki karyawan. Khan dalam Kharismawati & Dewi (2016) menjelaskan bahwa Dukungan kelompok kerja merupakan keadaan saat individu yang memiliki pekerjaan bersama dan mengidentifikasi perannya dan fokus pada pekerjaan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2016) menunjukkan pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui pelatihan *self management*.

Stres yang dialami oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya secara umum disebut sebagai stress kerja. Sebagaimana disampaikan oleh Robison (2013) bahwa stress kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang dihadapkan pada suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang penting untuk dicapainya dan yang hasilnya dipersepsi sebagai suatu yang tidak pasti. Ramamurthi (2016) menjelaskan lebih lanjut tentang stres kerja yang merupakan respon spesifik dari tubuh individu atas tuntutan yang terjadi atau reaksi atas sesuatu yang disadari atau tidak dianggap terlihat sebagai sebuah ancaman baik bersifat nyata maupun bersifat khayalan (semacam halusinasi). Beberapa ahli lain seperti Kroenke, Lam & Zhang, Zhou *et al* dalam Pahi *et al* (2016) menjelaskan bahwa stres kerja bersumber dari berbagai aspek, seperti *Physical demand*, *Role requests*, *Task requests*, dan *Interpersonal demands*. Adapun Parker & Decotiis (2013) menyebutkan tentang indikator yang dapat digunakan untuk menilai stress kerja karyawan, meliputi *time pressure* dan *anxiety*. *Time pressure* merupakan indikator yang menunjukkan stress kerja berdasarkan perasaan tertekan oleh waktu (kerja) atas apa yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan *anxiety* merupakan indikator yang menunjukkan stress kerja karyawan berdasarkan perasaan gelisah dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Untuk mengatasi kondisi stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat dilakukan banyak cara, salah satunya adalah melalui program relaksasi agar kondisi fisik maupun psikis dapat menjadi lebih rileks, santai, dan tegangan (tension) akibat stress menjadi berkurang. Teknik relaksasi otot progresif

merupakan bagian dari manajemen stres kerja yang akan peneliti berikan sebagai bentuk intervensi peneliti untuk membantu karyawan dalam mengelola sumber-sumber stres kerjanya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kelompok. Pendekatan ini digunakan karena karyawan yang mengalami stres kerja akan mendapatkan dukungan sosial yang dibutuhkan karena mereka menyadari bahwa ada orang lain yang memiliki permasalahan yang sama dengan mereka, dan hal ini akan mendorong mereka untuk *sharing* permasalahan, pengalaman, dan *coping* yang telah mereka lakukan. Melalui manajemen stres kerja dengan teknik relaksasi progresif ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap sumber-sumber stres kerja mereka dan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka dalam menghadapi dan mengatasinya. Soewondo (2010) berpendapat bahwa teknik relaksasi otot progresif dilakukan terhadap sembilan kumpulan otot untuk belajar menegangkan dan melemaskan kumpulan otot tersebut, belajar untuk memperhatikan rasa dari tegang dan rileks, membedakan antara otot tegang dan otot lemas, merilekskan semua otot yang ada, dan rileks cepat dalam situasi stres. Otot-otot yang ditegangkan antara lain meliputi otot pada bagian wajah, leher, pundak, tangan, dan kaki.

Berdasarkan pada uraian yang telah peneliti kemukakan tersebut di atas serta didukung oleh hasil penelitian-penelitian maupun penelusuran jurnal-jurnal ilmiah terkait dengan stress kerja, selanjutnya peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang efektivitas pelatihan manajemen stress melalui perlakuan teknik relaksasi otot progresif untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan PT MTL Indonesia. Hasil penelusuran dari referensi terkait penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini telah peneliti lakukan sebagai bahan perbandingan dan pengembangan serta dasar dalam menentukan proses penelitian ini.

Beberapa tema penelitian berikut ini dapat peneliti sampaikan terkait dengan stress kerja serta upaya penanganannya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Penelitian dari Ilham, Armina, dan Kadri (2019) tentang efektivitas perlakuan ROP dalam menurunkan tensi darah pada penderita

hipertensi lansia. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terapi ROP memberikan pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tensi darah pada lansia penderita hipertensi. Selanjutnya penelitian dari Maheswari dan Kaur (2016) tentang efektivitas ROP untuk mengatasi kecemasan pada lansia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ROP dapat mengurangi kondisi kecemasan yang sedang dialami oleh lansia pada subjek penelitiannya tersebut. Demikian pula halnya dengan penelitian dari Chen dan Dhouziwu (2020) tentang efektivitas ROP dalam meningkatkan kualitas tidur pada pasien penderita covid19, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pasien covid19 yang sedang mengalami masa pemulihan tersebut setelah diberi perlakuan ROP menjadikan kualitas tidurnya semakin baik dibandingkan dengan sebelum diberi perlakuan ROP. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gurav dan Nahar (2018) tentang efektivitas pemberian perlakuan ROP pada kelompok geriatrik diperoleh hasil bahwa perlakuan ROP memberikan dampak positif bagi subjek geriatric.

Selanjutnya dapat peneliti rumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana efektivitas manajemen stres melalui perlakuan teknik relaksasi otot progresif untuk menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan PT MTL Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui efektivitas manajemen stres melalui eksperimen perlakuan teknik relaksasi otot progresif untuk menurunkan tingkat stres yang dialami karyawan PT MTL Indonesia.

C. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis, kajian mengenai permasalahan individual, khususnya tentang stres kerja dan manajemen stres kerja di kalangan karyawan perusahaan di Indonesia masih kurang. Oleh karena itu, hasil karya tulis ini diharapkan dapat menjadi salah satu kajian dan referensi yang dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain dalam melakukan manajemen stres kerja.

Secara Praktis, melalui penelitian ini, akan diperoleh gambaran mengenai sumber-sumber stres kerja pada beberapa karyawan di PT MTL Indonesia. Selain itu peneliti juga memberikan manajemen stres kerja berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif kepada karyawan PT MTL Indonesia, dengan harapan dapat meningkatkan pengetahuan mereka dalam mengelola stres kerja dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka merasa lebih rileks dan mampu bekerja dengan lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kendala yang sering menjadi kendala bagi karyawan dalam bekerja. Robbins (2003) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting. Ramamurthi (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah respon spesifik dari tubuh individu atas tuntutan yang terjadi atau reaksi atas sesuatu yang disadari atau tidak dianggap terlihat sebagai sebuah ancaman baik nyata maupun khayalan. Menurut beberapa penulis seperti Kroenke, Lam & Zhang, Zhou *et al* dalam Pahi *et al* (2016) stres kerja bersumber dari berbagai aspek, seperti *Physical demand*, *Role requests*, *Task requests*, dan *Interpersonal demands*. Adapun Parker & Decotiis (2013) menyebutkan indikator yang dapat digunakan dalam menilai stress kerja karyawan adalah *time pressure* dan *anxiety*. *Time pressure* ini merupakan indikator yang menunjukkan stress kerja karyawan berdasarkan perasaan tertekan oleh waktu (kerja) yang dirasakan karyawan, sedangkan *anxiety* merupakan indikator yang menunjukkan stres kerja karyawan berdasarkan perasaan gelisah dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Selye, stres dipandang sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Sumber stresnya disebut stresor, merupakan suatu

peristiwa atau kejadian yang menimbulkan respon stres. Stres adalah keadaan emosional negatif yang terjadi saat menghadapi peristiwa yang dianggap berat atau melebihi sumber daya seseorang atau kemampuan untuk mengatasi stres tersebut (Levy, 2018). Lebih lanjut Selye mengidentifikasi tiga tahap dari respon stres, yaitu: pertama, tahap alarm, mirip dengan konsep *fight or flight*, dimana tahap ini yang mempersiapkan seseorang untuk memberi respon terhadap suatu kondisi ancaman. Dalam tahap ini terjadi peningkatan hormon kortisol, berakibat pula kondisi emosional yang meningkat, dan terjadi pula ketegangan yang meningkat. Kedua, tahap resistensi, yaitu tahap dimana tingkat hormon kortisol tetap, terjadi usaha fisiologis untuk mengatasi situasi yang dihadapi, dan meningkatnya perlawanan melalui mekanisme pertahanan diri dan strategi mengatasi stres. Ketiga, tahap kelelahan, yaitu tahap dimana perlawanan terhadap stress yang berkepanjangan mulai menurun. Fungsi otak terganggu oleh perubahan-perubahan metabolisme, sistem kekebalan tubuh menjadi kurang efisien, dan penyakit yang serius mulai timbul pada saat kondisi menurun (Levy, 2018).

Adapun Lazarus (dalam Berry, 2013) mengatakan bahwa stres adalah hasil transaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres tidak bisa dihasilkan sendiri dari individu atau dari lingkungannya, melainkan dari interaksi antara keduanya. Lebih lanjut Lazarus menyatakan bahwa stres dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, disitulah stres terjadi. Selanjutnya Lazarus dan Folkman (dalam Donaldson, 2019) mengemukakan bahwa stres psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraan individu.

Meskipun memiliki makna yang negatif, Cooper (2017) mengemukakan bahwa reaksi stres secara otomatis tidak selalu buruk dan hal ini tidak bisa dihindari karena manusia akan menghadapi stres dan memberikan respon terhadap sumber stres. Faktanya, stres dalam kadar tertentu dibutuhkan untuk memotivasi seseorang menjadi berkembang. Kondisi ini disebut dengan istilah

eustress. Soewondo (2010) menyatakan tidak ada definisi stres yang universal. Definisi tersebut tergantung pada pendekatan yang digunakan. Stres dapat dipandang sebagai suatu stimulus, suatu respon, atau interaksi antara individu dan lingkungan. Konsep stres sebagai stimulus digambarkan sebagai suatu stimulus di lingkungan yang dihadapi individu dan dianggap mengganggu. Hal ini seperti yang telah disampaikan, yaitu peristiwa yang mengancam seperti badai, wabah, kematian keluarga, dan lain lain. Konsep stres berikutnya adalah stres yang dipandang sebagai proses interaksi atau hubungan transaksional, bukan sebagai suatu stimulus atau respon saja. Lebih lanjut Soewondo (2010) mengemukakan bahwa *eustress* merupakan stres yang baik, misalnya pencapaian berarti, jatuh cinta, dan memenangkan pertandingan. Namun, stresor yang tidak diinginkan dan tidak mampu dikelola dapat mengarah pada *distress* yang berpotensi memunculkan stres. *Distress* adalah stres yang buruk, misalnya stimulasi yang kurang atau berlebih, bosan, lesu, lelah, tuntutan terlalu berat, dan kerja berlebihan.

