



UNIVERSITAS INDONESIA

**MANAJEMEN STRES KERJA PADA BEBERAPA KARYAWAN DAN BURUH
PT MONIER TANGERANG**

*Work Stress Management on Some of Employees and Labours
of PT Monier Tangerang*

TESIS

RISKHA ARIANE BADRI

NPM : 1006742642

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI TERAPAN
PEMINATAN PSIKOLOGI TERAPAN KESEHATAN
DEPOK
JULI 2012**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang berjudul "MANAJEMEN STRES KERJA PADA BEBERAPA KARYAWAN DAN BURUH DI PT MONIER TANGERANG" adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Psikologi Universitas Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Depok, 11 Juli 2012

Yang menyatakan,



RISKHA ARIANE BADRI

(NPM : 1006742642)

LEMBAR PENGESAHAN

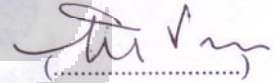
Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Riskha Ariane Badri
NPM : 1006742642
Program Studi : Magister Terapan
Judul Tesis : Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Terapan pada Program Studi Psikologi Terapan Kesehatan, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.

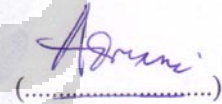
DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Prof. Dr. Soesmalijah Soewondo



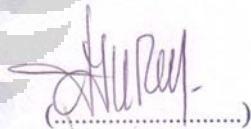
(.....)

Penguji I : Dr. Adriana S. Ginanjar, MS.



(.....)

Penguji II : Dra. Yudianata Ratna Sari, M.Si

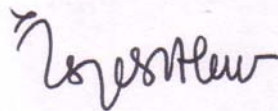


(.....)

Ditetapkan di :

Tanggal :

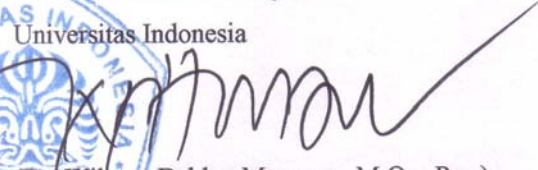
Ketua Program Studi
Ilmu Psikologi Peminatan Terapan



(Dr. Alice Salendu, MBA, M.Psi)

NUP. 0806050140

Dekan Fakultas Psikologi UI
Universitas Indonesia



(Dr. Wilman Dahlan Mansoer., M.Org.Psy.)

NIP. 19490403 197603 1 002

KATA PENGANTAR

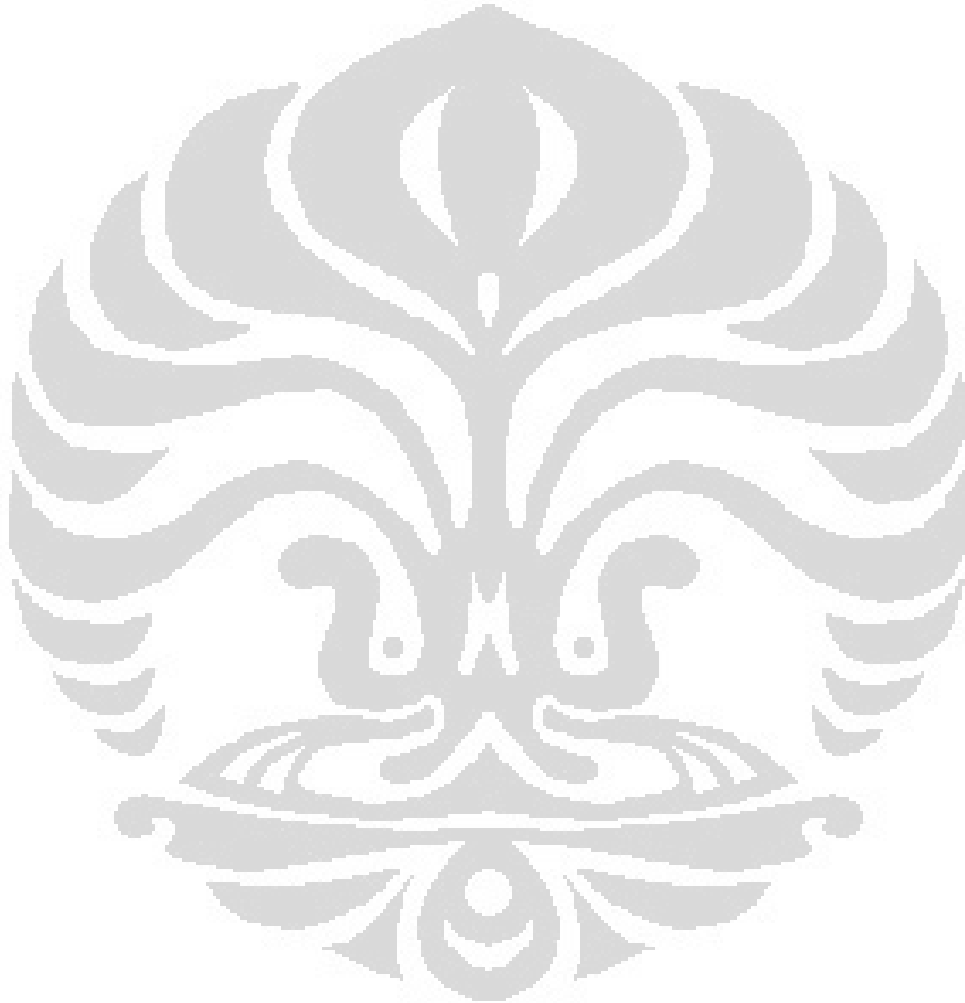
Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT dan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, karena berkatNya saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Terapan Psikologi Kesehatan di Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan berbagai pihak, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada :

1. Prof. Dr. Soesmalijah Soewondo sebagai dosen pembimbing yang telah menyediakan segenap waktu, tenaga dan perhatian untuk membimbing saya. Saya beruntung dapat dibimbing oleh Ibu.
2. Dr. Adriana S. Ginanjar, MS dan Dra. Yudiana Ratna Sari, M.Si sebagai penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran membangun dan juga sebagai dosen panutan saya selama menempuh pendidikan dua tahun ini.
3. Dra. Ina Saraswati, M.Si sebagai dosen yang telah memberikan perhatian dan semangat untuk membantu saya menyelesaikan tesis ini.
4. PT Monier Tangerang, baik pihak manajemen perusahaan, rekan-rekan kerja atas kerjasamanya serta A, B, C, D, E, F, G, H, I, dan J yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini.
5. Keempat orang tua saya yang telah mendukung saya sepenuhnya dalam menempuh pendidikan S2 ini dan selalu memotivasi saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Suami terkasih Irfan Pradinata yang telah dengan sepenuh hati mendukung saya menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih untuk perhatian, bantuan, doa dan cintanya.
7. Untuk anakku yang masih di dalam kandungan, maafkan Bunda yang mungkin sudah ikut membuat nanda stres dan lelah selama mengerjakan tesis ini. Sungguh pengalaman luar biasa berjuang bersamamu, Nak! ☺
8. Seluruh keluarga besar yang telah mendukung saya selama menjalani pendidikan S2 ini.
9. Sahabat-sahabat dan teman-teman S2 Psikologi UI, PT Monier Tangerang dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan semangatnya.

Akhir kata, saya memohon maaf jika ada kesalahan baik yang disengaja maupun tidak selama pengerjaan tesis ini. Semoga Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga pula tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 11 Juli 2012

Penulis



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS
(Hasil Karya Perorangan)**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riskha Ariane Badri
NPM : 1006742642
Program Studi : Magister Terapan Peminatan Psikologi Terapan Kesehatan
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tesis

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (No-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Manajemen Stres Kerja Pada Beberapa Karyawan Dan Buruh PT Monier Tangerang

Berserta instrument/desain/perangkat (jika ada). Berdasarkan Persetujuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 11 Juli 2012

Yang membuat pernyataan



(RISKHA ARIANE BADRI)

ABSTRAK

Nama : Riskha Ariane Badri
Program Studi : Magister Terapan
Judul : Manajemen stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh di PT Monier Tangerang

Tesis ini membahas masalah stres kerja pada beberapa karyawan dan buruh di PT Monier Tangerang dan manajemen stres kerja untuk membantu mengelola stres kerja mereka. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus terhadap sepuluh orang karyawan PT Monier Tangerang yang terdiri dari enam orang buruh dan empat orang karyawan *office* yang mengalami stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan sumber-sumber stres (stresor) secara umum pada kesepuluh subjek penelitian adalah pekerjaan dan karier, rancangan pekerjaan dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja. Sedangkan efek-efek stres kerja yang dirasakan pada kesepuluh subjek penelitian adalah gangguan fisik seperti rasa sesak di dada, pusing dan sakit kepala; perubahan sikap seperti menghindari atasan atau menghindari pekerjaan; perubahan tingkah laku seperti tak bisa konsentrasi; berkurangnya produktivitas dan efektivitas kerja; kepuasan kerja rendah ; dan absensi. Untuk intervensi terhadap beberapa karyawan yang bekerja di PT Monier Tangerang dipilih intervensi berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif yang diterapkan dalam bentuk kelompok. Informasi-informasi yang diberikan mencakup definisi stres kerja, sumber-sumber stres kerja, efek-efek stres kerja dan manajemen stres kerja. Sedangkan teknik relaksasi progresif bukan hanya diberikan secara teori saja, namun juga dipraktikkan dalam sesi latihan dengan bimbingan fasilitator untuk kemudian peserta melakukan latihan mandiri selama tujuh hari setelah diberikan pelatihan. Selanjutnya diharapkan manajemen stres kerja tersebut dapat diterapkan oleh PT Monier Tangerang untuk membantu karyawan yang mengalami stres kerja.

Kata kunci : stres kerja, karyawan dan buruh PT Monier Tangerang, manajemen stres kerja, teknik relaksasi progresif, pemberian informasi.

ABSTRACT

Name : Riskha Ariane Badri
Study Program : Applied Magister
Title : Work Stress Management on Some of Employees and Labours
ofPT Monier Tangerang

This thesis addresses the problem of work stress on some of the employees and laborers of PT Monier Tangerang and work stress management to help manage their work stress. This study is a qualitative research case study approach to the ten employees of PT Monier Tangerang consisting of six laborers and four office workers who experience job stress. In general, the results show that the stressors on ten subjects are job and career, work design and relationships with superiors or colleagues. While the effects of job stress are physical disorders such as chest tightness, dizziness and headaches; change in attitude to avoid their boss or avoiding work demand; changes in behavior such as could not concentrate; reduced productivity and effectiveness; low satisfaction on employee, and absenteeism. To intervene against these issues, researcher has selected some interventions such as the provision of information and progressive relaxation techniques taht applied in the form of the group. The information provided includes the definition of work stress, stressor, the effects of work stress and work stress management. While the progressive relaxation technique is not only given in theory, but also practiced in training sessions with the guidance of facilitators and participants to exercise self-administered seven days after training. Further work is expected to stress management can be implemented by PT Monier Tangerang to assist employees who experience work stress.

Keywords: work stress, laborers and office workers of PT Monier Tangerang, work stress management, progressive relaxation techniques, provision of information.

DAFTAR ISI

	halaman
Lembar Pernyataan Orisinalitas	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Untuk Kepentingan Akademis	v
Abstrak	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Gambar	ix
Lampiran	x
I. PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Permasalahan	6
I.3. Tujuan	7
I.4. Manfaat	7
I.4.1. Manfaat Teoritis	7
I.4.2. Manfaat Praktis	7
I.5. Sistematika Penulisan	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
II.1. Stres	10
II.1.1. Pengertian Stres	10
II.1.2. Model Stres	11
II.1.3. Sumber-sumber Stres dan Stres Kerja	15
II.1.4. Efek Stres dan Stres Kerja	17
II.1.4.1. Efek Stres Terhadap Emosi	17
II.1.4.2. Efek Stres Terhadap Pekerjaan	18
II.2. Manajemen Stres Kerja	19
II.2.1. Teknik Relaksasi Progresif	20

II.3. Gambaran Umum Perusahaan.....	22
III.3.1. Visi dan Misi	23
III.3.2. Komitmen PT Monier	23
III.3.3. Kebijakan Mutu	23
III.3.4. Mutu Organisasi	24
III.3.5. Tanggung Jawab Sosial, Ekonomi dan Lingkungan	24
III.3.6. Produk	24
III. METODE PENELITIAN	26
III.1. Metode dan Disain Penelitian	26
III.2. Subjek Penelitian	27
III.2.1. Teknik Sampling	27
III.2.2. Kriteria Pemilihan Subjek	27
III.3. Metode Pengumpulan Data	28
III.4. Prosedur Penelitian	31
III.4.1. Persiapan Penelitian	31
III.4.2. Pelaksanaan Penelitian	31
III.5. Rancangan Intervensi	34
IV. HASIL DAN ANALISA	39
IV.1. Hasil	40
IV.1.1. Subjek 1 (A)	40
IV.1.2. Subjek 2 (B)	42
IV.1.3. Subjek 3 (C)	45
IV.1.4. Subjek 4 (D)	47
IV.1.5. Subjek 5 (E)	50
IV.1.6. Subjek 6 (F)	52
IV.1.7. Subjek 7 (G)	54
IV.1.8. Subjek 8 (H)	57
IV.1.9. Subjek 9 (I)	59
IV.1.10. Subjek 10 (J)	62
V. HASIL PELAKSANAAN INTERVENSI	65
V.1. Pelatihan Manajemen Stres Kerja	65
V.1.1. Sesi Pemberian Informasi	65

V.1.1.1.	Gambaran Umum	65
V.1.1.2.	Observasi Umum Saat Sesi Pemberian Informasi	66
V.1.1.3.	Aktivitas Pengantar Saat Sesi Pemberian Informasi	68
V.1.1.4.	SesiPemberian Informasi tentang Definisi Stres Kerja, Sumber Stres Kerja, Efek Stres Kerja dan Manajemen Stres Kerja	69
V.1.2.	Sesi Teknik Relaksasi Progresif	70
V.1.2.1.	Gambaran Umum	70
V.1.2.2.	Aktivitas Materi Teknik Relaksasi Progresif	72
V.1.2.3.	Aktivitas Praktik Teknik Relaksasi Progresif	72
V.1.2.4.	Aktivitas Diskusi Tentang Praktik Teknik Relaksasi Progresif.....	74
V.1.2.5.	Aktivitas Penjelasan dan Pemberian Tugas Rumah	75
V.1.2.6.	Aktivitas Kesimpulan, Umpan Balik dan Penutup	75
V.2.	Evaluasi Terhadap Intervensi	76
VI.	DISKUSI	81
VI.1.	Diskusi Penelitian	81
VI.2.	Diskusi Intervensi	84
VII.	KESIMPULAN DAN SARAN	88
VII.1.	Kesimpulan	88
VII.2.	Saran	89
VII.2.1.	Saran untuk Individu	89
VII.2.2.	Saran untuk Institusi	89
VII.2.3.	Saran untuk Penelitian Selanjutnya	90
	Daftar Pustaka	91
	Lampiran	93

DAFTAR TABEL

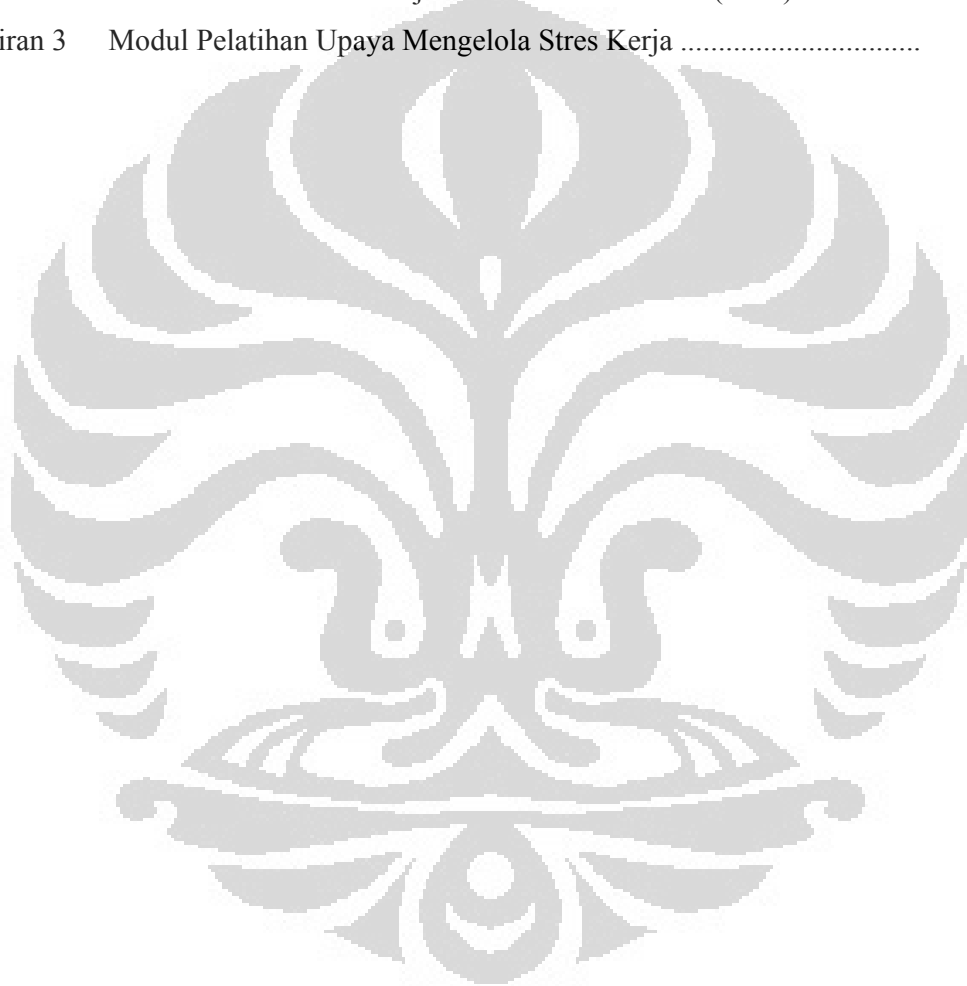
	halaman
Tabel 3.1. Rancangan Intervensi Ideal Manajemen Stres Kerja dengan Teknik Relaksasi Progresif dan Strategi <i>Work Stress Management</i>	34
Tabel 3.1. Rancangan Intervensi Manajemen Stres Kerja dengan Pemberian Informasi dan Teknik Relaksasi Progresif	36
Tabel 4.1. Data Diri Subjek Penelitian	39
Tabel 4.2. Ringkasan Sumber-sumber Stres Kerja Kesepuluh Subjek Penelitian	65
Tabel 4.3. Sumber-sumber Stres Kerja menurut Lazarus dan Folkman (1984)	65
Tabel 4.4. Efek-efek Stres Kerja menurut Soewondo (2010)	65
Tabel 5.1. Aktivitas dalam Sesi Pemberian Informasi	66
Tabel 5.2. Aktivitas dalam Sesi Teknik Relaksasi Progresif	70
Tabel 5.3. Skor Enam Orang Peserta (<i>Pre test</i> dan <i>Post test</i>) yang Mengikuti Proses Penelitian Sejak Awal Hingga Akhir	80
Tabel 6.4. Ringkasan Sumber-sumber Stres Kerja Keenam Subjek Penelitian yang Mengikuti Penelitian Sejak Awal Hingga Akhir	81