Lazarus dan Folkman (dalam Donaldson, 2019) mengatakan bahwa stres psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesejahteraannya. Dalam konsep ini diperkenalkan istilah *coping*, yaitu proses dimana individu mencoba mengelola jarak atau kesenjangan yang dipersepsikan antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari individu maupun lingkungannya dengan sumber daya yang ada dalam menghadapi situasi stres. Everly dan Lating (2002) mendefinisikan *coping* sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk secara spesifik mengelola tuntutan yang berat atau melebihi sumber daya orang tersebut. Selanjutnya *coping* dapat berfokus pada emosi dan masalah. Dalam *coping* yang berfokus pada emosi, individu berusaha mengurangi reaksi emosi negatif atau meredakan tekanan emosi yang ditimbulkan oleh stresor dengan cara menghindari, melepaskan emosi, rileks, atau menyalahkan diri sendiri. *Coping* yang berfokus pada masalah dilakukan dengan cara menyelesaikan masalah, mencari informasi, melakukan tindakan secara langsung, mengubah pola pikir dan motivasi,

ataupun membuat rencana baru.

Dahlan (2010) dalam penelitiannya menambahkan strategi *coping* yang berfokus pada religi atau spiritual, yaitu strategi *coping* mengatasi masalah dengan ritual keagamaan, berdoa, sembahyang, dzikir maupun meditasi. Kebanyakan orang Indonesia menggunakan strategi *coping* berfokus religi saat menghadapi stresor tertentu. Penilaian kognitif terhadap sumber stres atau stresor adalah bagaimana individu menginterpretasikan stresor tersebut dan makna yang mereka temukan (Everly dan Lating, 2002). Lebih lanjut dikatakan bahwa hal yang penting bukanlah apa yang terjadi pada seseorang tersebut, tetapi bagaimana ia dapat menerimanya. Bahwa seseorang dapat merasa terganggu karena pandangan mereka terhadap peristiwa yang dihadapi. Faktor individu dan lingkungan dapat secara langsung mempengaruhi penilaian kognitif seseorang terhadap stresor. Apakah stresor akan dinilai sebagai sesuatu yang memunculkan reaksi stres atau tidak, dan selanjutnya apabila muncul reaksi stres apakah akan menimbulkan penyakit atau tidak.

Gangguan pada rutinitas sehari-hari seperti perubahan dalam hubungan pribadi, perubahan tempat kerja, serta perubahan pada kondisi keuangan dapat menimbulkan stres meskipun ketika perubahan tersebut diharapkan. Tekanan yang dirasakan ketika menghadapi suatu perubahan situasi disebabkan karena adanya harapan atau tuntutan untuk berperilaku dengan cara tertentu. Tekanan ini dapat berupa tekanan untuk menampilkan diri maupun tekanan untuk menyesuaikan dengan lingkungan. Kita berada dalam tekanan untuk menampilkan diri ketika kita diharapkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan cepat, efisien dan berhasil. Sementara tekanan untuk menyesuaikan dengan lingkungan adalah ketika mengikuti aturan-aturan atau norma yang berlaku (Weiten, Lloyd, dan Hammer, 2009). Respon manusia terhadap stres bersifat kompleks dan multidimensi. Suatu peristiwa yang berpotensi stres seperti mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan menimbulkan penilaian kognitif pribadi mengenai ancaman yang muncul dari peristiwa tersebut (misalnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan yang dapat membuat atasan marah). Bila peristiwa tersebut

dipandang sebagai ancaman, stres akan memicu reaksi emosional, fisiologis dan tingkah laku seseorang (Weiten, Lloyd, dan Hammer, 2009).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan tinjauan berdasar pada teori dari Lazarus dan Folkman, dimana penjelasan tentang respon individu penilaian primer dan sekunder terhadap stresor apakah melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya atautah tidak. Penilaian primer dan sekunder ini sejalan dengan usaha yang dilakukan oleh para subjek penelitian dalam menilai apakah dirinya mampu menghadapi stresor di tempat kerja yang datang kepadanya. Jika ia mampu menghadapinya, misalnya dengan menerapkan strategi *coping* dengan baik, maka stres dapat dikendalikan dan tidak memberikan penambahan kondisi stres yang dialami. Namun, jika stresor tidak sanggup dikendalikan, maka stres akan meningkat pada individu tersebut.

A.1. Sumber-sumber Stres

Menurut McKay (2008), ada empat sumber stres secara umum, yaitu:

- a. Lingkungan yang menuntut seseorang untuk menyesuaikan diri. Individu dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap cuaca, kebisingan, kepadatan lalu lintas, polusi udara, dan sebagainya.
- b. Stresor sosial, seperti tuntutan terhadap waktu dan memberikan perhatian penuh terhadap sesuatu hal, wawancara pekerjaan, dan menentukan prioritas dalam pekerjaan, presentasi pekerjaan, konflik personal, masalah keuangan dan kehilangan atau kematian seseorang yang dicintai.
- c. Sumber stres fisiologis. Pertumbuhan yang cepat pada anak remaja, *menopause* pada wanita, kurang berolahraga, nutrisi yang buruk, kurang tidur, penyakit, cedera, dan penuaan terjadi pada semua orang. Reaksi fisiologis kita terhadap lingkungan dan ancaman serta perubahan sosial dapat memicu simptom stres seperti ketegangan otot, sakit kepala, sakit perut, kecemasan dan depresi.
- d. Sumber stres dari pikiran. Otak akan menginterpretasikan perubahan-perubahan yang kompleks terhadap tubuh dan lingkungan dan mengetahui kapan harus memberikan respon terhadap sumber stres. Bagaimana

individu memberi label dan menginterpretasikan apa yang dihadapi dan apa yang akan dihadapi di masa depan dapat membuat kondisi menjadi stres atau rileks. Misalnya, menginterpretasikan kedatangan atasan ke meja kerja Anda karena Anda merasa salah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dapat memunculkan respon cemas. Namun, jika Anda menginterpretasikannya sebagai hal yang biasa saja, maka respon stres tidak akan muncul.

Levy (2018) menjelaskan bahwa hidup ini penuh dengan stresor potensial, yaitu kejadian atau situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup yang menghasilkan stres. Pendekatan *Life Events* dari teori Seyle membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang, apakah baik atau buruk, dapat memicu munculnya stres. Lazarus dalam teorinya tentang *Daily Hassles* menekankan pentingnya penilaian kognitif dalam respon stres dan pekerjaan sehari-hari dalam memproduksi stres. Menurutnya stres sehari-hari walaupun bersifat ringan namun bersifat akumulatif dan akhirnya menjadi sumber stres yang berat. Sumber stres dari sosial dan budaya juga berperan penting. Ketika seseorang dikelilingi oleh orang-orang yang stres, maka ia juga akan mengalami stres. Stres juga dapat terjadi bila seseorang berada di lingkungan baru dengan nilai-nilai budaya yang berbeda dengan nilai-nilai budaya tempatnya berasal.

Adapun stres terkait dengan kerja, Lazarus dan Folkman (dalam Berry, 2013) menjelaskan tentang empat sumber utama stres kerja, yaitu:

- a. Kontrak terkait kerja, misalnya upah rendah, kerja shift, lembur berlebihan, ketidakamanan kerja;
- b. Lingkungan, misalnya kebisingan, kepadatan penduduk, kelembaban, pencahayaan, kantor yang terbuka;
- c. Rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurangnya kontrol kerja;
- d. Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan. Stres meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial

menjadi tidak sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau merendahkan orang lain dan terlalu kritis terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh orang lain. Selain itu, karyawan akan mengalami stres jika ia merasakan tidak dihargai oleh orang lain atau merasa tidak mengalami kemajuan dalam pekerjaannya. Ditambah lagi jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau promosi kerja dari perusahaan yang mereka yakini bahwa mereka layak mendapatkannya.

Palmer dan Cooper (2007) menyampaikan bahwa sumber stres dapat dilihat dari umur. Pekerjaan merupakan sumber stres utama yang terus meningkat hingga usia 51 tahun. Sumber stres utama pada orang dibawah 18 tahun adalah sekolah dan belajar yang memiliki beban yang sama dengan beban pekerjaan pada orang dewasa. Usia 51 tahun keatas sumber stresnya beralih ke faktor keluarga. Lebih lanjut dikemukakan bahwa sumber-sumber stres kerja meliputi: pertama, tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan, yang dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental dan fungsi kesehatan karyawan. Kedua, usaha karyawan dalam bekerja yang sudah maksimal, namun hasil pekerjaan karyawan yang bagus tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai. Hal ini dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental dan fungsi kesehatan karyawan, ketidakhadiran karyawan karena sakit (absen delapan hari atau lebih per tahunnya). Juga dapat terjadi karena rendahnya dukungan sosial di tempat kerja, yang dapat menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena sakit, dan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental serta fungsi kesehatan karyawan.