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1. Model Stres Lazarus dan Folkman, 1984 (dikutip dari Soewondo, 2010)	12
Gambar 2.2. Model Stres Stoop dan Brouwer, 1991 (dikutip dari Soewondo, 2010)	13
Gambar 2.3. Bagan Respon Multidimensional terhadap Stres (dikutip dari Weiten, Lloyd, Dunn & Hammer, 2009)	14
Gambar 5.1 <i>Setting</i> Posisi Tempat Duduk Saat Aktivitas Sesi Pemberian Informasi	66
Gambar 5.2 <i>Setting</i> Posisi Tempat Duduk Saat Sesi Teknik Relaksasi Progresif	71

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1 Kuesioner Perceived Stress Scale (Kuesioner Persepsi Terhadap Stres)	93
Lampiran 2 Kuesioner Skala The Subjective Units of Distress (SUD)	96
Lampiran 3 Modul Pelatihan Upaya Mengelola Stres Kerja	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur sangat berperan penting disuatu negara, bahkan sering dianggap sebagai jantung dan jiwa dari perekonomian suatu negara. Selain bermanfaat dari segi perekonomian, industri manufaktur juga bermanfaat sebagai tempat bekerja bagi masyarakat. Sebagai penghasil berbagai macam barang dalam jumlah besar, industri manufaktur seringkali melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar, bahkan hingga ribuan karyawan per satu perusahaan. Hal ini tentunya sangat membantu meringankan beban pemerintah dalam hal pengangguran. Industri manufaktur terlibat dalam pembuatan dan pengolahan barang yang dapat dinikmati baik sebagai barang baru atau sebagai tambahan nilai. Peran industri manufaktur dewasa ini semakin besar mengingat banyaknya sektor yang tergarap, seperti pengolahan tembakau, makanan dan minuman, tekstil, kertas, pakaian jadi, barang-barang dari logam, radio, televisi dan peralatan komunikasi, industri karet dan barang dari karet, plastik dan barang dari plastik, kayu dan barang dari kayu, dan lain-lain. Produk akhir dapat berfungsi sebagai barang jadi untuk dijual kepada pelanggan atau sebagai barang antara yang digunakan dalam proses produksi berikutnya

Dalam dunia kerja, termasuk di 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 barang di pabrik maupun pekerjaan administrasi dan keuangan di *office* berpotensi menimbulkan stres pada dirinya. Misalnya beban pekerjaan dan *deadline* waktu dari atasan, *overload* atau *underload* pekerjaan, dll. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena manusia berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari delapan jam per hari. Menurut Ingarianti (2008), ada beberapa alasan mengapa masalah stres di tempat kerja perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, yaitu:

- Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini sedang hangat dibicarakan mengingat posisinya sangat terkait dengan produktifitas kerja karyawan.

- Stres kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu menyadari keberadaannya dan memahami bagaimana cara menghadapinya.
- Kesadaran dan pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman mengenai cara-cara menghadapinya menjadi sangat penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan yang sehat dan produktif dan demi kesehatan karyawan itu sendiri.
- Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang rendah.
- Di era globalisasi seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di tempat kerja juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut kondisi fisik dan mental karyawan yang tinggi. Akibatnya, tingkat stres kerjapun semakin meningkat.

Berdasarkan data dari National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) tahun 2010, sekitar 40% pekerja melaporkan bahwa pekerjaan mereka sangat membuat stres; 25% melihat pekerjaan mereka sebagai sumber stres nomor satu dalam kehidupannya; 75% pekerja percaya bahwa pekerjaan saat ini lebih membuat stres dibandingkan dengan pekerjaan di generasi sebelumnya; 29% pekerja merasa sangat stres di tempat kerja; 26% pekerja mengatakan bahwa “saya cukup sering atau sangat sering merasa jenuh atau merasa stres terhadap pekerjaannya.” Data ini cukup membuka pandangan kita bahwa dewasa ini stres kerja sudah menjadi isu penting di dunia kerja yang jika dibiarkan terjadi akan dapat mempengaruhi kualitas hidup orang banyak, baik dari segi produktivitas kerja maupun kehidupan pribadi. Menurut Palmer dan Cooper (2007), lebih dari 25% orang “sering” atau “selalu” mengalami stres, 8% orang “selalu” mengalami stres, sedangkan 5% orang “tidak pernah” mengalami stres, setidaknya itu yang dikatakan para narasumbernya. Sedangkan fakta dari International Labour Organization (ILO) dalam Palmer dan Cooper (2007) mengungkapkan bahwa sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Di Finlandia, ada 50% pekerja yang melaporkan tanda-tanda stres. Di Inggris, 3 dari 10 pekerja mengalami gangguan mental akibat kerja.

Sebelum membahas lebih jauh, terlebih dahulu kita perlu memahami apa makna stres dimata para peneliti dan hal-hal apa saja yang memicu munculnya stres. Menurut Selye (1956), istilah stres dipandang sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya, hal ini disebut stresor. Lazarus (1984) mengatakan bahwa stres dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) 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 (Lazarus, 1984).

Sumber-sumber stres atau stresor bisa sama atau berbeda di masing-masing individu, tergantung bagaimana individu mempersepsikannya. Banyak penelitian sebelumnya yang mencari tahu apa saja stresor di dunia kerja. Menurut Selye (1956), hidup ini penuh dengan stresor potensial, yaitu kejadian atau situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup yang menghasilkan stres. Pendekatan *Life Events* dari Selye membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang, apakah baik atau buruk, dapat memicu munculnya stres. Lazarus (1984) mengemukakan teorinya tentang *Daily Hassles*. Ia menekankan pentingnya penilaian kognitif dalam respon stres dan pekerjaan sehari-hari yang ternyata dapat memproduksi stres. Menurutnya stres sehari-hari walaupun bersifat ringan namun bersifat akumulatif dan akhirnya menjadi sumber stres yang berat (Lazarus, 1984).

Di Indonesia, Soewondo (1992) meneliti sumber stres pada 300 pegawai yang bekerja di perusahaan swasta untuk mencari tahu sumber-sumber stres di perusahaan tersebut. Hasilnya yang merupakan sumber stres adalah tempat dan kondisi kerja, ruangan terlalu kecil, panas, tidak cukup penerangan; iri pekerjaan, batas waktu, beban kerja, tekanan kerja; syarat-syarat karir, promosi yang tidak jelas, masalah apresiasi; hubungan interpersonal, seperti atasan yang menuntut terlalu banyak, konflik dengan teman, tidak ada dukungan dari kolega dan cara memimpin (Soewondo, 1992).

Stresor berpotensi menimbulkan berbagai efek pada individu, baik efek terhadap pribadi individu maupun terhadap pekerjaan. Menurut Lester dan Brower (2001), kombinasi berbagai stresor (stresor di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Menurut Newman dan Newman (1978), Bhagat (1983) dan Jamal (1984) dalam Nelson (1987), stres kerja dapat menurunkan performa kerja dan meningkatkan *turnover* buruh di industri manufaktur.

Sementara Selye (1956) mengungkapkan bahwa stres karena hubungan dengan atasan menjadi variabel yang paling penting yang mempengaruhi hubungan interpersonal dan mempengaruhi efisiensi serta produktivitas kerja.

Selain itu, 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. Empat puluh persen *turn over* karyawan diakibatkan oleh stres kerja, dan para ahli memperkirakan perusahaan harus membayar 150% gaji untuk karyawan baru pengganti karyawan yang mengundurkan diri karena stres kerja (Lee, 2000).

Dalam kaitannya dengan kesehatan dan jenis kelamin pekerja, menurut Lee (2000), pekerja laki-laki dengan beban pekerjaan berat namun tidak mampu atau hanya sedikit mampu mengontrol sumber stres kerjanya berisiko tiga kali terkena hipertensi dibandingkan mereka dengan beban kerja yang sama namun mampu mengontrol sumber stres tersebut. Bahkan mereka yang mampu mengontrol sumber stres diketahui tidak memiliki efek negatif pada kesehatannya. Sedangkan pekerja wanita di Amerika dengan beban pekerjaan yang berat namun hanya mampu sedikit mengontrol sumber stresnya juga memiliki tiga kali risiko terkena penyakit jantung koroner dibandingkan mereka yang memiliki beban kerja yang sama namun mampu mengontrol sumber stresnya (Lee, 2000).

PT Monier merupakan perusahaan dengan basis Penanaman Modal Asing (PMA) dari Jerman. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis genteng beserta aksesorisnya. PT Monier merupakan bagian dari MONIER Grup, produsen solusi atap terbesar di dunia. Pengalaman dan reputasi yang baik dalam industri atap dibuktikan dengan terus berinovasi memanfaatkan teknologi terbaru. Berbasiskan di Eropa, Monier beroperasi di lebih 40 negara di 3 benua, Eropa, Afrika, dan Asia Pasifik. PT Monier sudah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1973 dan telah memiliki 3 pabrik yang berlokasi di Tangerang, Sidoarjo dan Medan dengan kapasitas produksi mencapai 60 juta genteng per tahun (www.monier.co.id). PT Monier memiliki kurang lebih 300 orang karyawan yang terdiri dari 204 orang karyawan tetap dan sisanya karyawan kontrak. Jenis pekerjaannya terbagi dua, yaitu pekerjaan di kantor (*office*) dan pekerjaan di pabrik dengan proporsi buruh dibandingkan karyawan *office* mencapai 5:1. Dari seluruh karyawan, jumlah karyawan wanita hanya 23 orang yang kesemuanya bekerja di *office*.

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti telah terlebih dahulu melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap sepuluh orang buruh PT Monier Tangerang yang terdiri dari enam orang buruh kontrak dan lima orang buruh tetap dan wawancara personal ke empat orang karyawan *office* PT Monier Tangerang. FGD dan wawancara personal ini dilakukan sebagai asesmen awal dan sebagai fenomena yang peneliti lihat sendiri terjadi di lapangan. Hasilnya, dari wawancara personal dengan seorang karyawan *office* PT Monier Tangerang, ditemukan bahwa beban pekerjaannya saat ini melebihi beban pekerjaan saat pertama kali masuk ke perusahaan tersebut namun dengan penghasilan yang sama. Selain itu, terkadang juga ada perselisihan pendapat antara sesama karyawan *office* yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Lain halnya dengan karyawan buruh. Berdasarkan hasil FGD, ditemukan adanya faktor lingkungan kerja (debu, bising, mesin-mesin berat, dll) yang mempengaruhi kenyamanan bekerja. Selain itu juga ada faktor status kekaryawanan dan perbedaan fasilitas Alat Pelindung Diri (APD) yang diperoleh oleh buruh tetap dan buruh kontrak. Faktor lain ditemukan bahwa saat itu tidak ada perbedaan gaji antara buruh tetap dan buruh kontrak serta besarnya tekanan pekerjaan dari atasan yang tidak mampu dihadapi oleh karyawan. Sedangkan pada buruh kontrak ditemukan adanya beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan seringnya keterlambatan pembayaran gaji dari perusahaan *outsourcing*; ada potongan gaji yang tidak jelas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya dari perusahaan *outsourcing*; serta hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang terkadang berselisih paham dan menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, peneliti melihat adanya potensi stres kerja yang dapat muncul baik di kalangan karyawan *office*, buruh tetap maupun buruh kontrak PT Monier Tangerang. Oleh karenanya, manajemen stres kerja menjadi suatu cara yang menurut peneliti dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerja tersebut. Selain itu, isu ini juga terkait dengan modifikasi perilaku dalam psikologi kesehatan yang dapat membantu peserta mengetahui dan mempraktikkan metode-metode untuk mengelola sumber-sumber stres mereka. Peneliti yakin dengan memberikan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif dapat membantu komunitas sasaran dalam menghadapi sumber-sumber stres tersebut.

Manajemen stres kerja merupakan program untuk membantu seseorang menghadapi stres. Melalui manajemen stres kerja, individu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar menjadi lebih sadar terhadap faktor-faktor penyebab stres dan mengembangkan metode-metode mengelola stres yang efektif melalui pemberian

informasi dan teknik relaksasi progresif. Intervensi manajemen stres dibuat untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam mengelola sumber-sumber stres mereka. Teknik-teknik manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif ini dapat dilatih dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk membantu karyawan mengelola sumber-sumber stres mereka.

Menurut Soewondo (2010), pada intinya teknik relaksasi 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 seluruh lengan kanan; seluruh lengan kiri; kaki, paha, jari-jari kaki kanan; kaki, paha, jari-jari kaki kiri; dahi; mata; bibir, rahang, mulut, lidah, gigi; dada, dan; leher.

Teknik relaksasi progresif merupakan bagian dari manajemen stres kerja yang akan peneliti berikan sebagai bentuk intervensi peneliti untuk membantu karyawan dan buruh PT MonierTangerang 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. Dengan adanya manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dan buruh PT MonierTangerang terhadap sumber-sumber stres kerja mereka dan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka dalam menghadapi dan mengatasinya.

1.2 Permasalahan

Permasalahan yang diangkat dalam tesis ini adalah :

- a. Apa yang menjadi sumber stres (stresor) dan efek stres apa yang dapat terjadi pada beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang?

- b. Apakah manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif dapat membantu beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang untuk memahami sumber-sumber stres kerja (stresor) pada dirinya dan mengelola sumber-sumber stres tersebut sehingga mereka merasa lebih rileks dan mampu bekerja dengan lebih baik?

1.3 Tujuan

Tujuan penulisan tesis ini adalah:

1. Untuk mengetahui sumber-sumber stres kerja pada beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang.
2. Untuk mengetahui efek stres kerja pada beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang.
3. Meningkatkan pengetahuan beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif sebagai bentuk manajemen stres kerja yang dapat membantu mereka dalam mengelola stres kerjanya dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis

Kajian mengenai permasalahan individual, khususnya tentang stres kerja dan manajemen stres kerja di kalangan buruh dan karyawan *office* di perusahaan manufaktur 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 manufaktur lain dalam melakukan manajemen stres kerja.

1.4.2 Manfaat praktis

Melalui penelitian ini, akan diperoleh gambaran mengenai sumber-sumber stres kerja pada beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang. Selain itu peneliti juga

memberikan manajemen stres kerja berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif ke beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang 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.

1.5 Sistematika Penulisan

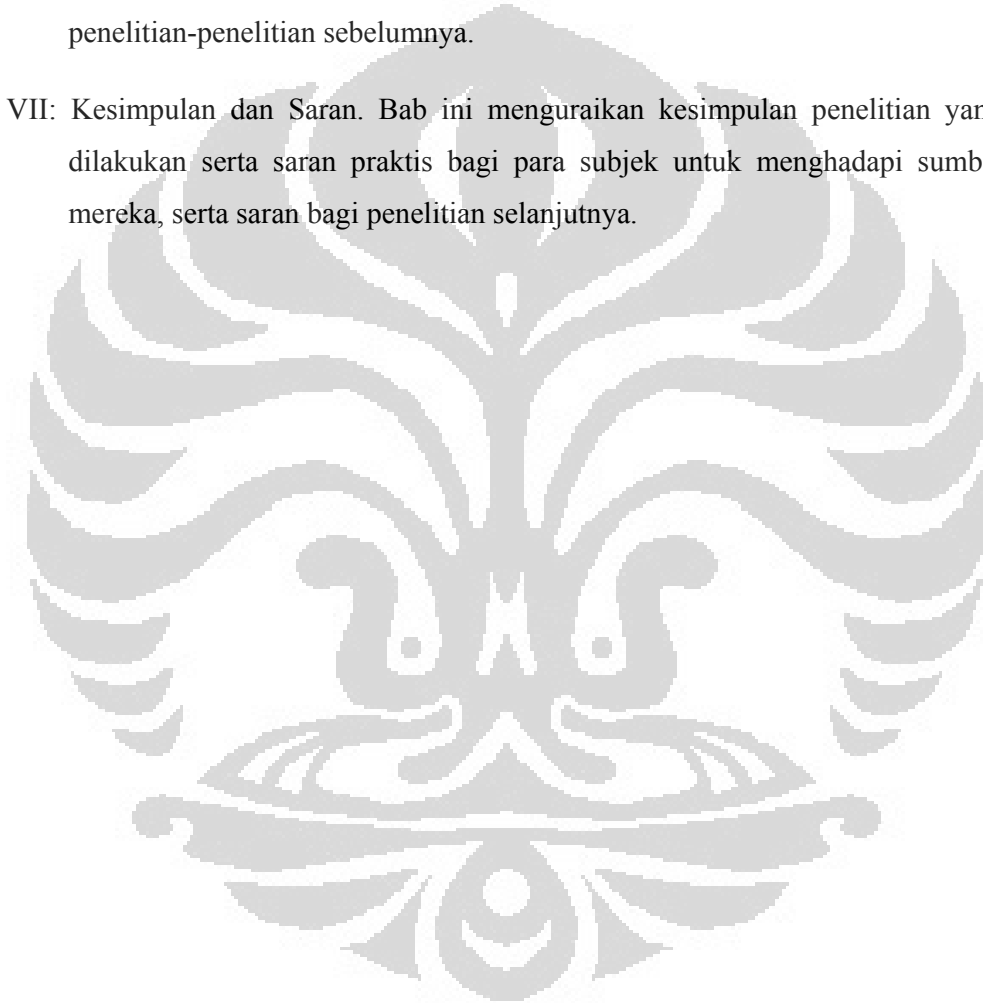
Sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, yaitu: sumber-sumber stres kerja dan manajemen stres kerja yang diberikan ke beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta sistematika penulisan.
- Bab II : Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi konsep-konsep yang digunakan sebagai landasan teori atau referensi dalam melakukan penelitian. Teori-teori tersebut yaitu mengenai stres kerja, sumber-sumber stres kerja, efek stres kerja, manajemen stres kerja, teknik relaksasi progresif, dan gambaran umum perusahaan.
- Bab III: Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian kualitatif dengan disain studi sebelum dan sesudah (*pre-test/post-test*) dengan menggunakan kuesioner. Subjek penelitian dengan teknik *incidental random sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, prosedur penelitian, serta metode intervensi manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif.
- Bab IV: Hasil dan Analisa. Bab ini berisi hasil wawancara yang dilakukan kepada sepuluh orang subjek. Pembahasan dilakukan persubjek. Dalam bab ini disusun pula secara mendetil rancangan intervensi berupa manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif untuk membantu mereka dalam memahami sumber-sumber stres kerja (*stresor*) pada dirinya dan mengelola sumber-sumber stres tersebut sehingga mereka merasa lebih rileks dan mampu bekerja dengan lebih baik.

Bab V: Hasil Pelaksanaan Intervensi. Bab ini memaparkan pelaksanaan intervensi manajemen stres kerja bagi para subjek. Kesemua subjek menjalani intervensi. Bab ini juga membahas respon subjek dan umpan balik terhadap intervensi yang diberikan dan juga membahas perubahan subjek pada saat sebelum dan sesudah diberikan intervensi melalui hasil *pre test* dan *post test*.

Bab VI: Diskusi. Bab ini berisi diskusi yang membandingkan hasil temuan penelitian dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, apakah menunjang atau menolak hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Bab VII: Kesimpulan dan Saran. Bab ini menguraikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan serta saran praktis bagi para subjek untuk menghadapi sumber stres mereka, serta saran bagi penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diulas beberapa tinjauan pustaka yang terkait dengan penelitian dan digunakan sebagai landasan teori untuk menganalisis hasil penelitian. Tinjauan pustaka yang disajikan adalah teori-teori yang menjelaskan mengenai stres, sumber-sumber stres, efek stres, dan manajemen stres kerja dengan teknik-teknik yang dipilih yaitu pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif, yang akan membantu karyawan *office* dan buruh PT Monier Tangerang dalam mengelola stres kerja mereka.

II.1 Stres

II.1.1 Pengertian Stres

Menurut Selye (1956), stres dipandang sebagai respon umum dan nonspesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya. Hal ini disebut stresor. Stresor adalah 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 (Selye, 1956). Selye (1976) mengidentifikasi 3 tahap dari respon stres, yaitu:

- Tahap alarm, mirip dengan konsep *fight or flight*, yaitu tahap yang mempersiapkan seseorang untuk memberi respon terhadap suatu kondisi ancaman. Di tahap ini tingkat hormon cortisol meningkat, emosi meninggi, dan ketegangan meningkat.
- Tahap resistensi, yaitu tahap dimana tingkat hormon cortisol tetap, ada usaha fisiologis untuk mengatasi kapasitas penuh, dan meningkatnya perlawanan melalui mekanisme pertahanan diri dan strategi mengatasi stres.
- 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.

Walaupun memiliki makna konotasi yang negatif, Selye (1976) dalam Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2001) 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. Hal ini disebut dengan *eustress*.

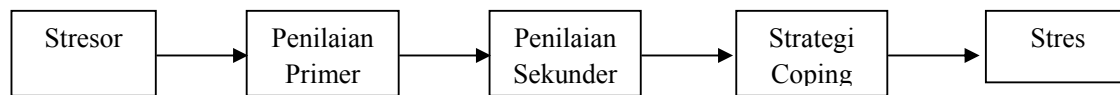
Lazarus (1990) dalam Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2001) mengatakan bahwa stres adalah hasil transaksi antara individu dengan lingkungannya. Stres tidak bisa dihasilkan sendiri dari individu atau dari lingkungannya, melainkan dari interaksi antara keduanya. Lazarus (1984) mengatakan bahwa stres dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Lazarus dan Folkman (1984) 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 (Lazarus, 1984).

Menurut Soewondo (2010), 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. Menurut Soewondo (2010), *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.

II.1.2 Model Stres

Lazarus dan Folkman (1984) dalam Soewondo (2010) mengatakan bahwa stres psikologis adalah suatu hubungan antara individu dan lingkungan yang dinilai oleh individu melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya dan mengancam kesehatannya.

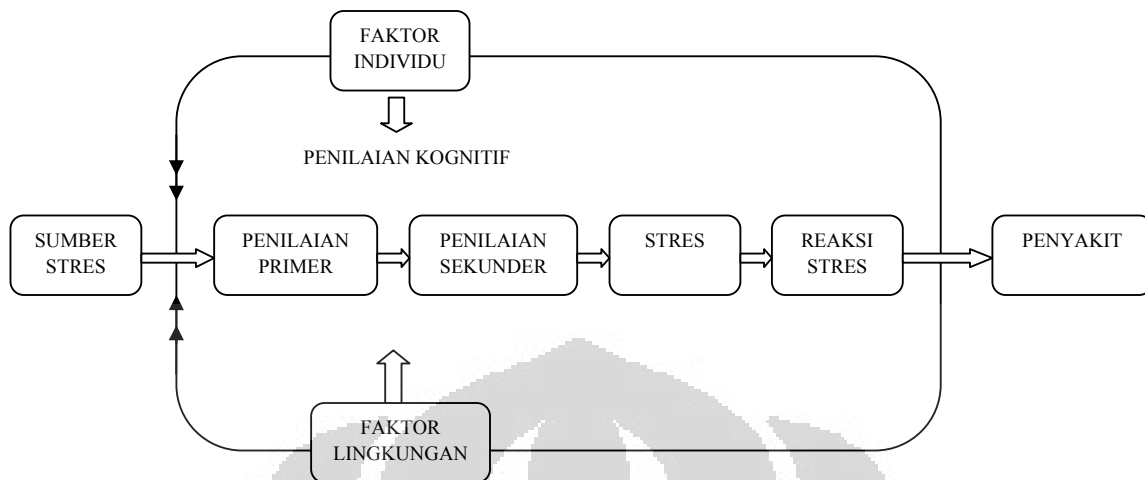
Model stres dari Lazarus dan Folkman dapat dilihat di bawah ini:



Gambar2.1 Model Stres Lazarus dan Folkman, 1984 (dikutip dari Soewondo, 2010)

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. Lazarus dan Folkman (1984) dalam Everly & 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. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), *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) 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.

Stoop dan Brouwer (1991) dalam Soewondo (2010) memberikan penjelasan yang sejalan dengan konsep stres yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Stres ditafsirkan sebagai suatu keadaan psikologis yang merupakan representasi dari transaksi khas dan problematik antara seseorang dan lingkungannya. Model yang dikemukakan oleh Stoop dan Brouwer (1991) dalam Soewondo (2010) menggambarkan interaksi antara individu dan lingkungan yang mempengaruhi penilaian kognitif seseorang terhadap sumber stres.



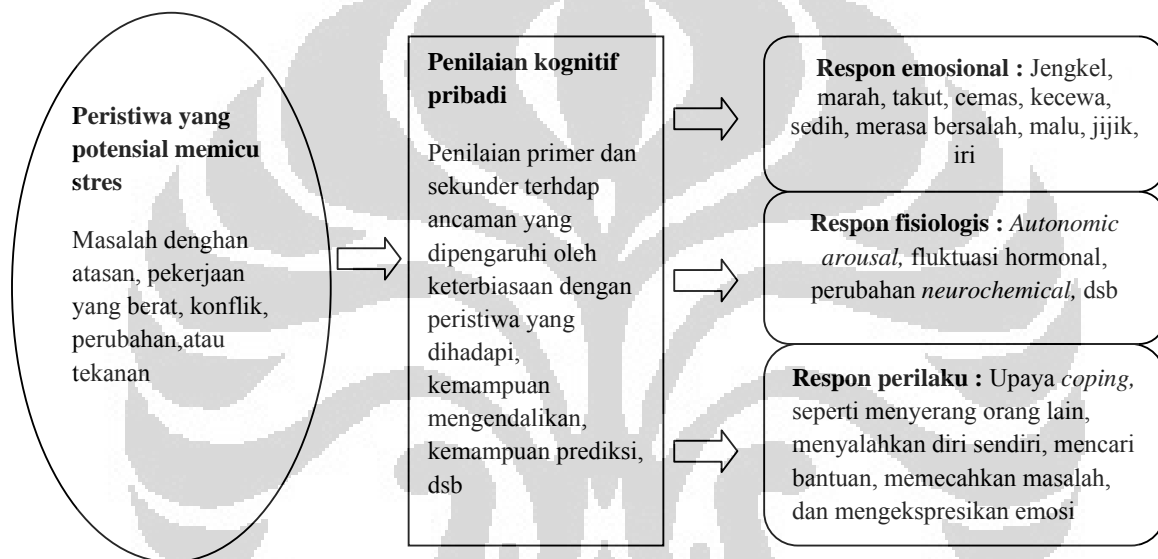
Gambar 2.2. Model Stres Stoop dan Brouwer, 1991 (dikutip dari Soewondo, 2010)

Penilaian kognitif terhadap sumber stres atau stresor adalah bagaimana mereka menginterpretasikan stresor tersebut dan makna yang mereka temukan (Ellis, 1973; Lazarus, 1966, 1991; Lazarus dan Folkman, 1984; Meichenbaum, 1977 dalam Everly & Lating, 2002). Selye dalam Everly & Lating (2002) mengatakan, “Yang penting bukanlah apa yang terjadi pada Anda, tapi bagaimana Anda menerimanya.” Epictetus juga mengatakan bahwa seseorang dapat merasa terganggu karena pandangan mereka terhadap peristiwa yang dihadapinya (dalam Everly & Lating, 2002). 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 (Holmes dan Rahe, 1967 dalam Witen dan koleganya, 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, Dunn, Hammer, 2009).



Gambar 2.3 Bagan Respon Multidimensional terhadap Stres (dikutip dari Weiten, Lloyd, Dunn & Hammer, 2009)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori dari Lazarus dan Folkman karena teori tersebut menjelaskan tentang respon individu penilaian primer dan sekunder terhadap stresor apakah melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya atau 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 tidak akan muncul. Namun, jika stresor tidak sanggup dihadapi, stres akan muncul pada individu tersebut.

II.1.3 Sumber-sumber Stres dan Stres Kerja

Menurut Davis, Eshelman dan M'Kay (2008), ada empat sumber stres secara umum, yaitu:

- Lingkungan yang menuntut seseorang untuk menyesuaikan diri. Kita dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap cuaca, kebisingan, kepadatan lalu lintas, polusi udara, dan sebagainya.
- 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 kita cintai.
- 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 simtom stres seperti ketegangan otot, sakit kepala, sakit perut, kecemasan dan depresi.
- Sumber stres dari pikiran. Otak kita menginterpretasikan perubahan-perubahan yang kompleks terhadap tubuh dan lingkungan dan mengetahui kapan harus memberikan respon terhadap sumber stres. Bagaimana kita memberi label dan menginterpretasikan apa yang kita hadapi dan apa yang akan kita hadapi di masa depan dapat membuat kita 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.

Menurut Selye (1956), hidup ini penuh dengan stresor potensial, yaitu kejadian atau situasi dan perubahan-perubahan dalam hidup yang menghasilkan stres. Pendekatan *Life Events* membuktikan bahwa perubahan pada diri seseorang, apakah baik atau buruk, dapat memicu munculnya stres. Lazarus mengemukakan teorinya tentang *Daily Hassles*. Ia 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.

Menurut Soewondo (2010), ada empat sumber stres, yaitu:

- Stresor fisik, seperti suara, kondisi kerja, panas, dan kebakaran;
- Stresor sosial atau ekonomik, seperti tidak bekerja, kompetisi, pendidikan, dan pajak;
- Pekerjaan dan karier, seperti kompetisi, pendidikan, *deadline*, hubungan interpersonal, nilai-nilai berbeda, harapan-harapan sosial, pelayanan buruk;
- Keluarga, seperti iri, peran gender, kematian, dan sakit.

Lazarus dan Folkman (1984) mengidentifikasi empat sumber utama stres kerja, yaitu:

- Kontrak, misalnya upah rendah, kerja shift, lembur berlebihan, ketidakamanan kerja;
- Lingkungan, misalnya kebisingan, kepadatan penduduk, kelembaban, pencahayaan, kantor yang terbuka;
- Rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurangnya kontrol kerja;
- 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.

Menurut Palmer dan Cooper (2007), sumber stres bisa 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. Sumber-sumber stres kerja menurut Palmer dan Cooper (2007) adalah sebagai berikut:

- Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan, yang dapat menyebabkan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental dan fungsi kesehatan karyawan;
- 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);

- Rendahnya dukungan sosial di tempat kerja, yang dapat menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena sakit, dan semakin menurunnya tingkat kesehatan mental serta fungsi kesehatan karyawan.

II.1.4 Efek Stres dan Stres Kerja

Menurut Lester dan Brower (2001), kombinasi berbagai stresor (stresor di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Efek stres akan lebih terasa pada pekerja yang berusia 45 tahun keatas. Menurut Newman dan Newman (1978), Bhagat (1983) dan Jamal (1984) stres kerja dapat menurunkan performa kerja dan meningkatkan *turnover* buruh di industri manufaktur. Menurut Selye (1956), stres kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cedera pada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja dan supervisor.

Menurut Soewondo (2010), efek stres adalah sebagai berikut:

- Gangguan fisik seperti jantung berdebar-debar, migraine, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung;
- Perubahan sikap seperti, menarik diri, merasa tertekan, penakut;
- Perubahan tingkah laku seperti, lekas marah, merokok, depresi, banyak salah, tak bisa konsentrasi;
- Berkurangnya produktivitas dan efektivitas;
- Kepuasan kerja rendah;
- Absensi.

II.1.4.1 Efek Stres Terhadap Emosi

Seseorang yang berada dalam kondisi tertekan seringkali merasa emosi dan emosi tersebut seringkali tidak menyenangkan. Menurut Lazarus (1993), dalam Weiten dan koleganya (2009), respon emosi negatif yang biasa muncul mencakup:

- Marah. Stres seringkali menimbulkan rasa marah dari intensitas ringan sampai dengan marah yang tidak terkontrol.
- Cemas. Kecemasan dapat ditimbulkan karena adanya tekanan untuk menampilkan diri, ancaman yang mendatangkan frustrasi, atau ketidakpastian yang terkait dengan perubahan situasi.
- Sedih. Kadang-kadang stres, terutama frustrasi menyebabkan seseorang bersedih.

Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat menyebabkan seseorang patah hati, sementara kematian dan perceraian dapat menyebabkan kesedihan yang mendalam. Namun demikian, seseorang juga dapat merasakan emosi positif dalam kondisi stres dan emosi-emosi tersebut dapat meningkatkan ketahanan seseorang dalam menghadapi situasi stres.

Seperti yang telah disampaikan, stres seringkali menimbulkan respon emosi yang kuat. Respon-respon tersebut menyebabkan perubahan-perubahan fisiologis. Meskipun mengalami stres ringan, kita akan menyadari detak jantung kita yang semakin cepat, semakin sulit menarik nafas, dan berkeringat lebih dari biasanya. Respon emosional dan fisiologis terhadap stres cenderung terjadi secara otomatis. Sementara sebagian besar respon tingkah laku meliputi *coping* yang mengacu pada upaya aktif untuk menguasai, mengurangi, atau mentolerir tuntutan-tuntutan yang timbul dari stres (Weiten, Lloyd, Dunn, Hammer, 2009). Namun demikian, pada kenyataannya *coping* bisa sehat atau tidak sehat Contohnya, jika kita gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka kita mungkin akan mengatasi stresnya dengan :

- meningkatkan upaya belajar untuk menguasai pekerjaan tersebut,
- mencari bantuan dari atasan atau sesama rekan kerja,
- menyalahkan atasan karena memberikan pekerjaan yang sulit dilakukan, atau
- menyerah.

Melalui contoh tersebut jelas bahwa dua *coping* pertama lebih sehat daripada dua *coping* setelahnya.

(Moos & Schaefer, 1993 dalam Weiten, Lloyd, Hammer, & Dunn, 2009).

II.1.4.2 Efek Stres Terhadap Pekerjaan

Semua orang berjuang menghadapi beberapa pemicu stres setiap hari. Sebagian besar stres tidak menjadi masalah, karena orang tersebut mampu menyesuaikan diri dengan baik.

Namun ketika stres atau tuntutan menumpuk, seseorang mungkin mengalami hambatan dalam proses penyesuaian dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini dapat menimbulkan efek negatif. Weiten, Lloyd, Dunn, dan Hammer (2009) menyebutkan beberapa efek negatif dari stres, yaitu:

- Gangguan pada performa dan produktivitas kerja.

Baumeister (1984) mengungkapkan 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.

- Gangguan pada fungsi kognitif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menyebabkan efek buruk pada aspek-aspek tertentu dari fungsi memori atau daya ingat (Kellogg, Hopko, & Ashcraft, 1999; Shors, 2004). 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 kita berada dalam satu situasi yang sangat membutuhkan sumber daya kognitif, misalnya menyelesaikan pekerjaan tertentu, kondisi tersebut dapat menimbulkan efek stres gangguan pada fungsi kognitif (Beilock et al., 2004; Markman, Maddox, & Worthy, 2006).

II.2 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, 2002). Teknik-teknik dalam manajemen stres ini sangat banyak. 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.

II.2.1 Teknik Relaksasi Progresif

Menurut Soewondo (2009), 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. Jacobson pada tahun 1938 (dalam Wolpe, 1973) mengatakan bahwa relaksasi otot berjalan bersama dengan 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. Teknik untuk menimbulkan relaksasi otot ada macam-macam, yaitu: obat-obatan, hipnosis, emotif imajiner, meditasi, relaksasi progresif, dan lain-lain.

Relaksasi 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 dimulai oleh Jacobson pada tahun 1934. Ia 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. Jacobson (1934) dalam Seaward (2010) menyadari bahwa tubuh tidak dapat rileks dan tegang dalam waktu yang bersamaan. Hal ini mendorongnya untuk mengembangkan suatu teknik bagi para kliennya. 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 dalam Soewondo, 2009).

Prosedur relaksasi progresif adalah sebagai berikut:

- Menegangkan sejumlah kumpulan otot dan merilekskannya, di sini akan digunakan sembilan kumpulan otot,
- Menyadarkan klien akan perbedaan antara tegang dan rileks,

- Kumpulan otot yang perlu ditegangkan dan dirilekskan tiap kali harus berkurang,
- Klien kemudian diharapkan bisa mengelola ketegangan dengan menginstruksikan kepada diri sendiri untuk rileks kapan dan dimana saja.