A.2. Efek Stres Terhadap Pekerjaan

Levy (2018) menjelaskan beberapa efek negatif akibat terjadinya stres, yaitu: pertama, terjadinya gangguan pada perfroma dan produktivitas kerja. Bahwa tekanan pada seseorang untuk menampilkan dirinya seringkali mengganggu konsentrasi mereka. Gangguan konsentrasi bisa terjadi karena perhatian teralihkan dari tuntutan tugas atau menyebabkan mereka terlalu

banyak memusatkan perhatian pada tugas, sehingga mereka berpikir terlalu banyak tentang apa yang sedang mereka lakukan. Selanjutnya terjadinya gangguan pada fungsi kognitif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menyebabkan efek buruk pada aspek-aspek tertentu dari fungsi memori atau daya ingat seseorang.

Bukti terbaru bahkan menunjukkan bahwa stres dapat menurunkan efisiensi daya ingat yang memungkinkan seseorang untuk menghilangkan informasi yang muncul pada saat itu. Oleh karena itu, seseorang mungkin tidak dapat memproses, memanipulasi atau mengintegrasikan informasi baru secara efektif dalam situasi stres. Ironisnya, jika individu berada dalam satu situasi yang sangat membutuhkan sumber daya kognitif, misalnya menyelesaikan pekerjaan tertentu, kondisi tersebut dapat menimbulkan efek stres gangguan pada fungsi kognitif.

B. Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Herlena, 2015). Adapun Berry (2013) berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawanan, organisasi, dan harapan dari kinerja yang menjadi keinginan perusahaan. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Cascio (2003) dalam bukunya *Human Resources Management* menjelaskan pelatihan karyawan adalah program-program terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada individu, kelompok, dan/atau tingkat organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa peningkatan kinerja, menyiratkan bahwa ada

perubahan yang terukur pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Noe (2015) bahwa pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh organisasi untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja, dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dari definisi tersebut tampak jelas bahwa pelatihan adalah kegiatan/program yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Rogerlberg (2016) banyak ahli sepakat bahwa tujuan di balik pelatihan karyawan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sikap karyawan, dan perilaku karyawan terhadap organisasi itu sendiri yang salah satunya seperti menurunkan tingkat *turnover*.

Menurut Cascio (2003) proses pelatihan karyawan terdiri dari tiga fase yang bersifat berulang, dalam artian hasil dari fase ketiga akan menjadi bahan dalam melaksanakan fase pertama. Fase yang pertama adalah *Assessment Phase*, dalam fase ini perusahaan menentukan apa yang harus dipelajari karyawan, kaitanya dengan perilaku kerja yang diinginkan perusahaan. Dalam fase ini ada dua hal yang harus dilakukan, yaitu menilai kebutuhan instruksional dan merumuskan tujuan pelatihan. Fase yang kedua adalah *Training and Development Phase*, dalam fase ini perusahaan mendesain program pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah ditentukan. Dalam fase ini ada dua hal yang harus dilakukan, yaitu menentukan media pelatihan dan prinsip-prinsip pembelajaran dan mengevaluasi “*transfer of training*”. Fase yang ketiga adalah *Evaluation Phase*, dalam fase ini perusahaan membangun indikator keberhasilan pelatihan dan menentukan perubahan apa yang terjadi terkait pekerjaan pekerjaan setelah pelatihan. Dalam fase ini ada enam hal yang harus dilakukan, yaitu membangun kriteria, *pretest* peserta pelatihan, memonitor program pelatihan, mengevaluasi program pelatihan, mengevaluasi “*transfer of training*”, dan memberikan umpan balik.

Noe (2015) menjelaskan untuk menilai pelatihan karyawan dapat menggunakan beberapa indikator, yaitu *perceived access to training*, *training Participation*, *perceived Support for Training from colleagues*, *perceived support*

for training from senior staff, motivation to learn, dan perceived benefits of training.

Sedangkan Berry (2013) mengemukakan tentang keuntungan diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan, antara lain adalah:

1. Karyawan akan memiliki kemampuan
Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan artian seorang karyawan yang diberi pelatihan akan bekerja lebih baik.
2. Sikap dan mental karyawan
Artinya dalam pelatihan juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Diharapkan sikap dan mental karyawan lebih positif dari sebelumnya.
3. Kerja sama
Artinya dilembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antara teman dan saling menghargai.
4. Disiplin kerja
Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, bagaimana memanfaatkan waktu dalam kerja. Disiplin disini juga termasuk dalam cara bekerja yang benar sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin makin tertanam.
5. Perilaku karyawan
Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan kearah yang lebih positif karena selama pelatihan karyawan akan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif, meninggalkan perilaku-perilaku negatif yang mengarah kepada kebiasaan-kebiasaan cara kerja, cara pandang negatif yang dapat menghambat kinerja.
6. Jenjang karir
Dengan mengikuti pelatihan karyawan akan dapat menentukan karirnya ke depan, karena salah satu cara untuk meningkatkannya jenjang karir dengan mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.
7. Loyalitas dan rasa memiliki
Selama pelatihan karyawan ditanamkan untuk mencintai perusahaan

dan meningkatkan rasa memiliki perusahaan sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

8. Pengetahuan baru

Artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurna pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam *coping* yang dilakukan (Smith, 2012). Teknik-teknik dalam manajemen stres ini sangat banyak. Mengatasi stres kerja membutuhkan kombinasi upaya individu dan dukungan organisasi. Rogerlberg (2017) dalam bukunya tentang *ensiklopedia of industrial and organizational psychology* mengemukakan beberapa strategi efektif untuk mengelola dan mengurangi stres terkait pekerjaan, antara lain meliputi:

1. Menetapkan prioritas dalam hal kepedulian diri (*self care*). Merawat kesejahteraan fisik dan mental. Melakukan latihan fisik secara teratur, mempertahankan pola makan seimbang, dan memastikan mendapatkan istirahat juga tidur yang cukup.
2. Pengelolaan waktu. Manajemen waktu yang efektif dapat membantu terutama mengutamakan tugas-tugas, menghindari ketergesa-gesaan *last-minute*, dan mengurangi tekanan yang terkait dengan tenggat waktu yang ketat.
3. Penetapan Batasan. Menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencegah stres terkait pekerjaan yang masuk ke dalam waktu pribadi.
4. Mencari Dukungan Sosial. Membangun jaringan dukungan yang mendukung, baik hal itu dari rekan kerja, teman, dan keluarga yang dapat memberikan bantuan emosional saat menghadapi masa-masa sulit.

5. **Komunikasi Efektif.** Berkomunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan dapat membantu menjelaskan harapan, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.
6. **Pengembangan Profesional.** Mengejar peluang pengembangan keterampilan dan kemajuan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi perasaan stagnasi yang akan mereduksi tingkat stres.
7. **Melakukan Program Kesejahteraan.** Banyak organisasi menawarkan program kesejahteraan yang mencakup sumber daya pengelolaan stres, lokakarya, dan kegiatan untuk mendukung kesejahteraan karyawan.
8. **Fleksibilitas Manajemen Kerja.** Melakukan negosiasi pengaturan kerja yang fleksibel, seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel, dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik dan dapat mengurangi stress.
9. **Mempraktikkan Kesadaran.** Melakukan teknik kesadaran melalui relaksasi, seperti meditasi, yoga, teknik pernapasan dalam, dapat membantu mengelola stres yang terjadi, dan dapat membangun ketahanan dari waktu ke waktu, dapat melatih kestabilan emosi.

Teknik-teknik pengelolaan emosi seperti meditasi, yoga, relaksasi progresif; teknik untuk mengelola gaya hidup yang lebih baik dengan olahraga, makan teratur dan sehat, ataupun tidak mengonsumsi alkohol atau rokok; serta teknik-teknik yang dilakukan untuk mengatasi aspek perilaku seperti kemampuan asertif atau manajemen waktu. Salah satu teknik yang juga dapat diterapkan dalam upaya mengelola stress kerja agar dapat dikendalikan adalah melalui teknik relaksasi otot progresif (*ROP Technique*).

D. Teknik Relaksasi Otot Progresif

Soewondo (2009) berpendapat relaksasi progresif adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung pada objek di luar dirinya. Pelatihan relaksasi dapat mengurangi ketegangan subjektif dan berpengaruh terhadap proses fisiologis lainnya. Relaksasi otot

berjalan bersama dengan respon otonom dari saraf parasimpatis. Relaksasi otot berproses sejalan dengan proses relaksasi mental. Perasaan cemas subjektif dapat dikurangi atau dihilangkan dengan sugesti tidak langsung atau menghapus atau menghilangkan komponen otonomik dari perasaan-perasaan itu. Emosi dan tentunya rasa cemas mengandung dua elemen, yaitu reaksi fisiologis dan komponen-komponen menghayati. Jadi, bila ada perubahan-perubahan dalam hal emosi, kedua komponen di atas juga mengalami perubahan. Teknik untuk menimbulkan relaksasi otot dapat dilakukan melalui relaksasi progresif.

Relaksasi otot progresif adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung pada hal atau subjek di luar dirinya. Relaksasi progresif ini dikembangkan oleh Jacobson yang mengembangkan metode ini untuk melawan rasa cemas atau stres atau tegang. Dilihat sebagai lawan dari ketegangan, ia menemukan bahwa dengan menegangkan dan melemaskan beberapa kelompok otot dan membedakan sensasi tegang dan rileks, seseorang bisa menghilangkan kontraksi otot dan mengalami rasa rileks.

Teknik relaksasi progresif adalah yang paling sesuai sebagai awal pelatihan. Kemudian, setelah terampil, dapat langsung diinstruksikan untuk rileks, sehingga otot menjadi rileks. Efek rileks otot secara langsung berperan dalam membuat rileks kondisi mental seseorang. Dengan menegangkan dan melemaskan beberapa kelompok otot dan membedakan sensasi tegang dan rileks, seseorang dapat menghilangkan kontraksi otot dan mengalami perasaan rileks. Teknik relaksasi progresif ini dapat mengatasi perasaan cemas, stres, atau tegang. Adapun kumpulan otot yang diberi perlakuan dengan teknik relaksasi otot progresif ini meliputi: otot pada tangan, jari-jari dan lengan, baik kiri maupun kanan. Selanjutnya otot pada kaki, paha, dan telapak kaki, baik kiri maupun kanan. Kemudian otot dahi, mata, bibir, rahang, dada, dan leher.

E. Hubungan Antara Manajemen Stres Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Manajemen stres memiliki manfaat signifikan dalam menurunkan tingkat stres pada individu. Dalam menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan sehari-hari, manajemen stres memberikan berbagai solusi untuk mengurangi dampak negatif kondisi stres terhadap kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Dalam konteks manajemen stres, individu menggunakan berbagai instrumen, strategi, dan teknik untuk mengelola efek merugikan dari kondisi stres terhadap aspek mental dan fisik mereka. Melalui pendekatan ini, individu dapat mengenali sumber-sumber stres, memahami dampaknya, dan mengatasi masalah yang muncul. Manfaat utama dari manajemen stres adalah kemampuannya untuk membantu individu meredakan perasaan cemas, kelelahan, dan tekanan yang terkait dengan stres.

Manajemen stres bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang. Melalui penerapan strategi-strategi yang sesuai, individu dapat mengurangi tingkat stres yang mereka alami, menghindari dampak buruk seperti depresi atau gangguan mental, dan tetap produktif dalam berbagai aspek kehidupan. Metode ini membantu individu untuk merasa lebih mampu menghadapi situasi sulit, mempertahankan keseimbangan emosional, dan merasa lebih baik secara keseluruhan. Sumber stres berasal dari berbagai aspek kehidupan, termasuk masalah keuangan, hubungan sosial, pekerjaan, dan lainnya. Melalui pemahaman terkait sumber-sumber ini dan menerapkan manajemen stres yang tepat, individu dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap kesejahteraan mereka. Dapat dikatakan bahwa manajemen stres memiliki peran penting dalam membantu individu mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Dari mengadopsi strategi dan teknik yang sesuai, individu akan dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik, mempertahankan kesejahteraan mental dan fisik, serta menjalani kehidupan dengan lebih produktif sehingga stress dapat dikendalikan, yang mana dalam penelitian ini menggunakan perlakuan teknik relaksasi otot progresif.

Teknik relaksasi otot progresif merupakan teknik relaksasi yang melibatkan penegangan dan relaksasi kelompok otot secara sistematis untuk mempromosikan keadaan relaksasi yang mendalam. Teknik ini sering digunakan sebagai intervensi terapeutik untuk mengurangi stres, kecemasan, dan kondisi terkait lainnya. Penelitian dan studi yang telah dikemukakan pada bab satu dalam penelitian ini

telah menunjukkan korelasi positif antara praktik relaksasi otot progresif dan penurunan tingkat stres. Ketika individu terlibat dalam sesi relaksasi otot progresif secara teratur, mereka belajar mengidentifikasi dan melepaskan ketegangan otot yang terakumulasi akibat stres. Individu secara sadar menegangkan dan kemudian merelaksasi kelompok otot, individu dapat mengalami peningkatan kesadaran atas sensasi tubuh dan belajar membedakan antara keadaan ketegangan dan relaksasi.

Salah satu mekanisme kunci dibalik efektivitas relaksasi otot progresif adalah dampaknya pada sistem saraf otonom. Teknik ini mengaktifkan sistem saraf parasimpatis tubuh, yang sering disebut sebagai sistem "istirahat dan cerna," yang mempromosikan relaksasi, menurunkan detak jantung, dan menurunkan tekanan darah. Akibatnya, individu mengalami perasaan ketenangan dan pengurangan arousal fisiologis. Selain itu, relaksasi otot progresif telah terbukti meningkatkan kesadaran diri individu secara keseluruhan. Dengan memperhatikan sensasi tubuh secara cermat, individu menjadi lebih peka terhadap manifestasi fisik dari stres, memungkinkan mereka untuk melakukan intervensi secara dini dan mengelola stres dengan lebih efektif. Peningkatan kesadaran diri ini memberdayakan individu untuk mengenali tanda-tanda stres dan menerapkan teknik relaksasi sebelum tingkat stres meningkat.

Penerapan relaksasi otot progresif sangat fleksibel dan dapat dengan mudah diintegrasikan ke dalam rutinitas harian. Banyak individu merasa sangat membantu sebelum tidur untuk meningkatkan kualitas tidur. Selain itu, teknik ini dapat digunakan sebagai mekanisme pemahaman selama situasi yang menantang atau sebagai strategi pencegahan untuk mengelola stres kronis.

Uraian teoritis maupun hasil-hasil penelitian yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, dapat dikuatkan dugaan bahwa terdapat hubungan antara teknik relaksasi otot progresif dan penurunan tingkat stres. Melalui pendekatannya yang sistematis dalam melepaskan ketegangan otot, mengaktifkan sistem saraf parasimpatis, dan meningkatkan kesadaran diri, teknik relaksasi ini memberikan individu suatu metode efektif yang berharga dalam upaya mengelola dan mengurangi stres yang dialaminya. Mengintegrasikan relaksasi otot progresif ke dalam rutinitas sehari-hari dapat berkontribusi pada rasa kesejahteraan yang lebih

besar dan kesehatan mental yang lebih baik, terutama pada karyawan sehingga produktivitasnya semakin meningkat.

Berdasar penjelasan tentang hubungan antara manajemen stress dengan perlakuan relaksasi otot progresif pada karyawan, dapat diajukan hipotesis penelitian bahwa tingkat stress yang dialami oleh karyawan dapat dikendalikan dan mengalami penurunan setelah melakukan teknik relaksasi otot progresif.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber-sumber stres kerja dan efek-efek stres kerja pada beberapa karyawan yang bekerja di PT MTL Indonesia. Selanjutnya akan diberikan suatu bentuk manajemen stres kerja berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif yang dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman beberapa karyawan PT MTL Indonesia, dalam mengelola sumber-sumber stres kerja mereka dan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan subjek dalam mengelola stres kerja dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka merasa lebih rileks dan mampu bekerja dengan lebih baik. Pada bab ini akan dipaparkan mengenai metode dan disain penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, serta metode manajemen stres kerja yang akan dibuat. Perlu diinformasikan bahwa peneliti merupakan salah satu karyawan PT MTL Indonesia. dan sudah bekerja di PT MTL Indonesia selama satu tahun.

A. Metode, Variabel, dan Disain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui eksperimen. Metode tersebut dipilih karena memungkinkan dilakukannya penelitian dan pengumpulan informasi mengenai sumber-sumber stres secara komprehensif berbasis data kuantitatif hasil pengukuran skala stress

yang diberikan kepada subjek penelitian. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah berupa perlakuan manajemen stres kerja melalui teknik relaksasi otot progresif. Sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah stres kerja karyawan.

Disain penelitian yang digunakan oleh peneliti berupa studi eksperimen dengan pengukuran terhadap variabel tergantung sebelum dan sesudah perlakuan (*pre test & post test*) menggunakan kuesioner *Work Stress Scale* untuk melihat kondisi stress yang dialami sebelum perlakuan dengan situasi kerja dalam satu minggu berjalan, yang selanjutnya setelah intervensi manajemen stres kerja yang diberikan kepada sample subjek (karyawan PT MTL Indonesia), dilakukan kembali pengukuran tingkat stressnya setelah melalui rentang waktu pada satu minggu berjalan setelah pelatihan. Dalam penelitian ini diterapkan perlakuan secara *single blind experiment*, dimana peneliti tidak memberitahukan kepada subjek mengenai kemungkinan apa yang terjadi pada mereka setelah diberikan perlakuan. Namun demikian peneliti menyampaikan beberapa informasi mengenai proses eksperimen, dengan maksud untuk mengatasi *extraneous variable* yang dapat menimbulkan terjadinya bias dari subjek dalam proses eksperimen.

B. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* berdasarkan data-data peringkat kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Karyawan yang berada dalam ambang atas rerata kondisi stres kerja adalah yang ditetapkan sebagai subjek penelitian. Jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MTL Indonesia.

Poerwandari (2007) menyatakan bahwa jumlah subjek penelitian sangat tergantung pada tujuan dan konteks penelitian, serta manfaat yang dapat diperoleh dengan sumber daya yang tersedia. Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan di PT MTL Indonesia. Pemilihan subjek dilakukan berdasarkan pada kriteria berikut ini:

- Peserta merupakan karyawan tetap maupun kontrak PT MTL Indonesia. Jumlah subyek dalam penelitian ini sebanyak dua puluh orang; delapan orang merupakan bagian *office*, dan dua belas orang merupakan operator peralatan di lapangan.
- Peserta sudah bekerja di PT MTL Indonesia minimal satu tahun.
- Usia peserta berada pada kisaran usia produktif bekerja di Perusahaan setempat, yaitu antara 20 tahun sampai 50 tahun.
- Tingkat pendidikan peserta minimal lulusan SMU atau sederajat.

C. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrument pengumpul data yang digunakan oleh peneliti berupa *Work Stress Scale / WSS* (skala stress kerja) untuk mengukur kondisi stress yang dirasakan seseorang dalam rentang waktu selama satu bulan yang lalu dan untuk menentukan kemungkinan apakah stres yang dirasakan mungkin dapat membuat mereka lebih rentan terhadap kesehatan mereka. WSS memprediksi indikator-indikator biologis dari stres pada orang-orang sesuai dengan kondisi stress yang dirasakannya. Instrumen ini dirancang oleh peneliti berdasar pada teori stress dari Cohen yang terdiri dari lima aspek stress kerja yang masing-masing aspek memiliki aitem-aitem pertanyaan dengan respon model skala Likert, yaitu respon tidak pernah, hampir tidak pernah, kadang-kadang, cukup sering, dan sangat sering dengan masing-masing pilihan mengandung skor 1 sampai 5 yang kemudian dijumlah total hasilnya dan akan menunjukkan kategori rentang stressnya. Semakin tinggi skor hasil dari mengisi instrument WSS menunjukkan semakin besar pula kemungkinan stress yang dialami, demikian pula sebaliknya.