Kebanyakan orang tidak bisa mengalami keadaan rileks yang mendalam tanpa latihan. Latihan dalam relaksasi merupakan langkah pertama yang perlu dilakukan. Latihan bisa diadakan di ruang instruktur atau di rumah. Aspek penting lain supaya seseorang bisa rileks dengan baik adalah cara instruktur bekerja. Bila Instruksi dilakukandengan ragu-ragu atau kaku, maka tentu akan mempengaruhi.

Sembilan kumpulan otot ditegangkan dan dilemaskan. Tujuannya menyadarkan pada klien keadaan tegang dan rileks dengan harapan klienbisa merilekskan dirisendiri bila ia sedang tegang. Kumpulan otot yang disadarkan, dtegangkan dan dilemaskan adalah:

- Tangan + jari-jari + lengan kanan;
- Tangan + jari-jari + lengan kiri ;
- Kaki, paha, dan telapak kaki kanan;
- Kaki, paha, dan telapak kaki kiri;
- Dahi;
- Mata;
- Bibir, rahang, mulut, lidah, gigi (sekaligus);
- Dada;
- Leher.

Selama latihan berjalan, peserta hendaknya melakukan hal-hal berikut:

- Memusatkan perhatian pada kumpulan otot yang ditegangkan, waktu kurang lebih tujuh detik dan dilemaskan.
- Perhatian pada rasa tegang.
- Tanda untuk melemaskan.
- Klien rileks kurang lebih tiga puluh hingga empat puluh detik. Ia harus memperhatikan perbedaan antara tegang dan tenang.

Instruksi melakukan teknik relaksasi progresif dibagi ke dalam dua tahap. Tahap pertamafokus pada prosedur dasar. Tahap ini akan membantu individu untuk mengidentifikasi kelompok otot apa yang dirasakan paling tegang. Tahap kedua fokus pada prosedur yang lebih pendek dengan secara simultan menegangkan dan merilekskan beberapa

kelompok otot secara bersamaan, sehingga perasaan rileks dapat diperoleh di waktu yang sangat singkat.

Kebanyakan orang tidak dapat merasakan kondisi rileks yang mendalam tanpa latihan. Oleh karena itu, latihan dalam relaksasi progresif ini merupakan langkah pertama yang harus dilakukan. Pada latihan-latihan awal, beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang mungkin memerlukan ruangan yang nyaman untuk melaksanakan latihan dengan bimbingan peneliti dan menggunakan sembilan kumpulan otot yang disarankan. Namun demikian, penting bagi beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang untuk melaksanakan latihan secara mandiri tanpa bimbingan peneliti agar mereka terbiasa dengan teknik tersebut. Semakin terampil mereka melakukan teknik relaksasi progresif ini, maka mereka semakin dapat menyesuaikan kumpulan otot yang mereka gunakan dan akhirnya mereka akan merasakan kenyamanan dan perasaan rileks hanya dengan mengucapkan kata “rileks”.

II.3. Gambaran Umum Perusahaan

PT MONIER merupakan bagian dari MONIER Grup, produsen solusi atap terbesar di dunia, Pengalaman dan reputasi yang baik dalam industri atap dibuktikan dengan terus berinovasi memanfaatkan teknologi terbaru. Berbasiskan di Eropa, MONIER beroperasi di lebih empat puluh negara di tiga benua, Eropa, Afrika, dan Asia Pasifik. PT MONIER beroperasi sejak tahun 1973, telah berpengalaman lebih dari tiga puluh empat tahun, serta memiliki tiga pabrik di Tangerang, Sidoarjo dan Medan dengan kapasitas produksi enam puluh juta genteng per tahun. Sebagai perusahaan produsen genteng beton dan solusi atap, PT MONIER Indonesia senantiasa melakukan inovasi, perubahan, serta kegiatan-kegiatan lain agar dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada para pelanggan. PT MONIER telah dikenal sebagai produsen material atap beton yang terbesar dengan sistem produksi ekstrusi (*extrusion process*). Sebagai penyedia solusi atap, PT MONIER memiliki solusi sistem atap berkualitas yang terdiri dari genteng beton, aksesoris serta komponen sistem atap agar kualitas hidup pelanggan tetap meningkat. Produk MONIER telah memenuhi standar ISO 9001:2008 dan standar kualitas produk British BS-EN 490 & 491, serta sistem manajemen K3 dan Grup HSMS.

II.3.1 VISI DAN MISI

Visi : PT MONIER yakin bahwa terdapat potensi yang amat besar pada atap untuk menjadikan rumah dan hidup masyarakat lebih baik dan bermakna.

Misi : PT MONIER mencapai ini dengan:

- **Produk berkualitas kelas dunia dan ragam rangkaian produk**, yang memungkinkan PT MONIER untuk menciptakan sistem atap terintegrasi.
- **Layanan dan keahlian kelas dunia**, yang menyediakan program-program dukungan dan pelatihan untuk membantu para profesional maupun pemilik rumah.
- **Inovasi kelas dunia**, yang terdepan melalui sistem atap, manajemen energi dan sistem aliran udara berkualitas.

II.3.2 KOMITMEN PT MONIER

MONIER yakin bahwa terdapat potensi yang amat besar pada atap untuk menjadikan rumah dan hidup masyarakat lebih baik dan bermakna. Kita semua tahu bahwa atap menjaga kita tetap kering dan hangat, serta melindungi kita dari unsur-unsur berbahaya. Atap membentuk tampilan rumah kita serta menggambarkan tentang diri kita dan kehidupan yang kita miliki. Namun ini hanyalah permulaan. Ada lebih banyak potensi di dalam atap. Lebih banyak kekuatan. MONIER yakin dalam memanfaatkan setiap potensi atap untuk membantu setiap orang memanfaatkan kekuatan atap dan membuat perubahan, untuk lebih baik, untuk pelanggan mereka, untuk keluarga mereka dan untuk lingkungannya. MONIER memiliki puluhan tahun pengalaman terpercaya di bidang atap, di lebih dari empat puluh negara di seluruh dunia. Investasi berkelanjutan PT MONIER dalam penelitian, pengembangan dan pelatihan tidak ada duanya.

Upaya PT MONIER untuk berinovasi merupakan naluri PT MONIER menjalankan bisnis. PT MONIER berkomitmen untuk menemukan solusi baru dan bermakna bagi tantangan lingkungan dunia.

MONIER, MORE POWER TO YOUR ROOF.

II.3.3 KEBIJAKAN MUTU

Grup MONIER adalah penyedia bahan bangunan terkemuka di dunia untuk atap dan inovasi atap, cerobong asap serta sistem ventilasi. MONIER berkomitmen untuk memberikan produk dan layanan yang memenuhi standar kualitas tertinggi melalui semua bisnis lokal PT

MONIER . MONIER secara sistematis dan terus-menerus meningkatkan proses dan kinerja PT MONIER dalam rangka untuk memenuhi atau bahkan melebihi harapan pelanggan PT MONIER .

II.3.4 MUTU ORGANISASI

- Pengetahuan, dorongan dan komitmen karyawan PT MONIER adalah kunci kesuksesan perusahaan.
- PT MONIER terus berupaya untuk meningkatkan mutu melalui pembelajaran, perbandingan, berbagi pengetahuan dan inovasi dalam seluruh kegiatan dan proses PT MONIER .
- PT MONIER memiliki sistem manajemen yang memungkinkan PT MONIER untuk menetapkan target mutu yang jelas dan terperinci, serta mengukur perkembangan PT MONIER terhadap target mutu secara berkala.
- PT MONIER secara aktif mengembangkan komitmen terhadap mutu di setiap tingkatan dari organisasi PT MONIER , dan mendorong karyawan untuk menjadikan mutu sebagai prioritas individu.
- PT MONIER secara aktif mengkomunikasikan semangat PT MONIER terhadap mutu kepada seluruh karyawan dan mitra bisnis.

II.3.5 TANGGUNG JAWAB SOSIAL, EKONOMI DAN LINGKUNGAN

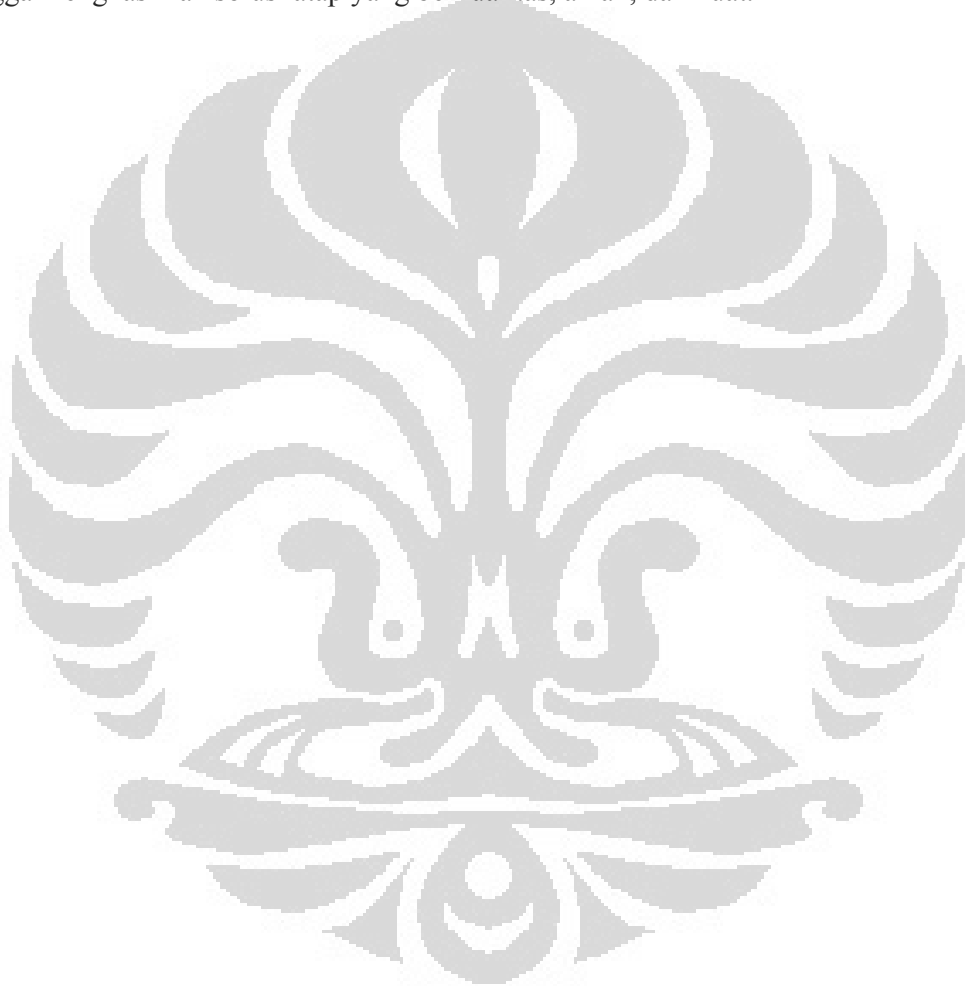
Menjadi bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, sementara juga berhasil secara ekonomi. Prinsip keberlanjutan adalah pedoman yang digunakan MONIER untuk strategi jangka panjang, serta keputusan dan kegiatan harian.

Sebagai perusahaan,PT MONIER melihat tanggung jawab secara ekonomi, ekologi, dan sosial. PT MONIER bertujuan untuk membuat dampak positif dengan produk dan inovasi, karyawan, perilaku, serta kegiatan operasional. Hal ini tidak hanya sesuai dengan aturan dan Undang-Undang, tetapi untuk melakukan lebih banyak.

II.3.6 PRODUK

MONIER memahami bahwa harapan dari *customer* MONIER dibentuk oleh faktor-faktor budaya, daerah, finansial, dan pribadi tertentu. Karena itu MONIER menawarkan

sistem solusi atap yang memenuhi kebutuhan spesifik *customer*, baik dalam segi fungsi, kualitas, serta nilai estetika. Tidak hanya genteng beton sebagai material penutup atap, MONIER juga menawarkan solusi atap yang memenuhi kebutuhan *customer* akan atap yang berkualitas tinggi. Keunggulan produk MONIER bukan hanya akan melindungi atap rumah idaman Anda dengan optimal. Kualitas mutu dan keamanan produk MONIER telah dikenal di berbagai negara. Keunggulan terletak pada pengembangan teknologi dan inovasi produk MONIER yang dilakukan di Pusat Riset dan Pengembangan Teknologi MONIER di Jerman, sehingga menghasilkan solusi atap yang berkualitas, aman, dan kuat.



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber-sumber stres kerja dan efek-efek stres kerja pada beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang. Selanjutnya akan diberikan suatu bentuk manajemen stres kerja berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif yang dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang dalam mengelola sumber-sumber stres kerja mereka dan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan subjek dalam mengelola stres kerja dan mempraktekkannya 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 Monier dan sudah bekerja di PT Monier Tangerang selama kurang lebih satu tahun.

III.1 Metode dan Disain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode tersebut dipilih karena memungkinkan dilakukannya penelitian dan pengumpulan informasi mengenai sumber-sumber stres secara mendalam dan komprehensif. Poerwandari (2007) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode yang sesuai untuk memahami suatu fenomena mengenai kompleksitas manusia yang subjektif dalam situasi yang dinamis.

Disain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah disain studi sebelum dan sesudah (*pre test/post test*) dengan menggunakan dua kuesioner, yaitu kuesioner *Perceived Stress Scale* dari Sheldon Cohen dan kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)* dari Joseph Wolpe yang bertujuan untuk melihat keefektifan intervensi manajemen stres kerja yang diberikan kepada beberapa karyawan *office* dan buruh di PT Monier Tangerang. Peneliti menggunakan lembar pretest dan posttest kuesioner *Perceived Stress Scale* dan kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)* yang diberikan ke kelompok sasaran dengan tujuan untuk

mengukur perubahan yang terjadi pada kelompok sebelum dan dan sesudah diberikan intervensi.

III.2 Subjek Penelitian

III.2.1 Teknik Sampling

Penentuan subjek penelitian dengan menggunakan teknik *accidental sampling* (kadang dikenal sebagai sampel ambil atau *sampling kesempatan*) yang merupakan jenis *nonprobability sampling* yang melibatkan sampel yang diambil dari bagian populasi. Artinya, populasi sampel dipilih karena sudah tersedia. Peneliti yang menggunakan jenis sampel seperti ini tidak bisa membuat generalisasi ilmiah tentang suatu hal karena tidak akan cukup representatif mewakili populasi (Kumar, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *office* dan buruh PT Monier Tangerang. Kriteria subjek penelitian akan dibahas selanjutnya.

III.2.2 Kriteria Pemilihan Subyek

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 *office* dan buruh di PT Monier Tangerang. Pemilihan subjek dilakukan berdasarkan pada kriteria berikut ini:

- Peserta merupakan karyawan *office* atau buruh (tetap maupun kontrak) PT Monier Tangerang. Jumlah subyek dalam penelitian ini sebanyak sepuluh orang yang kesemuanya laki-laki; empat orang merupakan karyawan *office*, dan enam orang merupakan buruh.
- Peserta sudah bekerja di PT Monier Tangerang minimal selama enam bulan.
- Usia peserta berada pada kisaran usia produktif bekerja 15-64 tahun.
- Tingkat pendidikan peserta minimal lulusan SMU atau sederajat.

Perlu diketahui bahwa sampel yang diambil berasal dari lima belas orang yang sebelumnya pernah mengikuti wawancara personal dan FGD yang telah peneliti lakukan di luar rangkaian proses pengerjaan tesis.

III.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti berupa :

1. Wawancara personal

Wawancara personal dilakukan selama kurang lebih lima belas hingga tiga puluh menit per subjek. Wawancara personal dilakukan terhadap sepuluh subjek. Wawancara personal terhadap delapan orang subjek dilakukan di kantin PT Monier Tangerang di luar jam kerja, sedangkan wawancara terhadap dua orang subjek lainnya dilakukan di ruang kerja masing-masing di sela-sela waktu jam kerja. Peneliti menggunakan daftar panduan wawancara yang berisi lima pertanyaan yang diberikan ke masing-masing subjek. Daftar pertanyaan yang dimaksud sebagai berikut :

- Bagaimana pendapat Bapak tentang stres di tempat kerja ?
- Pernahkah Bapak mengalami stres di tempat kerja ?
- Tolong ceritakan pengalaman Bapak saat mengalami stres di tempat kerja ?
- Apa efek dari stres kerja yang Bapak alami atau rasakan ?
- Apa yang Bapak lakukan saat mengalami stress di tempat kerja ?

Hasil wawancara personal ini bisa dilihat di bab 5 hasil dan analisa dan bab 6 hasil pelaksanaan intervensi.

2. Kuesioner *Perceived Stress Scale (PSS)*

Kuesioner *Perceived Stress Scale* adalah kuesioner yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap stres yang dirasakan selama satu bulan yang lalu dan untuk menentukan kemungkinan apakah stres yang dirasakan mungkin dapat membuat mereka lebih rentan terhadap kesehatan mereka. PSS memprediksi tanda-tanda biologis dari stres dan peningkatan risiko untuk penyakit pada orang-orang sesuai dengan tingkat stres yang dirasakan. Alat ukur ini dibuat dan dipublikasikan oleh Sheldon Cohen pada tahun 1983 yang terdiri dari sepuluh pertanyaan yang masing-masing pertanyaan diberikan pilihan jawaban dengan menggunakan lima skala Likert mulai dari tidak pernah, hampir tidak pernah, kadang-kadang, cukup sering, dan sangat sering dengan masing-masing pilihan mengandung skor tertentu yang nanti akan dijumlahkan.

Semakin tinggi skor *Perceived Stress Scale* menunjukkan semakin besar juga kemungkinan bagi stres tersebut untuk mengganggu kehidupanseseorang, seperti adanya perubahan gaya hidup dan sebagainya. Skor yang lebih tinggi berhubungan denganmeningkatkan semakin tinggi pula kerentanan seseorang untuk terganggu kesehatannya, terutama jika stres cukup berat (misalnya kehilangan pekerjaan, kematian orang yang dicintai, dll) yang terjadi dalam waktu dekat. Tinggiskor juga terkait dengan peningkatan kerentanan terhadap stres akibat penyakit.

Gambaran total Skor untuk *Perceived Stress Scale* adalah sebagai berikut:

Total skor	Tingkat <i>Perceived Stress Scale</i>	Pengaruh pada Kesehatan
0-7	Banyak Lebih rendah dari rata-rata	Sangat Rendah
8-11	Sedikit Lebih rendah dari rata-rata	Rendah
12-15	Rata-rata	Rata-rata
16-20	Sedikit Lebih tinggi dari rata-rata	Tinggi
21 dan lebih	Jauh Lebih tinggi dari rata-rata	Sangat Tinggi

Cohen (1983).

3. Kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)*.

Kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)* merupakan suatu cara untuk berkomunikasi dengan orang lain mengenai seberapa banyak penderitaan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Ada sebelas poin pada skala ini, mulaidari nol (relaksasi benar-benar lengkap) hingga sepuluh (tekanan yang dirasakan bersifat ekstrim). Alat ukur ini dibuat dan dipublikasikan oleh Joseph Wolpe pada tahun 1969. Pada alat ukur ini, individu diminta untuk menilai dan memilihsejauh mana mereka berada berdasarkan skala yang ada. Tanda-tanda dalam setiap tingkatan dapat digunakan sebagai patokan untuk seorang memilih di tingkat mana mereka berada, kemudian mengevaluasi kemajuan intervensi pada individu. Skala pada SUD dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nol: relaksasi Lengkap. Dalam tidur, tidak ada tekanan sama sekali.

Satu: bisa terbangun di malam hari tapi sangat santai. Pikiran Anda seperti mengembara mirip dengan apa yang Anda mungkin rasakan sebelum tertidur.

Dua: Merasa rileks saat berada di pantai dan saat bersantai di rumah di depan api hangat di hari yang dingin, atau saat berjalan santai di hutan.

Tiga: Jumlah ketegangan dan stres diperlukan untuk menjaga fokus dan perhatian Anda. Ketegangan dan stres bukan merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan, dalam tahap ini bersifat "normal".

Empat: stres ringan seperti perasaan tegang yang ringan pada tubuh, kekhawatiran, ketakutan, ketakutan atau kecemasan ringan. Sedikit tidak menyenangkan tapi bisa ditoleransi.

Lima: merasa stres skala ringan sampai sedang. Stres jelas tidak menyenangkan tetapi tidak cukup untuk menghasilkan gejala stres pada tubuh.

Enam: Stres tingkat menengah. Perasaan yang tidak menyenangkan terhadap ketakutan, kecemasan, kemarahan, kekhawatiran, dan muncul ketegangan tubuh seperti sakit kepala atau sakit perut. Sensasi yang timbul jelas tidak menyenangkan tetapi masih bisa ditoleransi. Anda masih dapat berpikir jernih. Kebanyakan orang menggambarkannya sebagai "hari yang buruk," tapi kemampuan Anda untuk bekerja tidak terhambat.

Tujuh: stres tingkat menengah yang tinggi yang membuat Anda sulit berkonsentrasi, cukup membuat tubuh tertekan.

Delapan: stres tingkat tinggi. Tingginya kadar ketakutan, kecemasan, kekhawatiran, dan muncul ketegangan tubuh. Perasaan ini tidak dapat ditoleransi dalam waktu yang lama. Mengganggu proses berpikir dan pemecahan masalah. Menyulitkan kemampuan untuk bekerja.

Sembilan: stres tingkat tinggi ke ekstrim. Proses berpikir terganggu.

Sepuluh: stres tingkat ekstrim, dilanda panik dan teror. Jumlah maksimum ketakutan dan kecemasan yang bisa Anda bayangkan

Kedua kuesioner yang diberikan berbentuk list pertanyaan tertulis yang setiap pertanyaannya harus dijawab oleh peserta. Dalam kuesioner, peserta membaca pertanyaan yang diberikan, menginterpretasikan maksud pertanyaan kemudian menuliskan jawabannya. Dalam kuesioner, peneliti tidak harus menjelaskan maksud pertanyaan yang diberikan, sehingga pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner haruslah jelas dan mudah dimengerti (Kumar, 2005). Kuesioner diberikan dua kali pada kelompok sasaran saat sebelum dan sesudah diberikan intervensi. Melalui kuesioner, peserta diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam skala Likert tertentu. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan pertimbangan banyak keuntungan yang bisa diperoleh, seperti

dari segi keefektifan, kecepatan memperoleh data, mengurangi bias pada *interviewer* dan menjamin kerahasiaan peserta.

III.4 Prosedur Penelitian

III.4.1 Persiapan 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 tesis ini, peneliti telah terlebih dahulu melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap lima belas orang karyawan PT Monier Tangerang yang terdiri darisebelas orang buruh dan empat orang karyawan *office*. FGD ini dilakukan sebagai asesmen awal dan sebagai fenomena yang peneliti lihat sendiri terjadi di lapangan. Hasil FGD ini membuat peneliti berminat untuk meneruskannya menjadi sebuah penelitian tesis. Perlu diketahui bahwa hasil FGD ini hanya berfungsi sebagai data tambahan yang memperkaya penelitian tesis ini dan bukan sebagai data utama.
- b. Pada tanggal 3 Mei 2012, peneliti kembali meminta ijin ke pihak perusahaan untuk melakukan wawancara personal ke sepuluh subjek penelitian. Kesepuluh subjek merupakan sepuluh dari lima belas orang yang sama yang pernah mengikuti wawancara personal dan FGD sebelumnya yang dilakukan diluar rangkaian proses pengerjaan tesis dan dipilih karena memenuhi kriteria pemilihan subjek untuk penelitian ini. Tujuan wawancara ini adalah untuk meng-*update* apakah ada stresor-stresor baru yang dirasakan oleh subjek sejak dilakukannya FGD. Sebelumnya peneliti meminta data lima belas karyawan dan buruh PT Monier Tangerang yang mengikuti FGD dan wawancara personal yang lalu untuk menentukan subjek penelitian sesuai dengan kriteria subjek yang telah ditentukan. Ternyata hanya ada sepuluh orang yang memenuhi kriteria, sehingga hanya sepuluh orang subjek yang dipanggil kembali untuk wawancara personal ini.

III.4.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian termasuk di dalamnya adalah pengumpulan data-data pendukung, proses pengambilan data, serta penyusunan dan pelaksanaan intervensi.

- a. Peneliti mengumpulkan data-data pendukung yang terkait dengan penelitian, seperti data pribadi karyawan (nama, usia, status pernikahan), posisi kerja, area kerja, status kerja (karyawan permanen atau kontrak) dan lama bekerja di PT Monier Tangerang.
- b. Wawancara personal dalam rangka pengerjaan tesis dilakukan diantara tanggal 3-10 Mei 2012 di kantin PT Monier Tangerang di luar jam kerja dan ada dua wawancara yang dilakukan di ruang kerja karyawan di sela-sela jam kerja. Waktu wawancara ditentukan oleh para subjek dengan mempertimbangkan waktu luang mereka. Proses wawancara dilakukan secara individual dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya yang berlangsung selama lima belas hingga tiga puluh menit. Wawancara dilakukan terhadap sepuluh orang peserta yang akan dipaparkan hasilnya di bab hasil dan analisa.
- c. Analisis dilakukan terhadap sepuluh subjek hasil wawancara untuk menemukan dinamika permasalahan stres kerja pada setiap subjek. Selanjutnya, hasil wawancara akan dijadikan dasar pembuatan rancangan intervensi untuk membantu mereka mengatasi permasalahan stres kerja yang dihadapi.
- d. Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, baik yang dihadapi peneliti maupun para subjek dan kesamaan permasalahan yang dihadapi, maka rancangan intervensi dibuat dengan pendekatan kelompok karena dalam satu waktu dapat meraih banyak subjek sekaligus. Melalui pendekatan kelompok, subjek yang mengalami stres kerja akan mendapatkan dukungan sosial yang dibutuhkan karena mereka menyadari bahwa ada orang lain yang juga memiliki permasalahan yang sama dan hal ini akan mendorong mereka untuk *sharing* permasalahan, pengalaman, mendapatkan *insight*, *sharing* teknik-teknik *coping* yang telah mereka lakukan dan mempraktekkan keterampilan baru yang diajarkan dalam pelatihan.
- e. Intervensi yang dipilih adalah manajemen stres kerja berupa pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif yang diterapkan dalam bentuk kelompok. Informasi yang diberikan berupa informasi mengenai stres kerja, sumber-sumber stres kerja, efek stres kerja, manajemen stres kerja, dan teknik relaksasi progresif. Teknik relaksasi progresif diberikan untuk membantu subjek mengatasi kecemasan dan ketegangan dalam menghadapi sumber-sumber stres mereka.
- f. Peneliti kemudian membuat surat undangan untuk kesepuluh subjek yang telah mengikuti wawancara personal untuk menghadiri pelatihan manajemen stres kerja. Kesepuluh orang yang diundang memenuhi undangan dan hadir saat pelatihan.

- g. Pelatihan manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif diawali pada hari Sabtu tanggal 12 Mei 2012 di kantin PT Monier Tangerang dengan total sepuluh orang peserta. Kuesioner *pre test* diberikan sebelum pelatihan dimulai.
- h. Proses pelatihan selanjutnya ialah dengan tujuh hari latihan setelah diberikan sesi utama agar para peserta selalu berlatih agar semakin mahir. Proses ini berlangsung sejak tanggal 12-21 Mei 2012. Di masa ini, peneliti melakukan kontrol ke beberapa orang peserta untuk mencari tahu apakah latihan teknik relaksasi progresif dilakukan atau tidak. Ada empat peserta yang peneliti kontrol proses latihannya, yaitu B, D, H dan I. B dan D mengaku berlatih teknik relaksasi progresif rutin setiap satu kali sehari di waktu senggangnya di rumah. Sedangkan H dan I tidak rutin berlatih, hanya sesempatnya saja.
- i. Kuesioner *post test* diberikan sembilan hari setelah intervensi, tepatnya pada hari Senin tanggal 21 Mei 2012 setelah peserta melalui sesi tujuh hari latihan mandiri agar semakin mahir melakukan teknik relaksasi progresif. Seharusnya kuesioner *post test* diberikan pada hari Sabtu, tanggal 19 Mei 2012. Namun, karena pada hari Sabtu peneliti libur sedangkan peserta tetap masuk produksi, dan hari Minggu semuanya libur, sehingga peneliti tidak sempat bertemu dengan peserta. Pertemuan dengan peserta baru bisa dilakukan pada hari Senin, 21 Mei 2012. Dengan demikian kuesioner *post test* diberikan sembilan hari setelah sesi utama. Kuesioner *post test* diberikan ke sepuluh orang peserta, namun hingga batas waktu yang ditentukan hanya ada enam kuesioner yang diisi. Peneliti menemui kendala karena pada saat memberikan kuesioner *post test* bertepatan dengan jadwal produksi yang padat, sehingga tidak semua subjek sempat mengisi kuesioner *post test* hingga batas akhir pengumpulan yang sudah ditentukan. Dengan demikian, di akhir penelitian ada empat orang peserta yang *drop out* setelah diberikan intervensi karena alasan kesibukan pekerjaan. Kondisi ini membuat jumlah akhir subjek penelitian yang mengikuti proses penelitian sejak awal hingga akhir sebanyak enam orang.
- j. Hasil dari *pre test* dan *post test* subjek dalam mengisi kuesioner *Perceived Stress Scale*, dan kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)* digunakan untuk menentukan keefektifan intervensi yang diberikan. Kuesioner *pre test* diberikan di awal-awal pelatihan sebelum materi diberikan yang dijadikan sebagai data awal, sedangkan kuesioner *post test* diberikan dan dikumpulkan sembilan hari setelah intervensi.

III.5 Rancangan Intervensi

Pada awalnya, rancangan intervensi manajemen stres kerja yang akan diberikan kepada subjek adalah dengan memberikan pelatihan *work stress management* dan teknik relaksasi progresif. Rancangan ini dibuat berdasarkan dinamika permasalahan dan kebutuhan subjek yang muncul dari hasil wawancara personal. Rancangan ini merupakan rancangan penelitian ideal yang diberikan melalui beberapa sesi tahap muka. Harapannya dengan memberikan pelatihan strategi *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, bernegosiasi saat menghadapi konflik, dan menyeimbangkan diri dengan menerapkan tips-tips tertentu. Sedangkan teknik relaksasi progresif diberikan untuk membantu subjek mengatasi perasaan tegang yang muncul akibat stres kerja. Rancangan intervensi ini membutuhkan tiga kali pertemuan dengan durasi setiap pertemuan selama kurang lebih satu hingga dua jam. Berikut ini adalah tabel penjelasan singkat mengenai rancangan intervensi ideal yang dimaksud :

Tabel 3.1 Rancangan Intervensi Ideal Manajemen Stres Kerja dengan Teknik Relaksasi Progresif dan Strategi *Work Stress Management*

Sesi	Aktivitas	Durasi sesi
Sesi 1 (minggu 1)	<ul style="list-style-type: none">- Pemberian kusioner <i>pre test</i>- Pelatihan teknik relaksasi progresif- Pemberian tugas rumah latihan teknik relaksasi progresif secara mandiri selama satu minggu ke depan	2 jam
Sesi 2 (minggu 2)	<ul style="list-style-type: none">- Evaluasi tugas rumah hasil latihan teknik relaksasi progresif secara mandiri selama satu minggu ke depan- Pelatihan strategi <i>work stress management</i>- Pemberian tugas rumah strategi <i>work stress management</i>	2 jam
Sesi 3 (minggu 3)	<ul style="list-style-type: none">- Evaluasi tugas rumah strategi <i>work stress management</i>- Pemberian kuesioner <i>post test</i>- Penutup, kesimpulan, <i>feedback</i> dari peserta, saran	1 jam

Namun, pada kenyataannya peneliti menghadapi beberapa hambatan yang membuat rancangan intervensi ideal tidak memungkinkan untuk dilakukan. Hambatan utama yang dihadapi peneliti adalah keterbatasan waktu dalam memberikan intervensi. Pada saatnya peneliti akan memberikan intervensi, jadwal produksi PT Monier sedang sangat ketat. Hampir setiap hari semua buruh harus lembur hingga harus bekerja sembilan jam per hari, bahkan mereka harus masuk kerja di hari sabtu. Begitu juga dengan subjek yang merupakan karyawan *office*. Jika pekerjaan belum selesai atau ada pekerjaan mendesak, mereka terpaksa lembur dan atau bekerja di hari sabtu. Hal ini membuat peneliti kesulitan untuk mencari waktu yang tepat untuk mengumpulkan semua subjek dan menyelenggarakan pelatihan, mengingat peneliti tidak mungkin mengambil waktu pelatihan di hari minggu karena dapat mengganggu jadwal istirahat mereka. Apalagi rancangan intervensi membutuhkan waktu tiga minggu berturut-turut untuk intervensi. Peneliti juga menemui kendala karena tidak kunjung mendapatkan izin dari manajemen perusahaan untuk sesegera mungkin menyelenggarakan pelatihan, dengan alasan jadwal produksi sedang ketat. Menghadapi kondisi tersebut, peneliti hanya bisa menunggu hingga mendapatkan izin untuk melakukan intervensi.

Pada saat izin diberikan oleh manajemen perusahaan, waktu sudah semakin terbatas dan ke depannya dikhawatirkan peneliti tidak akan mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan tesis jika tetap memaksakan untuk menjalankan rancangan intervensi ideal sesuai dengan rencana awal. Akhirnya peneliti memutuskan untuk mempersingkat sesi intervensi menjadi satu sesi saja dengan fokus untuk memberikan intervensi teknik relaksasi progresif dengan sebelumnya memberikan informasi-informasi yang terkait dengan tema penelitian, seperti informasi tentang definisi stres kerja, sumber-sumber stres kerja, efek-efek stres kerja dan manajemen stres kerja. Informasi-informasi ini diberikan kepada para subjek untuk memperkaya pemahaman mereka secara umum tentang stres sebelum akhirnya bisa memahami dan mempraktikkan salah satu cara dalam manajemen stres kerja, yaitu dengan teknik relaksasi progresif.

Secara umum, intervensi manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif pada beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang terbagi dalam dua sesi, yaitu :

- Sesi utamaberupa sesi tatap muka dengan durasi waktu 110 menit. Sesi ini terdiri dari sesi pemberian informasi dan latihan teknik relaksasi progresif yang dibimbing oleh fasilitator.
- Kemudian intervensi manajemen stres kerja berlanjut dengan tujuh hari latihan setelah diberikan sesi utama agar para peserta selalu berlatih agar semakin mahir.