Validitas dan reliabilitas instrument *Work Stress Scale* ini telah memenuhi kaidah psikometrika setelah melalui proses uji validitas dan reliabilitas dengan program *SPSS for Windows*. Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. taraf sejauh mana suatu alat pengukuran dapat

mengukur apa yang seharusnya ingin diukur. Sebelum kuesioner disebarikan kepada responden, kuesioner diukur validitasnya. Pengukuran validitas ini menggunakan rumus korelasi *pearson (product moment coefficient of correlation)*. Pelaksanaan uji validitas ini menggunakan teknik sekali ukur (*one shot technique*), dimana dengan metode ini kuesioner hanya dibagikan satu kali saja kepada responden. Hal ini dikarenakan untuk menghindari responden memberi jawaban yang sama dari pertanyaan yang diajukan. Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor pada setiap item dengan skor variabel. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga tercapai daya beda minimal 0.30. Daya beda pada aitem-aitem dalam skala penelitian ini berada dalam rentang angka 0.37 sampai 0.74 sehingga memenuhi kriteria daya beda minimal 0.30. Untuk reliabilitas instrument penelitian ini digunakan standar skor *alpha Cronbach*. Menurut Ghazali (2013) uji reliabilitas untuk mengukur apakah suatu skala yang merupakan indikator dari variabel itu reliabel atau handal. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan itu konsisten. Adapun indikator untuk uji reabilitas adalah menggunakan kriteria Cronbach Alpha $>$ 0.7 yang mana angka tersebut menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel. Untuk skala penelitian ini hasil pengujiannya telah memenuhi kriteria psikometrika dengan skor alpha sebesar 0.873 dengan jumlah total aitem yang terdapat dalam *Work Stress Scale* ini adalah 32 aitem.

D. Prosedur Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan beberapa tahapan persiapan untuk lebih memahami permasalahan, studi literatur, dan penyusunan modul pelatihan manajemen stres kerja.

Persiapan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Sebelum melakukan penelitian ini, atas seijin pihak manajemen perusahaan terlebih dahulu peneliti mempelajari data kinerja karyawan dan laporan permasalahan fisik dan psikologis dalam rentang enam bulan terakhir terhadap sample sejumlah tujuh belas data karyawan PT MTL

Indonesia. Pertimbangan jumlah sample tersebut adalah laporan dari pihak manajemen bahwa mereka yang cenderung konsisten memunculkan problem stress kerja kategori berat dan cenderung menularkan perilaku stresnya terhadap lingkungan kerjanya, semisal cenderung menekan anggotanya yang lain, komunikasi yang buruk, bahkan terjadi kasus perkelahian yang dipicu oleh stresnya. Identifikasi data tersebut dilakukan sebagai asesmen awal dan sebagai fenomena yang peneliti lihat sendiri terjadi di lapangan. Hasil identifikasi tersebut membuat peneliti berminat untuk meneruskannya menjadi sebuah penelitian.

- b. Selanjutnya pada Februari 2023, peneliti kembali meminta izin ke pihak manajemen perusahaan untuk mengunduh data terbaru *update* kondisi karyawan yang sudah teridentifikasi mengalami kondisi stress kerja. Informasi terbaru dari pihak manajemen perusahaan menyatakan bahwa terdapat lebih dari 3 karyawan yang dirujuk kepada klinik kesehatan bagian gangguan kejiwaan dan telah ditangani oleh dokter spesialis kejiwaan menggunakan terapi obat penenang.
- c. Hasil *zoom meeting* antara peneliti dengan pihak manajemen perusahaan menyepakati bahwa diperlukan penanganan berupa tindakan antisipasi oleh karyawan dalam rangka mengatasi kondisi terjadinya stress kerja. Kemudian ditetapkan bahwa karyawan dapat diberikan pelatihan manajemen stress untuk antisipasi maupun mengatasi stress kerja yang melanda mereka pada waktu mereka bekerja. Adapun pelaksanaan pelatihan manajemen stress untuk karyawan oleh pihak manajemen perusahaan diberikan kepada peneliti. Selanjutnya peneliti diberi waktu untuk mempersiapkan hal-hal terkait pelaksanaan pelatihan tersebut yang meliputi rancangan pelatihan, waktu dan pelaksanaan, rundown dan modul atau materi pelatihan, serta pelatihnya.

E. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah melakukan eksperimen berupa pemberian perlakuan dalam bentuk pelatihan manajemen stress pada karyawan

MTL Indonesia, termasuk di dalamnya adalah pengumpulan data-data, proses pengambilan data, serta penyusunan dan pelaksanaan intervensi. Intervensi manajemen stres kerja yang diberikan kepada subjek adalah dengan memberikan pelatihan *work stress management* dan teknik relaksasi progresif ini dilatihkan oleh seorang pelatih (*trainer*) yang juga terapis psikologis dan akademisi (dosen) psikologi yang sedang menyusun disertasinya di kampus psikologi UGM Yogyakarta, adalah Dr (cand). Rahmat Fitra, M.Psi. Rancangan intervensi dibuat berdasarkan dinamika permasalahan dan kebutuhan yang ditetapkan oleh pihak Perusahaan. Harapannya dengan memberikan pelatihan berupa *work stress management* dapat membantu subjek mengurangi stres di tempat kerja dengan menerapkan lima langkah strategi, yaitu dengan mengidentifikasi respon dirinya terhadap sumber stres kerja, menetapkan tujuan untuk merespon sumber stres kerja dengan lebih efektif, merubah pola pikir dengan menerapkan langkah-langkah tertentu, dapat bernegosiasi dengan diri sendiri ketika menghadapi konflik, dan menyeimbangkan diri dengan menerapkan strategi tertentu.

Teknik relaksasi otot progresif diberikan untuk membantu subjek mengatasi perasaan tegang yang muncul akibat stres kerja. Seluruh peserta diwajibkan mengisi lembar *pre test* dan *post test* pada kuesioner, yaitu *Work Stress Scale* yang masing-masing diberikan sebelum dan sesudah intervensi dengan rentang durasi tertentu sebelum dan setelah pelaksanaan intervensi.

Berikut adalah langkah-langkah intervensi yang diberikan:

Tabel 1. Intervensi Manajemen Stres Kerja dengan Teknik Relaksasi Progresif

Topik	Kegiatan		Metode	Waktu	Alat
	Fasilitator	Peserta			

Pengantar	<ul style="list-style-type: none"> - Penjelasan mengenai gambaran umum pelatihan - Initial <i>interview</i> (mengumpulkan data dan menanyakan harapan peserta) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendengarkan uraian fasilitator dan tanya jawab Mengisi kuesioner <i>pre Test</i> 	Ceramah & Diskusi Interaktif	45 menit	<ul style="list-style-type: none"> - Kertas - Kuesioner <i>pre test</i> - Alat tulis
Materi tentang stres kerja, sumber stres kerja, efek stres kerja, dan manajemen stres kerja	<ul style="list-style-type: none"> -Memberikan informasi tentang definisi stres kerja, sumber stres kerja, efek stres kerja, dan manajemen stres kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendengarkan dan memperhatikan penjelasan fasilitator. - Tanya jawab 	Materi dan diskusi	45 menit	-Materi pelatihan
Materi teknik relaksasi progresif	<ul style="list-style-type: none"> -Menjelaskan tentang definisi dan urutan melakukan teknik relaksasi progresif serta mencontohkan gerakan-gerakan yg merilekskan kumpulan otot. 	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatikan penjelasan fasilitator serta contoh-contoh Gerakan untuk merilekskan otot. -Tanya jawab. 	Ceramah Diskusi Simulasi	45 menit	-Materi Pelatihan

Praktik teknik relaksasi progresif	-Mengarahkan peserta untuk mempraktikkan teknik relaksasi progresif	-Mempraktikkan teknik relaksasi progresif	Praktik	45 menit	Instruksi teknik relaksasi progresif
Diskusi tentang praktik teknik relaksasi progresif	- Mengarahkan peserta untuk kemukakan apa yang dirasakan dan kesulitan apa yang muncul saat praktik teknik relaksasi progresif	-Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh fasilitator	Diskusi dan tanya jawab	30 menit	-Materi pelatihan
Latihan teknik relaksasi secara mandiri	-Melakukan latihan Bersama-sama dan evaluasi diri peserta dalam pelaksanaan praktik terkait kesulitan atau hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.	- Berlatih teknik relaksasi otot progresif untuk selanjutnya berlatih di rumah setiap hari	Latihan	30 menit	- Materi pelatihan

Pengisian kuesioner <i>post test</i>	- Memberikan kuesioner <i>post test</i>	- Mengisi kuesioner <i>post test</i> dan mengembalikannya kepada peneliti	Mengisi kuesioner	15 menit	- Kuesioner <i>post test</i> - Alat tulis
Tugas Berlatih di rumah	- Menjelaskan mengenai praktik di rumah.	- Mendengarkan penjelasan - Tanya jawab	Instruksi tugas dan tanya jawab	15 menit	-Materi pelatihan
Kesimpulan, umpan balik dan penutup	- Menyampaikan kesimpulan pelatihan - Meminta umpan balik dari peserta - Mengucapkan terima kasih atas partisipasi peserta dalam Pelatihan.	- Mendengarkan fasilitator - Memberikan umpan balik.		30 menit	- Materi pelatihan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis parametrik. Data mengenai tingkat stress pada karyawan di PT MTL Indonesia sebelum dan sesudah pelatihan manajemen stres yang kemudian dibandingkan dengan menggunakan analisis statistic uji t untuk menguji data perbedaan tingkat stress karyawan. *Kolmogorov-Smirnov Test Analysis* juga dilakukan untuk mengetahui normalitas data penelitiannya.

Untuk mengetahui ada tidaknya perubahan tingkat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* yaitu berupa pelatihan *manajemen stres* pada subjek penelitian, maka perlu dilakukan uji statistik. Pengujian menggunakan statistik uji *T-Paired Sample Test* karena data yang diperoleh merupakan data dengan skala interval, berdistribusi normal (normalitas), untuk ukuran sampel yang sedikit dan merupakan data perbandingan 2 sampel berpasangan. Sebelum dilakukannya uji *T-Paired Sample Test*, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Untuk uji normalitas pada data penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

<u>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</u>		
	Pre test	Post test
N	20	20
Kolmogorov-Smirnov Z	.819	.750
Asymp. Sig. (2-tailed)	.514	.628

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat bahwa nilai pada *Kolmogorov-Smirnov Z value* untuk data *pre-test* nya adalah sebesar 0,819 dengan nilai probabilitas (*p-value*) untuk uji dua ekor (*asympt. Sig.2 tailed*) sebesar 0,514.

Mengingat nilai $p = 0,514 > \alpha = 0,05$, dan pada data *post-test* diperoleh nilai pada *Kolmogorov-Smirnov Z value* sebesar 0,750 dengan nilai probabilitas (*p-value*) untuk uji dua ekor (*asympt. Sig. 2 tailed*) sebesar 0,628. Mengingat nilai $p = 0,628 > \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data *pre-test* dan *post-test* berdistribusi normal.

Setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal, maka dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya yaitu melakukan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut: H_0 : Tidak terdapat perbedaan tingkat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* berupa pelatihan manajemen stress pada subjek penelitian, dan H_1 : Terdapat perbedaan tingkat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* berupa pelatihan manajemen stress pada subjek penelitian. Adapun kriteria kesimpulan hasilnya adalah Jika probabilitas (*sig.*) $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika probabilitas (*sig.*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Selanjutnya dilakukan pengujian data menggunakan analisis model *statistic t pair sample test*, untuk mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan manajemen stress kerja dan pengaruhnya terhadap tingkat stress karyawan. Berikut ini disajikan table dibawah, adalah kesimpulan hasil pengujian data menggunakan analisis *statistic t pair sample test*, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stress efektif memberikan pengaruh untuk menurunkan tingkat stress kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil *t pair sample test* Data Tingkat Stres Karyawan

t	7.543
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat bahwa nilai statistik uji t sebesar 7,543 dengan nilai probabilitas p (*p-value*) untuk uji dua sisi (*asympt. Sig. 2 tailed*) sebesar 0,000. Mengingat nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat stres sebelum dan sesudah pemberian *treatment* berupa pelatihan *manajemen stres* pada subjek penelitian.

B. Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis statistic sample t-test atau uji beda terhadap subjek penelitian, diketahui bahwa pelatihan *manajemen stres* yang telah dilakukan dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan di PT MTL Indonesia. Perubahan tingkat stres setelah pelatihan *manajemen stres* memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti terdapat perubahan yang signifikan pada tingkat stres setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres* yaitu berupa penurunan skor tingkat stres sebesar 9,55%. Penurunan ini menandakan bahwa setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres*, dihitung secara keseluruhan peserta yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan tingkat stres sebesar 9,55% dari sebelum mengikuti pelatihan *manajemen stres*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan manajemen stress yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Ini menunjukkan pelatihan manajemen stress pada karyawan efektif dalam menurunkan stres kerja. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jehanzeb (2013) tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap stres kerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkatan stres kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan karyawan dalam hal ini manajemen stress dapat mengurangi tingkat stress kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Benson (2006) menemukan bahwa pelatihan berupa *on-the-job training* berpengaruh terhadap menurunnya stres kerja pada karyawan.

Penurunan tingkat stres menurut Lazarus dan Folkman (Levy, 2018) dapat terjadi karena dipengaruhi oleh *manajemen stres* yang dimiliki oleh individu. Apabila individu menilai bahwa dirinya memiliki banyak *manajemen stres* yang memadai yang membuatnya merasa yakin bahwa ia dapat mengatasi berbagai ancaman dan tuntutan dalam hidupnya maka penilaiannya akan ancaman dan

tuntutan tersebut juga akan berubah dan tingkat stres yang dialami oleh individu akan menurun. Setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres*, terjadi peningkatan pada skor *manajemen stres* secara umum pada seluruh peserta sebesar 10,97%. Hal ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, maka terjadi peningkatan *manajemen stres* secara umum pada karyawan di PT MTL Indonesia sebesar 10,97% dari

Hasil penelitian ini, menguatkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan manajemen stress merupakan bekal yang penting bagi karyawan dan memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan stres kerja. Hal demikian memberikan pula prediksi bahwa semakin intensif teknik relaksasi yang dilakukan karyawan secara otomatis akan mengurangi stres kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bartlett (2010), dan penelitiannya Bashir (2015) tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap stres kerja yang menghasilkan kesimpulan bahwa aspek-aspek dalam pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal tersebut berarti tingkat pelatihan karyawan dapat mengurangi stres kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ling (2014) yang menemukan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajibade (2014) mengungkapkan bahwa pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, tetapi juga menurunkan stres kerja karyawan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan karyawan yang baik untuk dapat mengurangi stres kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki sumber-sumber stress di lingkungan kerjanya yang berpotensi menimbulkan stres pada diri mereka. Tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi salah satu sumber stres yang banyak disebutkan oleh para subjek. Tuntutan pekerjaan yang diberikan jika melebihi kemampuan seseorang untuk melakukannya dapat menimbulkan terjadinya stres. Sebagaimana dikemukakan oleh Lazarus (Levy, 2018) bahwa rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit

pekerjaan, rendahnya atau terlalu intensifnya kontrol kerja merupakan sumber-sumber stres kerja utama bagi seseorang. Begitu juga yang dikemukakan oleh Palmer dan Cooper (2007) yang menyatakan bahwa sumber-sumber stres kerja adalah karena tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan, yang dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental dan fungsi kesehatan karyawan. Hasil identifikasi WSC dari subjek penelitian ini yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi sumber stres utama mereka, sesuai dengan hasil dari analisis data penelitian ini.

Sebelum mengikuti pelatihan *manajemen stres*. Selain itu juga terjadi peningkatan skor pada jenis-jenis *coping resources* yaitu *health and energy*, *positive belief*, *problem solving*, dan *social skill*. Selanjutnya peneliti mencoba untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai peningkatan pada masing-masing dari jenis *manajemen stres* ini. *Manajemen stres health and energy* memiliki nilai signifikansi 0,007 yang berarti pelatihan *manajemen stres* yang telah dilakukan dapat meningkatkan skor *health and energy* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *manajemen stres* ini adalah sebesar 8,75%. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres* terjadi peningkatan *manajemen stres health and energy* pada peserta sebesar 8,75% dari sebelum mengikuti pelatihan. Peningkatan pada jenis *manajemen stres* ini terjadi karena adanya pemberian materi secara *lecture*, *mental imagery*, dan *debriefing* sehingga melalui metode-metode ini peserta menjadi memahami dampak stres terhadap kesehatan dirinya dan mengetahui cara yang dapat digunakan untuk menjaga kesehatan dan kebugaran dirinya dalam upaya untuk menghadapi serta menangani permasalahan. Adanya peningkatan pada *manajemen stres health and energy* ini menunjukkan bahwa peserta memiliki kondisi kesehatan dan kebugaran yang lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Kondisi kesehatan dan *energy* yang baik ini memberikan kemudahan bagi individu untuk melakukan upaya dalam mengatasi permasalahannya sebagaimana dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (Levy, 2018). Individu yang memiliki kesehatan tubuh yang baik dan *energy* yang prima membuat peserta mampu untuk berpikir dengan jernih ketika menghadapi permasalahan. Pikiran yang jernih membuat peserta mampu untuk menyaring

informasi yang dibutuhkan oleh dirinya dan mengolah informasi dengan efektif sebagai upaya untuk melakukan pemecahan masalah sehingga ketika menghadapi situasi yang *stressful* maka peserta mampu untuk menemukan cara yang tepat untuk mengatasi masalahnya dan membuat tingkat stres yang dialami peserta menjadi menurun.

Manajemen stres positive belief memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti pelatihan *manajemen stres* yang telah dilakukan dapat meningkatkan skor *positive belief* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *manajemen stres* ini adalah sebesar 12,50%. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres* terjadi peningkatan *positive belief* pada karyawan yang mengikuti pelatihan sebesar 12,50% dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Peningkatan pada jenis *manajemen stres* ini terjadi karena peserta merefleksikan secara perlahan pemahaman yang dimilikinya setelah diberikan materi *positive belief* melalui metode *lecture* ke dalam sebuah tugas tertulis. Peserta melakukan analisis terhadap *belief* yang dimiliki dan dampaknya bagi kehidupan, kemudian dilakukan *debrief* sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya *positive belief* dan kemampuan mengontrol diri dalam mengatasi setiap permasalahan. Peningkatan pada *positive belief* ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan *manajemen stres* menjadi lebih yakin dalam menghadapi tekanan- tekanan dan beban dalam hidupnya, lebih yakin dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, dapat mengendalikan kecemasan dan kekhawatiran, dan dapat menjadi lebih fokus ketika menghadapi situasi yang *stressful*. Menurut Lazarus & Folkman (Levy, 2018), keyakinan yang positif menjadi dasar untuk mendukung usaha dalam menghadapi kondisi yang buruk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan *manajemen stres*, peserta menjadi lebih memahami pentingnya memiliki keyakinan diri yang positif dan lebih mampu mengontrol diri dalam mengatasi setiap permasalahan dalam hidupnya.