Selain itu, semua peserta harus mengisi lembar *pre test* dan *post test* pada dua kuesioner, yaitu kuesioner *Perceived Stress Scale* dan kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)* yang masing-masing diberikan sebelum dan sesudah intervensi. Berikut adalah langkah-langkah intervensi yang akan diberikan:

Tabel 3.2 Rancangan Intervensi Manajemen Stres Kerja dengan Pemberian Informasi dan Teknik Relaksasi Progresif

Topik	Kegiatan		Metode	Waktu	Alat Bantu
	Fasilitator	Peserta			
Pengantar	<ul style="list-style-type: none"> - Penjelasan mengenai gambaran umum pelatihan - Initial <i>interview</i> (mengumpulkan data dan menanyakan harapan) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendengarkan uraian fasilitator dan tanya jawab - Menjalani wawancara dan mengisi kuesioner <i>pre test</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Ceramah Wawancara 	20 menit	<ul style="list-style-type: none"> - Kertas - Kuesioner <i>pre test</i> - Alat tulis
Pemberian informasi tentang definisi 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 	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian materi dan diskusi 	30 menit	- Modul pelatihan
Materi teknik relaksasi progresif	<ul style="list-style-type: none"> - Menjelaskan tentang definisi dan urutan melakukan teknik relaksasi progresif serta 	-			-

Tabel 3.2 Rancangan Intervensi Manajemen Stres Kerja dengan Pemberian Informasi dan Teknik Relaksasi Progresif

Topik	Kegiatan		Metode	Waktu	Alat Bantu
	Fasilitator	Peserta			
	mencontohkan gerakan-gerakan merilekskan kumpulan otot	- Memperhatikan penjelasan fasilitator serta mempraktikkan contoh gerakan-gerakan merilekskan otot - Tanya jawab	Ceramah Diskusi Praktik	20 menit	-Modul pelatihan
Praktik teknik relaksasi progresif	- Mengarahkan peserta untuk mempraktikkan teknik relaksasi progresif	- Mempraktikkan teknik relaksasi progresif	Praktik	20 menit	CD teknik relaksasi progresif
Diskusi tentang praktik teknik relaksasi progresif	- Mengarahkan peserta untuk mengemukakan apa yang dirasakan dan kesulitan apa yang muncul saat mempraktikkan teknik relaksasi progresif	- Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh fasilitator	Diskusi dan tanya jawab	10 menit	-Modul pelatihan
Tugas Rumah	- Menjelaskan mengenai tugas rumah yang harus dilakukan	- Mendengarkan penjelasan - Tanya jawab	Ceramah	5 menit	-Modul pelatihan

Tabel 3.2 Rancangan Intervensi Manajemen Stres Kerja dengan Pemberian Informasi dan Teknik Relaksasi Progresif

Topik	Kegiatan		Metode	Waktu	Alat Bantu
	Fasilitator	Peserta			
Kesimpulan, umpan balik dan penutup	<ul style="list-style-type: none"> - Menyampaikan kesimpulan pelatihan - Meminta umpan balik dari peserta - Mengucapkan terima kasih atas partisipasi peserta dalam pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Mendengarkan fasilitator - Memberikan umpan balik 		5 menit	
Latihan teknik relaksasi secara mandiri		<ul style="list-style-type: none"> - Berlatih teknik relaksasi progresif dua kali sehari setiap hari selama seminggu 	Latihan	10-15 menit per satu kali latihan	- Modul pelatihan
Pengisian kuesioner <i>post test</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan kuesioner <i>post test</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengisi kuesioner <i>post test</i> dan mengembalikannya ke peneliti 	Mengisi kuesioner	5 menit	<ul style="list-style-type: none"> - Kuesioner <i>post test</i> - Alat tulis

BAB IV

HASIL DAN ANALISA

Di dalam bab ini akan dipaparkan data mengenai kesepuluh subjek penelitian yang mengikuti proses wawancara personal dan pelatihan manajemen stres kerja yang sudah dilakukan di PT Monier Tangerang. Berikut data diri kesepuluh subjek penelitian yang sudah dipilih sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Tabel 4.1. Data Diri Subjek Penelitian

Inisial	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Jenis Kelamin	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki
Usia	24 tahun	33 tahun	20 tahun	30 tahun	34 tahun	22 tahun	32 tahun	37 tahun	33 tahun	28 tahun
Pendidikan Terakhir	SMK	S1 Teknik	SMK	Diplo-ma 1	SMK	SMK	SMK	SMK	SMK	SMK
Status Pernikahan	Belum meni-kah	Meni-kah 1 anak	Belum meni-kah	Meni-kah 1 anak	Meni-kah 2 anak	Belum meni-kah	Meni-kah 1 anak	Meni-kah 2 anak	Meni-kah 1 anak	Meni-kah 1 anak
Posisi Kerja	Wet Stack Leader	Staf GA	Pro-duksi	QC Lab	Forklift Driver Leader	Pro-duksi	QC Plant	SPV Produk-si	SPV Produk-si	De-racker
Status Kerja	Per-manen	Perma-nen	Kontrak	Perma-nen	Perma-nen	Ko-ntrak	Perman-en	Perma-nen	Perma-nen	Perma-nen
Area Kerja	Buruh	<i>Office</i>	Buruh	<i>Office</i>	Buruh	Buruh	Buruh	<i>Office</i>	<i>Office</i>	Buruh
Lama Kerja di Monier	5 tahun	12 tahun	8 bulan	5 tahun	10 tahun	9 bulan	10 tahun	16 tahun	10 tahun	4 tahun

IV.1 Hasil

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai data subjek, hasil observasi terhadap subjek, dan hasil asesmen per kasus. Kesepuluh subjek (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, dan K) dibahas secara berurutan berikut ini.

IV.1.1 Subjek 1 (A)

A. Data Pribadi

Inisial	: A
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 24 tahun
Status Pernikahan	: Belum menikah
Pendidikan Terakhir	: SMK
Posisi Kerja	: <i>Wet Stack Leader</i>
Area Kerja	: Buruh
Status Kerja	: Karyawan Permanen
Lama Bekerja di Monier	: 5 tahun

B. Observasi Umum

A adalah seorang laki-laki dengan tinggi 162 cm dan berat badan 62 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, dengan kulit berwarna sawo matang. Ketika tiba di lokasi wawancara, A berpakaian rapih. Ia berbicara dengan volume sedang dengan artikulasi yang cukup jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas yang didukung dengan posisi duduknya yang tegas. Sikapnya selama wawancara tenang, percaya diri, tidak ada gerakan tubuh yang menonjol. Jawaban-jawaban yang diberikan cukup sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan kontak mata terjaga selama wawancara.

Pada saat wawancara, A terlihat bersemangat saat menceritakan tentang atasannya yang menurutnya bersikap kurang baik, tidak mau mengerti anak buahnya, terlalu diforsir sehingga membuat dirinya capek dan malas bekerja. Ia tidak sungkan menceritakan keluh kesahnya selama bekerja di Monier. Di akhir wawancara, A memberikan masukan kepada peneliti agar kegiatan wawancara seperti ini bisa

diadakan rutin setiap bulan. Menurutnya bagus jika ada sarana wawancara seperti ini yang dapat membantunya bercerita tentang apa yang dirasakannya saat itu.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan hubungan dengan atasan yang terkadang menimbulkan suasana tegang menjadi stresor tersendiri bagi A. Hal ini membuatnya tidak nyaman dan malas bekerja, terutama pada saat jadwal produksi sedang ketat, ia merasa dirinya terlalu berat dibebankan pekerjaan baik secara fisik dan mental sehingga menjadi terlalu capek untuk bekerja. A seringkali harus lembur hingga harus bekerja sepuluh jam per hari untuk memenuhi target produksi, bahkan hari sabtu pun seringkali harus masuk kerja. A mengaku dirinya mengetahui bahwa penjualan genteng Monier saat ini sedang meningkat, dan karenanya jadwal produksi menjadi sangat padat. Namun, jika terus-menerus lembur, ia merasa sangat capek dan terkadang merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya selaku *Wet Stack Leader* terlalu berat. Sebagai *Wet Stack Leader*, A bertanggung jawab untuk memisahkan genteng hasil produksi yang ditolak (*reject*) dari yang berkualitas baik. Untuk melakukan hal ini dengan baik, A sangat mengandalkan penglihatannya. Namun jika matanya sudah lelah, A mengaku konsentrasinya berkurang dalam memisahkan genteng *reject*. Hal inilah yang menjadi masalah ketika atasannya mempertanyakan jika ada genteng *reject* yang lolos tersebut.

Selain tuntutan pekerjaan yang tinggi, hubungan dengan atasan yang terkadang menimbulkan suasana tegang juga menjadi stresor tersendiri bagi A. A mengaku jika atasannya menilai kinerja dia kurang baik, atasannya tersebut akan menegur dan memarahi dirinya, menanyakan kenapa hal itu bisa terjadi dan terkadang menyalahkan dirinya. Padahal belum tentu kesalahan itu karena perbuatan A. Namun, saat ia bekerja dengan baik, atasannya itu bersikap biasa saja dan belum tentu akan memberikan pujian bagi dirinya. Hal ini yang membuat A terkadang merasa malas bertemu dengan atasannya yang akhirnya pernah beberapa kali malas berkomunikasi dengan atasannya tersebut.

Stresor pada A menimbulkan efek kurang tidur, perasaan cemas, kurang nyaman, dan mudah sensitif akibat tuntutan pekerjaannya yang tinggi dan akibat hubungan dengan atasannya yang terkadang menimbulkan suasana tegang.

Perasaan cemas terutama muncul saat A dipanggil oleh atasannya karena banyak genteng *reject* yang lolos, sedangkan perasaan kurang nyaman dan mudah sensitif muncul ketika hubungan yang kurang baik antara A dengan atasannya. Kurang tidur muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi yang mengharuskannya harus lembur setiap hari. Kondisi ini lama-kelamaan membuat A menjadi stres.

b. Strategi Coping yang Dilakukan Subjek

Saat sedang stres, A mempunyai cara jitu untuk mengatasi stres tersebut, yaitu dengan beristirahat sejenak sambil menikmati segelas kopi di sela-sela waktu pekerjaannya, beribadah (sholat) dan *sharing* dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan dengan dirinya, baik kesamaan dari segi kepribadian maupun dari segi tuntutan pekerjaan yang juga sama beratnya dengan dirinya. Upaya-upaya yang dilakukan A tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan. Namun, menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika A dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

IV.1.2 Subjek 2 (B)

A. Data Pribadi

Inisial : B
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 33 tahun
Status Pernikahan : Menikah dengan satu orang istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir : S1 Teknik
Posisi Kerja : Staf *General Affair*(GA)
Area Kerja : *Office*
Status Kerja : Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier : 12 tahun

B. Observasi Umum

B adalah seorang laki-laki dengan tinggi 168 cm dan berat badan 89 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya agak gemuk dengan kulit berwarna sawo matang. Peneliti melakukan wawancara di ruang kerjanya, karena

kebetulan saat itu B memiliki waktu untuk wawancara di tengah-tengah kesibukannya yang padat. Pada saat wawancara, B berseragam kerja rapih. Ia berbicara dengan volume besar dengan artikulasi yang jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas yang didukung dengan posisi duduknya yang tegak. Sikapnya selama wawancara tenang dan tidak ada gerakan tubuh yang menonjol. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

Pada saat wawancara, B terlihat kurang bersemangat dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Matanya juga terlihat sedikit lelah. Setelah dikonfirmasi, B mengatakan bahwa ia sedang dikejar-kejar laporan karena kemarin ia tidak masuk kerja. Namun, setelah dikonfirmasi kembali, B menyatakan kesanggupannya untuk melanjutkan proses wawancara. B tidak terlalu detail menceritakan tentang keluh kesahnya selama bekerja di Monier. Seringkali ia mengembalikan jawaban dengan kata-kata “*Ya Ibu tau lah.*” Peneliti meminta B untuk memperjelas maksud jawabannya, namun ia terlihat agak malas menjawabnya. Di akhir wawancara, peneliti sempat menceritakan sedikit tentang teknik relaksasi progresif dan B terlihat sangat tertarik dengan itu. Ia langsung menyanggupi untuk menghadiri pelatihan, padahal waktu pelatihan belum ditetapkan.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Overload pekerjaan dan hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerjanya terkadang menimbulkan suasana tegang menjadi stresor tersendiri bagi B. Dalam hal pengerjaan laporan misalnya. B adalah satu-satunya staf GA yang ada di pabrik Monier Tangerang dan semua laporan berawal dari dia. Laporan yang harus dibuat juga bermacam-macam, mulai dari laporan harian, mingguan, bulanan hingga tahunan. Laporan tersebut juga diberikan bukan hanya ke departemennya saja, tetapi juga ke departemen-departemen lain. Laporan-laporan ini harus diberikan secara rutin. Jika B terlambat memberikan laporan, maka departemennya dan departemen lain akan ikut terlambat juga dalam memberikan laporannya. Sedangkan B mengaku bahwa pekerjaannya bukan hanya membuat laporan saja. Ia juga bertanggung jawab dalam mengurus personalia, mengurus surat-surat ke pihak eksternal, sekaligus juga mengurus bagian umum di pabrik Monier Tangerang. Kondisi *overload* pekerjaan inilah yang seringkali membuat B merasa stres dan semua pekerjaannya tersebut terkadang tidak bisa diselesaikan

tepat waktu. Jika sudah begini, atasannya maupun departemen lain akan mulai mengejar laporan dari B. Hal inilah yang terkadang membuat B berselisih pendapat dengan atasannya sendiri maupun dengan departemen lain dan membuat hubungan kerja dengan mereka menjadi tegang dan kurang nyaman. B mengaku sempat beberapa kali mengeluhkan tentang *overload* pekerjaannya ke atasannya, namun atasannya hanya bisa menyabarkan dirinya dan mengatakan bahwa semua orang sudah mendapat porsi pekerjaannya masing-masing dan tidak ada orang lagi yang bisa membantu B melakukan pekerjaannya.

Stresor pada B menimbulkan efekperasaan cemas, kurang nyaman, *overload*, dan akhirnya menjadi malas masuk kerja. Perasaan *overload* dan cemas muncul ketika A tidak bisa menyelesaikan laporan dan pekerjaan-pekerjaan lainnya tepat waktu. Perasaan kurang nyaman muncul ketika hubungannya dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja lainnya menjadi tegang. Sedangkan perilaku malas kerja diunjukkan ketika B merasa sudah jenuh dengan tuntutan pekerjaan dan dengan rekan-rekan kerjanya. Kondisi-kondisi ini lama-lama membuat B menjadi stres.

c. Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek

Saat sedang stres, B mempunyai cara jitu untuk mengatasi stresnya tersebut, yaitu dengan beribadah (sholat) dan *sharing* dengan teman-temannya yang lain yang dianggapnya memiliki kesamaan sifat dengan dirinya. Upaya-upaya yang dilakukan B tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika B dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali. Langkah lain yang dilakukan B untuk mengatasi stresnya ialah dengan tidak masuk kerja dan fokus mengurus usaha-usaha pribadi milik keluarganya. Tak jarang B mengambil cuti beberapa hari untuk kepentingan ini. Hal ini sempat membuat ketegangan dengan rekan-rekan kerjanya karena laporan datang terlambat, namun B mempunyai sikap cuek yang ia tunjukkan saat sedang berselisih paham dengan orang lain. Pada akhirnya, laporan tetap ia kirimkan walaupun terlambat dari jadwal.

IV.1.3 Subjek 3 (C)

A. Data Pribadi

Inisial	: C
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 29 tahun
Status Pernikahan	: Belum menikah
Pendidikan Terakhir	: SMK
Posisi Kerja	: Produksi
Area Kerja	: Buruh
Status Kerja	: Karyawan kontrak
Lama Bekerja di Monier	: 8 bulan

B. Observasi Umum

C adalah seorang laki-laki dengan tinggi 165 cm dan berat badan 60 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume sedang cenderung kecil dengan artikulasi yang cukup jelas. Pada saat wawancara, C berpakaian rapih. Sikapnya saat berbicara terlihat kurang tegas dan kurang percaya diri yang ditandai dengan posisi duduknya yang bungkuk dan terkesan agak malas. Sikapnya selama wawancara terlihat kurang tenang, sempat beberapa kali melihat ke arah luar jendela saat akan menjawab pertanyaan. Ketika ditanyakan tentang hal itu ia menjawab tidak apa-apa, namun ekspresi wajahnya terlihat agak letih dan khawatir. Peneliti berusaha mengkonfirmasi ekspresinya itu dan sambil tersenyum ia mengatakan agak takut jika ada yang mendengar jawabannya, apalagi jika didengar oleh supervisornya. Peneliti meyakinkan C bahwa hasil wawancara ini hanya diketahui oleh peneliti saja dan tidak akan dipublikasikan ke siapapun di Monier, apalagi ke supervisornya. Setelah diyakinkan, C mulai mau bercerita dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Ekspresi C saat menjawab sesuai dengan jawaban yang diberikan.

Pada saat wawancara, C cukup detail menceritakan tentang keluh kesahnya selama bekerja di PT Monier Tangerang. Ia menceritakan beberapa kisah selama bekerja di PT Monier Tangerang yang membuatnya kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini diakuinya sempat membuatnya stres dan ingin mengundurkan diri,

tapi mengingat ia masih dalam masa kontrak dengan perusahaan *outsourcingnya*, niat itupun ia urungkan.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Gaji yang kurang sesuai jika dibandingkan dengan beban fisik pekerjaan yang harus dilakukan, pembayaran gaji yang sering terlambat dan seringkali ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas dari perusahaan *outsourcing* tempatnya bekerja menjadi sumber stres tersendiri bagi C. C seringkali menekankan pada gaji yang kurang jika dibandingkan dengan beban pekerjaan yang ada. C mengaku beban pekerjaan yang ada sangat berat terutama dari segi fisik, karena pekerjaannya mengharuskannya berdiri selama kurang lebih delapan jam setiap harinya sangat menguras tenaga. Belum lagi jika ia harus lembur hingga harus bekerja sepuluh jam setiap hari atau harus masuk di hari sabtu. C mengaku ada waktu istirahat lima hingga sepuluh menit yang diberikan perusahaan di sela-sela jam kerjanya, namun jika produksi sedang ketat, ia pasti tidak sempat beristirahat. Sedangkan C tidak mempunyai pengganti yang dapat menggantikan posisi kerjanya. Belum lagi jika ada teman satu bagian yang tidak masuk kerja, beban pekerjaannya semakin berat karena ia bersama temannya yang lain harus menggantikan posisi temannya yang tidak masuk tersebut.

Menghadapi beban pekerjaannya yang berat, C mengaku menjadi sangat lelah setelah pulang bekerja dan waktunya bersama keluarga semakin berkurang, mengingat terkadang ia harus masuk di hari sabtu dan minggu jika jadwal produksi sedang padat. Ia juga mengaku sempat beberapa kali sakit dan ijin tidak masuk kerja karena badan merasa tidak fit. Mengingat C belum mempunyai cuti, sehingga jika ia tidak masuk akan membuat gajinya dipotong. Hal ini membuat C menjadi semakin stres.

Stresor lainnya pada C adalah pada saat gajian. Menurut C, gaji seringkali terlambat dibayarkan dan seringkali ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas. Keluhan tentang pembayaran gaji yang terlambat dan ada potongan tidak jelas ini C tujukan ke perusahaan *outsourcing*-nya, bukan ke PT Monier, karena setelah dikonfirmasi lebih lanjut oleh C, PT Monier sudah membayar gaji tepat waktu tapi keterlambatan datang dari perusahaan *outsourcing*. C sudah beberapa kali

menyarankan agar manajemen perusahaan *outsourcing*nya berani berbicara tentang keterlambatan gaji yang selama ini terjadi, serta apa alasan dibalik pemotongan-pemotongan gaji yang tidak jelas itu. Menurutnya langkah itu dapat memberikan kejelasan dan ketenangan pada dirinya dan juga sekaligus dapat menjadi wadah baginya untuk mengeluarkan uneg-uneg terhadap perusahaan *outsourcing*nya dibandingkan dengan kondisi saat ini yang tidak ada penjelasan sama sekali. Namun, hingga sekarang keluhannya itu belum ditanggapi oleh pihak *outsourcing*.

Menurut C, selama bekerja di PT Monier Tangerang tidak ada masalah yang berat dengan PT Monier. Semuanya masih dianggap wajar, seperti perselisihan dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja dan beban pekerjaan fisik yang berat yang menurutnya merupakan konsekuensi pekerjaan. Menurutnya, selama hak-haknya dipenuhi, ia tidak masalah. Namun, C menjadi stres jika ada keterlambatan pembayaran gaji dan ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas. Jawaban ini seringkali diulang oleh C dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

b. Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek

Saat sedang stres, C mempunyai cara jitu untuk mengatasi stresnya tersebut, yaitu dengan bercanda dengan teman-teman dekatnya atau bercerita tentang masalahnya di pabrik ke keluarganya di rumah. Upaya-upaya yang dilakukan C tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika B dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

IV.1.4 Subjek 4 (D)

A. Data Pribadi

Inisial	: D
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 30 tahun
Status Pernikahan	: Menikah dengan satu orang istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir	: Diploma 1
Posisi Kerja	: <i>Quality Control</i> (QC) Laboratorium

Area Kerja : *Office*
Status Kerja : Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier : 5 tahun

B. Observasi Umum

D adalah seorang laki-laki dengan tinggi 168 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya proporsional dengan kulit berwarna sawo matang. Wawancara dilakukan di ruang kerja Ddi sela-sela waktu kerjanya dan saat itu ia berseragam kerja Monier. Ia berbicara dengan volume cukup besar, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas yang didukung dengan posisi duduknya yang tegak dan adanya kontak mata yang terjaga sejak awal hingga akhir wawancara. Sikapnya selama wawancara tenang, tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, dan tidak malu bercerita tentang pengalaman dan perasaannya yang dirasakan selama bekerja di PT Monier Tangerang. D merupakan satu dari beberapa subjek yang bersemangat dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Ia mengaku sangat senang diberikan pertanyaan-pertanyaan tentang topik stres kerja karena saat wawancara berlangsung ia sedang merasa stres dengan pekerjaannya di Monier, dan juga sedang merasa kesal dengan atasannya tentang sesuatu hal. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan juga sesuai dengan topik pembicaraan.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Penumpukkan pekerjaan dan hubungan kerja dengan atasan menjadi sumber stres (stresor) tersendiri bagi D. Dalam hal penumpukkan pekerjaan, hal-hal yang membuat D stres adalah ketika pekerjaan yang satu belum selesai tapi sudah ditambahkan pekerjaan lain oleh atasannya, ditambah lagi dengan situasi yang terkadang atasannya itu tidak mau mengerti dirinya yang belum selesai melakukan pekerjaan yang diminta, terlalu diforsir sehingga membuat dirinya capek dan malas bekerja. Kalau sudah begini, D lebih memilih untuk menunda mengerjakan pekerjaan yang baru diberikan dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya diberikan. D merupakan satu-satunya QC Laboratorium di PT Monier Tangerang, sehingga semua pekerjaan yang terkait

dengan laboratorium dan administrasi menjadi tanggung jawabnya. Seringkali D harus lembur hingga bekerja sepuluh jam setiap hari atau masuk kerja di hari sabtu demi menyelesaikan pekerjaan yang diminta atasannya. Hal ini tentunya mengurangi waktu istirahat dan waktu santai D bersama keluarganya.

D mengaku tidak sungkan menceritakan keluh kesahnya selama bekerja di Monier. Ia sempat beberapa kali menyampaikan keluhannya kepada atasannya itu, meminta penyesuaian gaji dengan penumpukkan pekerjaan yang selama ini dirasakannya, namun jawabannya tidak memuaskan dan hanya diminta untuk bersyukur atas apa yang ada. Jawaban inilah yang terkadang membuat D menjadi malas saat harus berhadapan dengan atasannya tersebut, mulai malas mengerjakan pekerjaan yang diminta atasannya dan akhirnya menimbulkan hubungan kerja yang tegang dengan atasan.

Stresor pada D menimbulkan efek menjadi malas dan tidak *mood* dalam bekerja, seringkali mempunyai keinginan untuk cuti tidak masuk kerja keesokan harinya dengan niat untuk menghindari dan “ngerjain” atasan. D mengaku lebih memilih untuk menghindari atasannya jika sudah stres, karena menurutnya ia terlalu di kengkang oleh atasannya dan kurangnya respon atasannya dalam cara menyelesaikan suatu masalah pekerjaan secara kekeluargaan dibandingkan dengan atasan D sebelumnya. Hal ini terkadang membuat D harus menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan atasan karena atasannya itu kurang memberikan dukungan dan tidak mau mengerti alasan apapun yang dikemukakan D jika ia belum selesai mengerjakannya.

Di akhir wawancara, D memberikan masukan kepada peneliti agar kegiatan wawancara seperti ini bisa diadakan rutin setiap bulan. Menurutnya bagus jika ada sarana wawancara seperti ini yang dapat membuatnya bercerita dan mengeluarkan uneg-uneg tentang apa yang dirasakannya saat itu.

b. Strategi Coping yang Dilakukan Subjek

Jika sedang stres, D berusaha mengatasinya dengan bermain futsal antara sesama karyawan Monier yang juga berfungsi sebagai ajang kekerabatan antar karyawan. Kebetulan perusahaan menyediakan fasilitas olahraga lapangan futsal di pabrik dan bisa digunakan kapan saja. Olahraga futsal ini memang rutin dilakukan oleh D setiap minggu jika ia sempat, namun paling tidak sebulan dua kali harus bermain futsal. Selain karena hobi, olahraga futsal juga sangat

membantu D untuk menjaga kebugaran tubuhnya. Selain itu, cara lain yang dilakukan D untuk mengatasi stresnya ialah dengan sengaja mengambil libur atau cuti beberapa hari untuk dihabiskan dengan *refreshing* bersama keluarga. Menurutnyanya cara ini sangat membantunya dalam mengatasi stres. Upaya-upaya yang dilakukan D tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnyanya perasaan stres itu akan muncul kembali jika D dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

IV.1.5 Subjek 5 (E)

A. Data Pribadi

Inisial : E
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 34 tahun
Status Pernikahan : Menikah dengan satu orang istri dan dua orang anak
Pendidikan Terakhir : SMK
Area Kerja : Buruh
Posisi Kerja : *Forklift driver*
Status Kerja : Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier : 10 tahun

B. Observasi Umum

E adalah seorang laki-laki dengan tinggi 165 cm dan berat badan 67 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya proporsional dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume cukup besar, tempo sedang dengan artikulasi yang cukup jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat biasa-biasa saja, beberapa kali menyender ke kursinya lalu kembali duduk tegak lagi. Kontak mata selalu terjaga. Sikapnya selama wawancara kurang tenang dan beberapa kali sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, E mengaku sedang merasa capek dan ingin cepat-cepat pulang karena harus menghadiri undangan adik temannya. Setelah peneliti meyakinkan E bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, E akhirnya mau melanjutkan wawancara. Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, jawabanyang diberikan seadanyanamun sesuai dengan

pertanyaan yang diajukan. Jawaban yang diberikan tidak terlalu detail karena E mengaku dirinya bukanlah tipe orang yang suka membicarakan permasalahan pribadinya ke orang lain. E sempat beberapa kali sempat meminta pertanyaan diulang karena kurang mengerti dengan maksud pertanyaan yang diajukan.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Bekerja lembur dan perselisihan dengan sesama rekan kerja menjadi sumber stres (stresor) tersendiri bagi E. Sebagai seorang *forklift driver*, E seringkali harus lembur mengikuti jadwal produksi. E mengaku terkadang harus bekerja hingga sebelas jam per hari dan juga harus masuk kerja di hari minggu. E mengaku sudah merasa jenuh dan capek karena sudah sepuluh tahun bekerja di PT Monier sebagai *forklift driver*, sehingga waktu istirahat yang cukup menjadi hal yang sangat berharga bagi E. Bekerja lembur sangat mengurangi waktu istirahat E dan waktu berkumpulnya dengan keluarga. Selain itu, E pernah berselisih pendapat dengan sesama rekan kerjanya karena sesuatu hal (E tidak bersedia menceritakan permasalahan apa yang dimaksud), dan hal itu cukup membuatnya merasa tidak enak dan malas masuk kerja. Namun, E mengaku saat ini masalah sudah selesai dan hubungannya dengan rekan kerjanya itu sudah kembali baik.

Stresor pada E menimbulkan efek sakit kepala dan menjadi tidak semangat bekerja. Sakit kepala terutama sering muncul saat E dihadapkan dengan permasalahan keluarga. Sedangkan efek tidak semangat kerja muncul jika ia seringkali harus masuk lembur atau saat ada masalah dengan sesama rekan kerjanya. E mengaku tidak terlalu suka membicarakan permasalahan pribadinya ke orang lain, sehingga setiap masalah ia pendam sendiri dan mencoba menyelesaikannya dengan caranya sendiri atau diam dan membiarkan waktu yang menyelesaikannya. Menurutnya, ia merasa lebih nyaman dengan keadaan seperti itu daripada harus menceritakan masalahnya ke orang lain.

b. Strategi Coping yang Dilakukan Subjek

Jika sedang stres, E berusaha menghilangkannya dengan beribadah (sholat) dan menonton TV di rumah. Menurutnya cara ini sangat membantunya dalam menghadapi stres karena dapat membuatnya lupa sejenak akan masalah yang ada. Jika sakit kepalanya tidak tertahankan, ia akan langsung minum obat

dan berusaha menghilangkannya dengan tidur. Upaya-upaya yang dilakukan E tersebut cukup membuatnya tenang dan kembali fokus ke pekerjaan, namun menurutnya perasaan stres itu akan muncul kembali jika E dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya stres kembali.

IV.1.6 Subjek 6 (F)

A. Data Pribadi

Inisial	: F
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 22 tahun
Status Pernikahan	: Belum menikah
Pendidikan Terakhir	: SMK
Area Kerja	: Buruh
Posisi Kerja	: Produksi
Status Kerja	: Karyawan kontrak
Lama Bekerja di Monier	: 9 bulan

B. Observasi Umum

F adalah seorang laki-laki dengan tinggi 165 cm dan berat badan 61 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, terlihat kurang nyaman dan kurang percaya diri, tempo lambat namun artikulasinya cukup jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat lemas dan terkesan malas. Namun setiap kali peneliti bertanya dan F menjawab pertanyaan selalu ada kontak mata. Sikapnya selama wawancara terlihat cukup lelah dan seringkali batuk, beberapa kali juga sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, F mengaku sedang merasa capek dan ingin cepat-cepat bermain futsal. Selain itu, F juga mengaku sedang batuk dan kurang enak badan namun tetap ingin bermain futsal karena diajak oleh teman-temannya sekaligus untuk mencari kesenangan. Setelah peneliti meyakinkan F bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, F akhirnya mau melanjutkan wawancara.

Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, namun dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat dan kurang jelas. Seringkali peneliti harus memberikan pertanyaan direktif (jawaban ya/tidak) untuk

memperjelas maksud jawaban-jawaban F. Jawaban-jawaban yang diberikan merupakan jawaban pendek dan dijawab seadanya. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan F sesuai dengan topik pembicaraan.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

F mengaku bahwa selama ia bekerja di PT Monier Tangerang seringkali ada pembayaran gaji yang terlambat dan ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas. Hal-hal ini menjadi stresor tersendiri bagi F selaku buruh kontrak. Keluhan tentang pembayaran gaji yang terlambat dan potongan gaji yang tidak jelas ini F tujukan ke perusahaan *outsourcing*nya, bukan ke PT Monier, karena setelah dikonfirmasi lebih lanjut oleh supervisornya, PT Monier sudah membayar gaji tepat waktu tapi keterlambatan datang dari perusahaan *outsourcing*. F mengaku sudah menyampaikan keluhannya tentang hal ini ke supervisornya, tapi supervisornya tidak dapat memberikan jawaban yang memuaskan dan ia hanya diminta untuk menunggu sampai gaji dibayarkan. F merasa cemas dengan kondisi tersebut, karena ia harus membayar sewa kosan dan mengirimkan uang ke keluarganya di kampung. Ia ingin marah tapi tidak bisa karena F sadar dirinya hanyalah seorang buruh pabrik biasa yang tidak punya kuasa apa-apa.

Selain itu F mengeluhkan adanya ketidakkompakkan supervisor dan manajer dalam mengambil keputusan, sehingga ia bingung harus menuruti yang mana, misalnya apakah ia harus mematikan mesin perintah dari manajer atau meneruskan produksi perintah dari supervisor. Kondisi ini bukan hanya terjadi sekali dua kali, tapi cukup sering terjadi. Kalau sudah tidak kompak seperti ini, F merasa bingung dan menjadi capek sendiri. Selain itu, stresor lain bagi F adalah pada penerapan waktu istirahat yang tidak konsisten. Seharusnya menurut kebijakan perusahaan, setiap bekerja tiga puluh menit diperbolehkan istirahat selama lima menit, tapi pada prakteknya hal tersebut tidak selalu terjadi. Apalagi jika jadwal produksi sedang padat dan mesin harus jalan terus, sehingga mau tidak mau ia harus bekerja terus hingga beberapa jam baru bisa istirahat sebentar, kemudian kembali ke tempat kerjanya dan bekerja kembali. Hal-hal tersebut seringkali membuatnya menjadi stres dan lebih mudah capek.

Stresor pada F menimbulkan efek perasaan cemas dan lebih mudah capek. Perasaan cemas terutama muncul jika gaji terlambat dibayarkan dan atau ada

potongan-potongan gaji yang tidak jelas dari perusahaan *outsourcing*nya. Sedangkan perasaan lebih mudah capek muncul ketika ada ketidakkompakkan supervisor dan manajer dalam mengambil keputusan serta ketidakkonsistensian waktu istirahat.

c. Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek

Jika sedang stres, F berusaha menghilangkan stresnya tersebut dengan mencurahkan uneg-unegnya ke dalam sebuah status curahan hati di jejaring sosial *facebook* dan berbagi cerita serta tertawa dengan teman-teman seperjuangannya. Ia mengaku cara itu bisa membuatnya lebih rileks, walaupun jika dihadapkan pada kondisi yang sama, rasa stres itu dapat muncul kembali.

IV.1.7 Subjek 7 (G)

A. Data Pribadi

Inisial : G
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 32 tahun
Status Pernikahan : Sudah menikah dengan satu istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir : SMK
Area Kerja : Buruh
Posisi Kerja : *QC Plant*
Status Kerja : Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier : 10 tahun

B. Observasi Umum

G adalah seorang laki-laki dengan tinggi 170 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya agak kurus dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, tempo lambat dengan artikulasi yang kurang begitu jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat lemas dan kurang percaya diri serta kurang bersemangat. Tidak selalu ada kontak mata setiap kali peneliti bertanya dan G menjawab pertanyaan. Sikapnya selama wawancara terlihat lemas dan kurang tenang, beberapa kali juga sempat menunjukkan ekspresi lelah. Saat dikonfirmasi

tentang hal itu, G mengaku masih ada pekerjaan yang harus dilakukan. Setelah peneliti meyakinkan G bahwa wawancara tidak akan dilakukan terlalu lama, G akhirnya mau melanjutkan wawancara. Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, G cenderung diam dan lemas. Dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat. Walaupun demikian, jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, walaupun jawaban yang diberikan seringkali merupakan jawaban pendek dan dijawab seadanya. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan G sesuai dengan topik pembicaraan.

Jawaban yang diberikan G seringkali tidak lengkap dan menggantung. Semakin lama volume suaranya semakin kecil seperti tidak percaya diri dan khawatir bila jawabannya didengar orang lain. Peneliti mengkonfirmasi hal tersebut dan G menjawab tidak ada apa-apa. Ia hanya tidak tenang karena masih ada pekerjaan yang harus dilakukan, tapi masih menyanggupi ikut wawancara hingga selesai. G terlihat cukup bersemangat ketika menceritakan suatu kejadian saat ia ditegur oleh atasan karena pekerjaannya kurang memuaskan, padahal menurutnya ia sudah bekerja semaksimal mungkin. G menambahkan cerita tentang atasannya yang kurang memberikan penghargaan ke dirinya saat ia bekerja dengan baik, namun selalu menegur dan memarahinya jika pekerjaannya kurang memuaskan. Hal ini yang dirasakan G kurang adil.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja G menjadi sumber-sumber stres (stresor) tersendiri bagi G. Sebagai seorang *QC Plant*, G bertanggung jawab untuk memastikan genteng-genteng hasil produksi memiliki kualitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, tidak ada genteng *reject* dalam kumpulan genteng-genteng berkualitas baik dan membuat laporannya. Pekerjaan ini dilakukan G setiap hari. Ia harus berkeliling pabrik setiap hari untuk mengecek kondisi genteng hasil produksi, sedangkan cuaca seringkali tidak menentu, terkadang sangat panas atau hujan deras. Namun, pekerjaan itu harus tetap ia lakukan, sedangkan G merupakan satu-satunya *QC Plant* di shift nya, sehingga tuntutan pekerjaan tersebut dibebankan ke dirinya. Tuntutan pekerjaan itu dirasakan G terlalu berat, apalagi jika tidak didukung oleh atasan. Menurutnya, ketika ada masalah karena pekerjaannya

yang tidak berjalan dengan mulus mulai ada omongan yang tidak baik dari atasan dan terus diberikan tekanan dari atasan. Selalu seperti itu. G menceritakan pada saat itu ia sedang melakukan pekerjaannya, kemudian atasannya memanggilnya. Ia ditanya bagaimana keadaan produksi. Jika produksi sedang berada dalam kondisi bagus, G menjawabnya bagus, namun dianggap oleh atasannya sebagai hal yang biasa-biasa saja. Tapi jika produksi sedang kurang bagus, dirinya dinasehati panjang lebar, padahal ia sudah berusaha maksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dianggapnya tidak adil dan membuat G menjadi stres.

Stresor pada G menimbulkan efek rasanya seperti sesak nafas di dada. Ingin marah tapi tidak bisa dikeluarkan karena yang dihadapinya adalah atasannya. Ia memendam perasaan stres itu dan dibawa pulang ke rumah. Di rumah, G merasa lebih rileks saat bermain dengan anaknya. Ia merasa anaknya sangat membantunya menghilangkan stres dan sekejap lupa akan masalahnya di pabrik. Jika sudah terlalu lelah, G memutuskan untuk ambil cuti dan menghabiskan waktu untuk istirahat atau dirumah saja bersama keluarganya. Walaupun stres itu akan muncul kembali ketika G bekerja kembali di pabrik dan menghadapi situasi yang sama yang dapat membuatnya stres kembali.

b. Strategi Coping yang Dilakukan Subjek

Saat sedang stres, G berusaha menghilangkan stresnya dengan bertemu dan bercengkerama dengan keluarganya di rumah. Di rumah, G merasa lebih rileks saat bermain dengan anaknya. Ia merasa anaknya sangat membantunya menghilangkan stres dan sekejap lupa akan masalahnya di pabrik. Namun, jika sudah terlalu lelah, G memutuskan untuk mengambil cuti dan menghabiskan waktu beberapa hari untuk beristirahat di rumah atau menghabiskan waktu di rumah saja bersama keluarganya. Walaupun ia akui stres itu akan muncul kembali ketika G bekerja kembali di pabrik dan menghadapi situasi yang sama yang akhirnya membuat G stres kembali.