Manajemen stres problem solving memiliki nilai signifikansi 0,003 yang berarti pelatihan *manajemen stres* yang dilakukan dapat meningkatkan skor *problem solving* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *manajemen stres* ini adalah sebesar 12,27%. Dengan demikian setelah dilakukannya pelatihan

manajemen stres maka terjadi peningkatan *problem solving* pada karyawan di PT MTL Indonesia yang mengikuti pelatihan sebesar 12,27% dari sebelum dilakukannya pelatihan. Peningkatan pada jenis *manajemen stres* ini terjadi karena peserta melakukan analisa dan diskusi terhadap kasus-kasus yang diberikan. Melalui metode tersebut, membantu peserta untuk memperdalam berbagai sudut pandang, mempertajam kesadaran terhadap permasalahan yang dihadapi, membantu mengenali dan menelusuri ide-ide atau asumsi yang dimiliki, mengembangkan kapasitas mengkomunikasikan ide-idenya pada orang lain sehingga mereka dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Karyawan di PT MTL Indonesia setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mencari informasi dan menganalisis ketika menghadapi permasalahan, mencari cara lain untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, menguraikan langkah-langkah penyelesaian masalah, mengambil keputusan dan menerapkannya secara bertahap, dan berani mengambil konsekuensi dari setiap keputusan yang telah dibuat.

Selain tuntutan pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga menjadi salah satu sumber stres bagi beberapa karyawan. Sebagaimana diketahui, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan tidak selamanya berjalan sesuai dengan keinginan. Terjadinya salah paham dalam pekerjaan yang jika tidak diselesaikan dapat mengarah pada terjadinya konflik dan akhirnya memunculkan stres, dan merupakan salah satu penyebab munculnya kesalahpahaman dan perselisihan dengan sesama rekan kerja pada karyawan di PT MTL Indonesia. Begitu juga yang terjadi pada superintendent, menjadi seorang pimpinan tentunya bukan tanpa beban pekerjaan, tidak selamanya menjadi seorang pemimpin dalam suatu kelompok bisa diterima dengan baik oleh orang lain.

Hasil dari identifikasi data kinerja harian karyawan, diketahui bahwa subjek merasakan kurangnya disiplin dari segi waktu pada anak buah mereka dalam bekerja terutama saat istirahat, dan sulitnya untuk mengatur anak buah agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik terutama operator yang

bekerja dalam kabin mesin produksi secara mandiri. Hal tersebut menjadi sumber stres tersendiri bagi mereka yang tentunya dapat mempengaruhi hubungan interpersonalnya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Lazarus dan Folkman (Levy, 2018) mengidentifikasi hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja sebagai salah satu sumber stres kerja, misalnya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan. Stres kerja meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial menjadi tidak sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau merendahkan orang lain dan terlalu kritis terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh orang lain.

Selain itu, karyawan akan mengalami stres jika ia merasa tidak mengalami kemajuan dalam pekerjaannya, ditambah lagi jika mereka tidak mendapatkan pengakuan atau promosi kerja dari perusahaan yang mereka yakini bahwa mereka layak mendapatkannya. Begitu juga menurut menurut Rogerlberg (2017) yang mengidentifikasi bahwa hubungan interpersonal baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan sebagai salah satu sumber stres. Hasil-hasil penelitian dari Lazarus, Folkman, dan Levy tersebut sesuai dengan hasil penelitian terhadap subjek penelitian ini, para subjek mengalami keluhan-keluhan fisik maupun mental ketika stres melanda. Pusing, sakit kepala dan sesak di dada merupakan keluhan-keluhan fisik yang seringkali dialami, selain itu juga ada keluhan mental yang dirasakan, seperti perasaan cemas, merasa sensitive, tidak *mood* bekerja, menghindari atasan maupun menghindari tuntutan pekerjaan yang akhirnya membuat mereka stres dan tidak masuk kerja atau mengambil cuti beberapa hari untuk *refreshing* atau sekedar beristirahat di rumah. Kondisi demikian sesuai dengan beberapa pendapat ahli tentang efek-efek stres kerja. Menurut Rogerlberg (2017) efek stres diantaranya adalah gangguan fisik seperti jantung berdebar-debar, migrain, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung; dan perubahan sikap seperti, menarik diri, merasa tertekan, penakut. Respon emosi negatif yang biasa muncul akibat stres adalah perasaan cemas. Kecemasan dapat ditimbulkan oleh tekanan untuk menampilkan diri, serta ancaman yang dapat

mendatangkan rasa frustrasi.

Lester (2010) mengemukakan kombinasi berbagai stresor (stresor di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan stres dan memengaruhi moral serta menurunkan kualitas kerja. Adapun menurut Newman (2013) dikatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan performa kerja dan meningkatkan *turnover* buruh di industri manufaktur. Stres kerja yang terjadi akan dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas kerja, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat kecelakaan kerja, tingginya tingkat absensi dan sensitivitas terhadap lingkungan social sekitar, menjadi mudah marah serta memicu meningkatnya konflik dengan rekan kerja dan supervisor. Efek-efek stres kerja ini juga muncul pada subjek penelitian, walaupun tidak ada diantara mereka yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, namun adanya niat untuk tidak masuk kerja di keesokan harinya menjadi salah satu indikasi ketidaknyamanan kerja yang tidak menutup kemungkinan mengarah pada keputusan untuk mengundurkan diri.

Stres yang para dirasakan oleh para subjek akan semakin meningkat karena tidak teratasinya respon-respon stres yang muncul dalam diri mereka. Respon-respon tersebut akan semakin menumpuk dan menyebabkan munculnya gangguan-gangguan fisik dan mental yang akan sangat mengganggu performa dan produktivitas kerja mereka. Sementara gangguan-gangguan fisik dan mental yang terus-menerus dapat menyebabkan terjadinya penyakit- penyakit fisik dan mental yang lebih serius, seperti penyakit jantung koroner, stroke, depresi, penurunan kepercayaan diri, dan sebagainya. Pelaksanaan program pelatihan manajemen stress kerja yang diberikan membantu karyawan yang bekerja di PT MTL Indonesia, sehingga dapat menekan atau mengurangi terjadinya stres kerja yang mengakibatkan munculnya gangguan-gangguan tersebut.

Adapun perlakuan berupa teknik relaksasi progresif sebagai suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan dan mengalami rasa nyaman tanpa tergantung

pada objek di luar dirinya. Pelatihan relaksasi dapat mengurangi ketegangan subjektif dan berpengaruh terhadap proses fisiologis lainnya. Dengan menegangkan dan melemaskan beberapa kelompok otot dan membedakan sensasi tegang dan rileks, seseorang dapat menghilangkan kontraksi otot dan mengalami perasaan rileks. Teknik relaksasi progresif ini dapat mengatasi perasaan cemas, stres, atau tegang (Jacobson, 2019). Lebih lanjut dikemukakan bahwa relaksasi otot ini berjalan bersamaan dengan proses relaksasi mental. Perasaan cemas subjektif dapat dikurangi atau dihilangkan dengan sugesti tidak langsung atau menghapus atau menghilangkan komponen otonomik dari perasaan-perasaan itu. Emosi dan tentunya rasa cemas mengandung dua elemen, yaitu reaksi fisiologis dan komponen-komponen menghayati. Jadi, bila ada perubahan-perubahan di bidang emosi, kedua komponen di atas juga mengalami perubahan.

Pelatihan manajemen stres kerja melalui teknik relaksasi progresif diberikan melalui sesi utama yang berdurasi waktu 120 menit, kemudian dilanjutkan dengan sesi latihan mandiri yang disyaratkan untuk dilakukan oleh peserta agar semakin mahir. Pelatihan ini diberikan kepada dua puluh orang subjek yang sama yang ditetapkan oleh manajemen, dan di awal sesi seluruh subjek mengisi kuesioner *pre test*. Proses pelatihan kemudian berlanjut selama tujuh hari setelah kedua sesi diberikan untuk memberikan kesempatan subjek melatih teknik relaksasi progresifnya secara mandiri. Pada hari ketujuh setelah pelatihan, seluruh peserta diberikan kuesioner *post test* untuk mendapatkan skor akhir setelah diberikan intervensi.

Perubahan peningkatan skor yang terbesar pada jenis *manajemen stres* terjadi pada *positive belief* (peningkatan skor 12,50%). Hal ini terjadi karena adanya metode *writing task* dan *debrief*. Pada metode ini, peserta diminta untuk menganalisis dan menghayati jenis-jenis *belief* yang dimilikinya serta dampak dari jenis-jenis *belief* tersebut terhadap diri mereka sendiri. Selain itu untuk meningkatkan *positive belief*, di akhir pertemuan ke dua, peserta diminta untuk menuliskan *positive letter* yang bertujuan untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dirinya dan menunjukkan sikap menerima dan mengembangkan diri

mereka. Perubahan peningkatan skor yang terendah pada jenis *manajemen stres* terjadi pada *health and energy* (peningkatan skor 8,75%). Hal ini terjadi karena peserta kurang menerapkan informasi yang didapatkan melalui metode *lecture*, *mental imagery* dan relaksasi sehingga peserta kurang mengalami penghayatan yang mendalam terhadap cara-cara yang diberikan untuk menjaga kesehatan.

Peningkatan-peningkatan skor pada jenis-jenis *manajemen stres* ini terjadi karena adanya peningkatan pada pemahaman peserta mengenai stres dan jenis-jenis *manajemen stres*; peningkatan pada *skill* peserta yaitu pada kemampuan *problem solving* dan *social skill*; dan perubahan sikap pada peserta ke arah yang lebih positif dalam upayanya untuk menjaga kesehatan dan kebugaran dirinya dan mengubah keyakinan dirinya menjadi lebih positif setelah mengikuti pelatihan. Terjadinya peningkatan pemahaman, *skill*, dan perubahan sikap pada peserta ini berarti peserta yang mengikuti pelatihan *manajemen stres* telah memiliki pemahaman, *skill*, dan sikap yang lebih baik dalam menghadapi situasi yang *stressful* sebagai dampak dari mengikuti pelatihan. Kirckpatrick (Herlena, 2015) menjelaskan pentingnya dilakukan evaluasi pada level ini karena jika peserta tidak dapat memahami dengan baik materi yang diberikan, maka jangian berharap akan terjadi perubahan dalam perilakunya.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan hasil evaluasi pelatihan yang telah dilakukan pada level reaksi. Melalui evaluasi pada level ini, maka dapat diketahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan, materi pelatihan, sarana pelatihan, dan trainer. Berdasarkan hasil evaluasi pada level ini, maka diketahui bahwa secara umum peserta pelatihan *manajemen stres* memiliki penghayatan yang positif terhadap pelatihan *manajemen stres* yang telah dilakukan. Pada evaluasi level reaksi ini dapat terlihat bahwa kepuasan yang paling menonjol adalah pada indikator kesediaan dan kesigapan fasilitator dalam membantu peserta, manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan, dan penguasaan materi pada trainer sehingga hal ini membuat peserta menjadi termotivasi untuk belajar karena peserta merasa terbantu dalam memahami materi dan merasakan manfaat dari materi yang diberikan. Berdasarkan evaluasi level reaksi secara umum, peserta yang memiliki penghayatan yang positif terhadap pelatihan *manajemen stres* lebih

banyak dibandingkan dengan peserta yang memiliki penghayatan yang kurang positif. Menurut Krickpatrick (Herlena, 2015) reaksi yang positif pada level ini merupakan hal yang penting karena jika reaksi partisipan positif, maka mereka akan termotivasi untuk belajar.

Secara umum, intervensi yang diberikan mendapat respon positif dari subjek penelitian. Para subjek merasa senang dan terbantu dengan pemberian informasi dan teknik- teknik yang diberikan serta antusias dalam menjalani sesi. Proses latihan teknik relaksasi progresif berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan respon-respon yang diperoleh juga bersifat positif. Banyak saran dan masukan yang datang dari peserta agar pelatihan ini juga diberikan ke karyawan-karyawan PT MTL lainnya, karena mereka juga mengalami stres kerja yang sama dengan para subjek dan yakin jika teknik-teknik yang diajarkan dapat membantu mereka mengelola sumber-sumber stresnya. Para subjek merasakan dampak positif dari pelatihan yang diberikan, yaitu merasa lebih rileks setelah melakukan teknik relaksasi progresif, terutama saat mereka dihadapkan pada situasi stressor yang sebelumnya sangat membuat mereka stres.

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut adalah kesimpulan penelitian ini. Bahwa subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di PT MTL Indonesia. Sumber-sumber stres (stressor) berbeda pada masing-masing subjek.

Manajemen stres yang dilakukan dapat menurunkan tingkat stress karyawan. Melalui metode *role play* dalam teknik relaksasi otot progresif, dapat membantu peserta mengalami penghayatan perasaan terhadap permasalahan dirinya dan rekannya serta mempraktekkan keterampilannya mengatasi stress yang melanda. Adapun melalui metode *games* dalam selingan teknik ROP dan tugas pelatihan, mengenali sinyal stress dan upaya mengatasinya.

Dapat disimpulkan bahwa terjadi perbedaan tingkat stres yaitu berupa penurunan skor tingkat stres antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan

manajemen stres menggunakan Teknik ROP (Relaksasi Otot Progresif). Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu pelatihan *manajemen stres* dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan di PT MTL Indonesia.

D. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti meliputi saran untuk karyawan, dan saran untuk pihak Perusahaan, yaitu sebagai berikut:

Saran Bagi Karyawan:

- a. Mempersiapkan diri secara fisik dan mental sebelum bekerja bahwa mereka akan menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan tertentu.
- b. Memusatkan perhatian pada pekerjaan yang sedang mereka lakukan.
- c. Mempraktekkan teknik relaksasi progresif yang sudah diajarkan ketika menghadapi situasi-situasi yang dapat membuat stres.

Saran Bagi Pihak Perusahaan:

- a. Memberikan informasi, edukasi, dan penjelasan mengenai kemungkinan munculnya stres kerja dalam dunia kerja berikut penyebab serta sinyal-sinyal stress untuk deteksi dini antisipasi terjadinya stres.
- b. Berusaha melakukan identifikasi pada karyawan-karyawan yang memiliki potensi serta kesulitan dalam mengelola sumber-sumber stres kerjanya, agar dapat ditangani secara segera mungkin dan diberikan dukungan positif.
- c. Mengingat pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian teknik relaksasi progresif telah terbukti dapat membantu para subjek mengatasi stress, kecemasan, ketegangan, dan membantu mereka dalam mengelola sumber-sumber stres kerjanya, maka dapat disarankan penerapannya oleh profesional untuk semua karyawan.

Adapun Saran untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan permasalahan stres kerja adalah agar lebih banyak lagi subjek dan atau penelitian di institusi serupa untuk dapat menggeneralisasi hasil penelitian ini. Penelitian serupa dengan model *Solomon Experiment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. 2003. *Human Resources Management*. Toronto: McGrawHill Book Co.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. California: Sage Publications, Inc.
- Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. *A Global Measure of Perceived Stress*. J Health Social Behavior 1983;24;385-396.
- Dahlan, W. (2010). *Model Proses Stres Dengan Tiga Strategi Coping: Studi Mengenai Hubungan Antara Proses Stres, Strategi Coping Dengan Faktor Psikologis Dalam Diri Individu*. Jakarta: Midada Press.
- McKay, D. (2008). *The Relaxation and Stress Reduction Workbook (6th edition)*. Oakland: New Harbinger Publications, Inc.
- Dyah, W. M. (2011). *Konseling Direktif dan Manajemen Stres Sebagai Intervensi untuk Kesulitan Adjustment pada Siswa Sekkayu yang Mengalami Permasalahan Kegagalan Akademis*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Everly, Jr. G. S. & Lating, J. M. (2002). *A Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response (2nd edition)*. New York: Kluwer Academic Publisher.
- Herlen, B. 2015. *Training Design*. As-Shaf Publishing.
- Kelly, K & Percival, M. (2006). *Perceived Stress Scale Scoring*. Health Scene Investigation.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Levy, P. 2018. *Industrial and Organizational Psychology*. Book Publisher.

- Lee, D. (2000). *Managing Employee Stress and Safety: A Guide to Minimizing Stress-Related Cost While Maximizing Employee Productivity*. United States: Maine Employers' Mutual Reserves and David Lee.
- Lester, S. W., Brower, H. H. (2001). *In the Eyes of the Beholder: The Relationship Between Subordinates' Felt Trustworthiness and their Work Attitudes and Behaviors*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Fall 2003 10: 17-33.
- Nelson, D. L. (1987). *Organizational socialization: A stress perspective*. United States: John Wiley & Sons, Ltd.
- Newman, B. M. & Newman, P., R. (2009). *Development Through Life: A Psychosocial Approach (10th edition)*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Ningrum, V. (2008). *Penanaman Modal Asing dan Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Industri*. Pusat Penelitian Kependudukan – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPK-LIPI). Vol III, No. 2, 2008.
- Noe, M. 2015. *Industrial Psychology and Management*. McGrawHill Book.
- Palmer, S. & Cooper, C. (2007). *How to Deal With Stress (2nd edition)*. United Kingdom: Kogan Page.
- Poerwandari, E. K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rogerlberg, D. 2017. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Alabama University Publishing.
- Seaward, B.L. (2010). *Essential of Managing Stress (2nd edition)*. Massachuset: Jones & Bartlett Publisher, LLC.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc-Graw Hill.
- Smith, J. C. (2002). *Stress Management: A Comprehensive Handbook of Techniques and Strategies*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Soewondo, S. (2009). *Relaksasi Progresif*. Depok: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stres dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan.

Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D/ S., & Hammer, E. Y. (2009). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in The 21st Century (9th edition)*. California: Wadsworth Cengage Learning.

**DOKUMENTASI KEGIATAN EKSPERIMEN MANAJEMEN STRES
MELALUI PERLAKUAN TEKNIK ROP
(RELAKSASI OTOT PROGRESIF)**









BERAU COAL GREEN MINING SYSTEM
FORMULIR
Daftar Hadir

Hari/ Tanggal : Senin, 13 Maret 2023
 Tempat : Housing BMO1
 Nama Meeting : Pelatihan Stress Management

No	Nama	Instansi/Dept.	Alamat	Jabatan	Tanda tangan
1	Harun: k	produksi		Operator	1. [Signature]
2	Agus Rakti Utomo	CHCPP		operator	2. [Signature]
3	Dewi Zanto	CHCPP		operator	3. [Signature]
4	Feroi S.	CHCPP		opt plant	4. [Signature]
5	Agus Hayudnata	CHCPP		opt. plant	5. [Signature]
6	Mardi U	CHCPB		OPT D 2	6. [Signature]
7	marjom	-		opt. b2	7. [Signature]
8	PURNOMO	CHCPP		OPT SOT	8. [Signature]
9	Fitri Sil	CHCPP		OPT. SDT	9. [Signature]
10	Bdratugan	RIM		trape	10. [Signature]
11	Iman b	RIM		act. pm	11. [Signature]
12	Haimawan. A	Plant		Foreman	12. [Signature]
13	Yusuf	CHCPP		OPT SOT	13. [Signature]
14	Ari setiawan	plant		Mekanik	14. [Signature]
15	UMAR. M	CHCPP		OPT. SDT	15. [Signature]
16	Alamul lamar	Plant		Dec	16. [Signature]
17	Adnan SARDUB	logistik		Warehouse	17. [Signature]
18	Adi Darawan	Plant		Foreman	18. [Signature]
19	Suparno	RIM		Foreman	19. [Signature]
20	Agus Safrizyan	Ri Plant		Mekanik	20. [Signature]