IV.1.8 Subjek 8 (H)

A. Data Pribadi

Inisial	: H
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 37 tahun
Status Pernikahan	: Sudah menikah dengan satu istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir	: SMK
Area Kerja	: <i>Office</i>
Posisi Kerja	: Supervisor Produksi
Status Kerja	: Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier	: 16 tahun

B. Observasi Umum

H adalah seorang laki-laki dengan tinggi 160 cm dan berat badan 58 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus kecil dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume sedang cenderung keras, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Saat wawancara ia berseragam rapih. Sikapnya saat berbicara terlihat bersemangat dan tidak sungkan mencurahkan uneg-unegnya tentang PT Monier Tangerang. Kontak mata juga selalu terjaga. Sikapnya selama wawancara terlihat bersemangat dan percaya diri. H termasuk subjek yang tidak malu-malu bercerita tentang PT Monier Tangerang. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, seringkali menjawab pertanyaan dengan jawaban panjang yang didukung oleh cerita-cerita tertentu. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan H sesuai dengan topik pembicaraan dan dengan jawaban yang diberikan.

H menjawab setiap pertanyaan dengan suara lantang dan percaya diri, terutama pertanyaan-pertanyaan tentang sumber-sumber stres yang selama ini ia rasakan. Di akhir wawancara, H menyampaikan ucapan terima kasih karena diberikan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-unegnya. Wajahnya yang sumringah menunjukkan ia senang dengan adanya sesi wawancara itu dan menyarankan agar hal serupa dilakukan secara rutin, misalnya sebulan sekali atau dua bulan sekali dan dilakukan ke lebih banyak karyawan Monier Tangerang. Menurutnya, rekan-rekan Monier Tangerang lainnya juga merasakan stres dan membutuhkan sesi-sesi wawancara seperti itu.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Kompleksnya tuntutan pekerjaan, kurangnya bantuan yang diperoleh H dari atasannya saat menghadapi masalah pekerjaan dan ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (stresor) tersendiri bagi H. H dengan semangat bercerita bahwa ketika ada masalah tentang pekerjaannya yang tidak berjalan dengan mulus, ia mengatakannya pada atasannya dengan harapan dapat memperoleh solusi. Namun, yang H dapatkan dari atasannya adalah tekanan untuk mencari tahu sendiri penyebab masalah dan mencari jalan keluar sendiri, atasannya tidak membantu tapi malah menambah tekanan. Jika H mengadu kembali pada atasannya, atasannya tersebut akan marah dan menegur dengan nada suara tinggi. Padahal sejak awal H sudah mengemukakan masalah yang terjadi dan berharap dibantu diberikan solusi, tapi yang H dapat hanya teguran dan tekanan lagi. Selalu seperti itu. Permasalahan menjadi semakin kompleks karena H juga dikejar-kejar dengan target produksi. Setiap hari ia harus mencapai target produksi yang dibebankan kepadanya, namun H merasa kurang mendapat bantuan dari atasannya jika ada masalah pekerjaan. Hal ini membuatnya jenuh dan sudah punya anjang-ancang keesokan harinya tidak akan masuk kerja.

Belum lagi jika anak-anak buahnya mengeluhkan fasilitas karyawan seperti fasilitas pemeriksaan kesehatan, seragam dan Alat Pelindung Diri (APD) yang terlambat diberikan. Semua anak buahnya mengeluhkan hal itu pada H. H berusaha menyampaikan keluhan anak-anak buahnya ke atasannya, tapi responnya lambat. Kejadian itu membuatnya tambah stres.

Pimpinan juga dinilai oleh H kurang kompak dalam mengambil keputusan. H bercerita seringkali atasannya mengatakan harus melakukan A, sedangkan atasan yang paling tinggi mengatakan harus melakukan B. H akhirnya mengikuti perintah atasan yang paling tinggi, yakni melakukan B. Namun, jika nanti hasilnya tidak sesuai harapan, H kembali yang disalahkan. H dianggap kurang melakukan pengawasan, ada yang salah dalam pelaksanaan, kurang ini kurang itu, dan sebagainya. Selama enam belas tahun bekerja, H sudah menghadapi berbagai macam tipe pimpinan di PT Monier Tangerang. Namun, pimpinan yang sekarang dinilai H kurang menghargai hasil kerja anak-anak buahnya. Jika sedang bagus dianggap biasa-biasa saja, namun jika hasil produksi sedang jelek, H selaku supervisor menjadi yang disalahkan tanpa ada bantuan solusi. Padahal H berharap

masalah yang ada di pabrik merupakan masalah bersama dan diselesaikan secara kebersamaan, bukannya mencari siapa yang salah seperti itu.

Stresor pada H menimbulkan efek sering merasa pusing. Pusing terutama dirasakan H jika tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, sedangkan ia belum mencapai target, ditambah lagi dengan ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan.

b. Strategi Coping yang Dilakukan Subjek

Jika sudah merasa stres dan pusing, H mempunyai cara jitu untuk menanganinya, yaitu dengan mengambil satu sampai dua hari cuti. Jika sedang cuti, H istirahat saja di rumahnya dan tidak pergi kemana-mana. Menurutnya cara itu merupakan cara yang paling ampuh menghilangkan stres, walaupun sebenarnya merugikan karena cuti dipotong dan H tidak mendapatkan uang transpor dan uang makan. Namun, stres yang dirasakan H dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan pada kondisi yang sama yang membuatnya kembali stres.

IV.1.9 Subjek 9 (I)

A. Data Pribadi

Inisial : I
Jenis Kelamin : Laki-laki
Usia : 33 tahun
Status Pernikahan : Sudah menikah dengan satu istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir : SMK
Area Kerja : *Office*
Posisi Kerja : Supervisor Produksi
Status Kerja : Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier : 10 tahun

B. Observasi Umum

I adalah seorang laki-laki dengan tinggi 162 cm dan berat badan 56 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya kurus kecil dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume sedang, tempo sedang dengan artikulasi yang jelas. Sikapnya saat berbicara terlihat tegas, bersemangat dan tidak sungkan

mencurahkan uneg-unegnya tentang PT Monier. Kontak mata juga selalu terjaga sejak awal wawancara hingga selesai. Sikapnya selama wawancara terlihat bersemangat dan percaya diri. I termasuk subjek yang tidak malu-malu bercerita tentang Monier. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, seringkali menjawab pertanyaan dengan jawaban panjang yang didukung oleh cerita-cerita tertentu. Ekspresi serta nada suara yang ditunjukkan sesuai dengan topik pembicaraan dan dengan jawaban yang diberikan.

I menjawab setiap pertanyaan dengan suara lantang dan percaya diri. I sangat bersemangat ketika bercerita tentang beberapa kasus terakhir yang pada intinya adalah ia disalahkan oleh atasan atas keputusan yang ia ambil. Padahal menurut I, ia sudah mengadakan masalah tersebut ke atasannya, bahwa masalah yang ada bukan karena kelalaian I, tapi tetap ia yang disalahkan. Namun, I terlihat agak malas saat menceritakan kelakuan anak-anak buahnya yang kurang disiplin dari segi waktu kerja. Di akhir wawancara, I dengan lantang menyampaikan ucapan terima kasih karena diberikan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-unegnya. Wajahnya yang sumringah menunjukkan ia senang dengan adanya sesi wawancara itu dan menyarankan agar hal serupa dilakukan secara rutin, misalnya sebulan sekali dan dilakukan ke lebih banyak karyawan Monier Tangerang. Menurutnya, rekan-rekan Monier Tangerang lainnya juga merasakan stres dan membutuhkan sesi-sesi wawancara seperti itu.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Tekanan pekerjaan dari atasan, kurangnya disiplin pada anak-anak buah I dan ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (stresor) tersendiri bagi I. Menurutnya, ketika ada masalah karena pekerjaannya yang tidak berjalan dengan mulus, ia mengemukakannya pada atasannya dengan harapan dapat memperoleh solusi. Namun, keputusan yang I dapatkan dari atasannya seringkali tidak kompak dan tidak konsisten. Bahkan I menjadi orang yang disalahkan dan terus ditekan untuk mencari solusi sendiri. Kalau sudah begini, I menjadi bingung dan stres, karena ia tahu jika melakukan kesalahan pasti ia yang akan disalahkan terus. Saat ini dengan melihat atasan yang sedang menuju ke tempat produksi saja sudah membuat I merasa cemas dan stres, padahal belum tentu atasan tersebut akan memarahinya. I mengakui selama sepuluh tahun bekerja di Monier, pernah ada pimpinan yang membantu ia saat

menghadapi masalah, namun ada juga pimpinan yang lebih banyak menyalahkan anak buahnya daripada memberi solusi. Jadi kondisinya tergantung sifat pimpinan itu apakah mau membantu atau tidak.

Stresor lain yang dirasakan I adalah kelakuan anak-anak buahnya yang kurang disiplin dari segi waktu kerja. Menurutnya, anak-anak buahnya seringkali terlambat hingga tiga puluh menit dari waktu kerja, sehingga waktu produksi menjadi semakin berkurang. I sudah seringkali berusaha memberikan penjelasan dan meminta anak-anak buahnya untuk datang tepat waktu, namun hingga sekarang tidak ditanggapi dengan konsisten. Hal ini seringkali membuat I kesal, terutama saat target produksi sedang tinggi-tingginya, sehingga setiap menit sangat berharga dalam produksi. I mengaku selalu memarahi anak-anak buahnya yang datang terlambat dan mengakui ada perubahan yang ditunjukkan oleh mereka, namun tidak konsisten.

Stresor pada I menimbulkan efek perasaan cemas dan sering merasa sakit kepala. Perasaan cemas muncul ketika I melihat atasannya yang sedang menuju tempat produksi. Dengan panik, I berusaha untuk mencari tahu apakah ada masalah dalam proses produksinya, sehingga ketika diketahui oleh atasannya, I dapat memberikan jawaban dan solusi yang tepat. Sedangkan perasaan sakit kepala muncul ketika ada tekanan dari atasan terhadap pekerjaan, ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kelakuan anak buahnya yang sering datang terlambat.

b. Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek

Jika sedang stres, I berusaha menanganinya dengan menghindari atasan dan berkumpul dengan anak-anak buahnya sambil bertukar cerita tentang banyak hal. Hal ini ia lakukan baik di sela-sela jam kerja maupun diluar jam kerja. Cara lain yang biasa dilakukan I saat stres ialah dengan bermain bola atau futsal di pabrik atau di luar pabrik. Tujuannya untuk *have fun* untuk menyalurkan hobi sekaligus *refreshing*. Menurutnya cara itu merupakan cara yang paling ampuh menghilangkan stres. I mengaku setelah selesai bermain bola, pikirannya menjadi jernih kembali dan lebih enak tidur. Keesokan harinya ia siap untuk bekerja kembali. Namun, stres yang dirasakan I dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan pada kondisi yang sama yang kembali membuatnya stres.

IV.1.10 Subjek 10 (J)

A. Data Pribadi

Inisial	: J
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Usia	: 28 tahun
Status Pernikahan	: Sudah menikah dengan satu istri dan satu orang anak
Pendidikan Terakhir	: SMK
Area Kerja	: Buruh
Posisi Kerja	: <i>Deracker Leader</i>
Status Kerja	: Karyawan permanen
Lama Bekerja di Monier	: 4 tahun

B. Observasi Umum

J adalah seorang laki-laki dengan tinggi 168 cm dan berat badan 65 kg. Potongan rambutnya pendek rapi standar, badannya proporsional dengan kulit berwarna sawo matang. Ia berbicara dengan volume kecil, tempo lambat dengan artikulasi yang kurang jelas. Selama wawancara berlangsung, J lebih banyak diam, tidak terlalu kelihatan bersemangat. Saat dikonfirmasi tentang hal itu, J mengaku tidak ada apa-apa. Saat wawancara tidak ada gerakan tubuh yang menonjol, kontak mata terjaga, namun dalam menjawab pertanyaan selalu dijawab seadanya dalam tempo lambat. Karena artikulasinya kurang jelas dan volume suaranya yang kecil, peneliti seringkali meminta J untuk mengulang jawabannya atau dengan memberikan pertanyaan yang sifatnya untuk mengkonfirmasi jawaban. Jawaban-jawaban yang diberikan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan, walaupun memerlukan beberapa kali pengulangan. Nada suara yang ditunjukkan J sesuai dengan topik pembicaraan, walaupun volumenya kecil.

Saat wawancara, J berpakaian rapih. Ia baru saja selesai produksi. J tidak terlalu banyak menunjukkan ekspresi saat menjawab. Ekspresi wajahnya cenderung datar. Posisi duduknya selalu menyender sejak awal wawancara hingga selesai dengan beberapa kali merubah posisi kaki. Wawancara dengan J merupakan wawancara tercepat yang peneliti lakukan, yakni hanya sekitar lima belas menit, karena J menjawab semua pertanyaan dengan ringkas dan padat.

C. Hasil Asesmen

a. Sumber-sumber stres (stresor) dan efek-efek stres yang muncul

Anak buah yang sulit diatur, ketidaksesuaian gaji dengan Upah Minimum Regional (UMR) kota Tangerang dan ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan menjadi sumber-sumber stres (stresor) tersendiri bagi J. Menurut J, posisi J sebagai *deracker leader* membuatnya sering mendapat keluhan anak buahnya karena susu yang sering terlambat diberikan dan gaji anak-anak buahnya yang masih dibawah UMR. Hampir setiap hari J mendapat keluhan seperti itu dari anak-anak buahnya. Awalnya J masih mau mendengarkan dan berusaha memberikan penjelasan untuk sabar menunggu hingga susu datang, namun lama-kelamaan ia menjadi capek dan malas sendiri serta memilih untuk bersikap cuek. Apalagi jika anak buahnya mengeluhkan tentang gaji mereka yang dibawah UMR dan meminta J untuk menanyakan hal itu ke supervisor, J merasa semakin malas dan cuek menghadapinya karena ia tahu masalah gaji bukanlah urusannya.

Selain itu, ada beberapa anak buah J yang sering datang terlambat. Seharusnya mulai bekerja pukul tujuh pagi, namun beberapa anak buahnya baru datang pukul 7.30. J mengaku sempat beberapa kali mendapatkan teguran dari supervisornya tentang hal ini, dan sudah ia sampaikan juga ke anak buahnya tersebut. Namun, mereka tidak mau mendengar dan tetap datang terlambat. Sedangkan supervisornya tidak mau menerima alasan dan menegur J terus, sehingga lama-kelamaan ia mulai malas dan memilih untuk bersikap cuek. Bahkan sekarang J mengakui dirinya jadi ikut sering terlambat dan mengulur-ulur waktu, terutama saat dirinya malas bekerja. Misalnya, J mengulur waktu lama memakai sarung tangan sebelum mulai bekerja, padahal memakai sarung tangan bisa dilakukan kurang dari sepuluh detik.

Pernah juga saat itu J diperbantukan ke bagian lain yang ia memang dianggap oleh atasannya mempunyai kemampuan di bagian itu. Namun, saat bekerja di bagian yang baru, J ditekan terus-menerus oleh atasannya, sedangkan gajinya tetap, padahal ia juga memiliki kewajiban kerja di bagiannya yang lama. Mengetahui dirinya ditekan terus tanpa ada kompensasi lebih, J memutuskan untuk mundur dan hanya mengurus satu area saja di bagiannya yang lama.

Stresor pada J menimbulkan efek malas bekerja dan bersikap cuek. Perasaan malas dan cuek ini muncul ketika J ditanyakan terus-menerus oleh anak buahnya tentang susu dan ketika ia ditegur terus-menerus karena perilaku dirinya dan

perilaku anak-anak buahnya yang seringkali datang terlambat dan mengulur-ulur waktu kerja.

b. Strategi *Coping* yang Dilakukan Subjek

Saat sedang stres, J lebih senang menghilangkan stresnya dengan menyendiri sambil merokok dan mendengarkan musik. J mempunyai pikiran bahwa apapun masalah di pabrik jangan sampai di bawa ke rumah, sehingga ia akan berusaha menghilangkan stresnya di pabrik agar di rumah ia bisa langsung beristirahat tanpa ada gangguan pikiran tentang lingkungan pabrik. Walaupun demikian, J mengakui bahwa stres yang dirasakannya dapat muncul kembali ketika ia dihadapkan pada kondisi yang sama di pabrik yang kembali membuatnya stres.



Berikut adalah ringkasan sumber-sumber stres kerja (stresor) dan efek-efek stres kerja yang muncul pada kesepuluh subjek :

Tabel 4.2. Ringkasan Sumber-sumber Stres Kerja Kesepuluh Subjek Penelitian

Aspek	Subjek A	Subjek B	Subjek C	Subjek D	Subjek E	Subjek F	Subjek G	Subjek H	Subjek I	Subjek J
Sumber-sumber Stres	Tuntutan pekerjaan yang tinggi	<i>Overload</i> pekerjaan Hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerja	Gaji yang kurang sesuai dengan beban pekerjaan Pembayaran gaji yang sering terlambat Seringkali ada potongan gaji yang tidak jelas	Penumpukan pekerjaan Hubungan kerja dengan atasan	Bekerja lembur Perselisihan dengan sesama rekan kerja	Pembayaran gaji yang sering terlambat Ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas Ketidak-kompakkan supervisor dan manager dalam mengambil keputusan	Tuntutan pekerjaan yang tinggi Kurangnya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerjanya	Kompleksnya tuntutan pekerjaan Kurangnya bantuan yang diperoleh dari atasan saat menghadapi masalah Ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan	Tekanan pekerjaan dari atasan Kurangnya disiplin pada anak-anak buah Ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan	Anak buah yang sulit diatur Ketidaksihinggaan gaji dengan UMR Ketidak-kompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan

Tabel 4.3 Sumber-sumber Stres Kerja menurut Lazarus dan Folkman (1984)

Subjek	Sumber-sumber stress kerja (stressor)		
	Kontrak	Rancangan pekerjaan	Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja
A		Tuntutan pekerjaan yang tinggi	Hubungan dengan atasan
B		<i>Overload</i> pekerjaan	Hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerja
C	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang kurang sesuai dengan beban pekerjaan • Pembayaran gaji yang sering terlambat • Seringkali ada potongan gaji yang tidak jelas 		
D		Penumpukkan pekerjaan	Hubungan kerja dengan atasan
E		Bekerja lembur	Perselisihan dengan sesama rekan kerja
F	<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran gaji yang sering terlambat • Ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas • Ketidakkompakkan supervisor dan manager dalam mengambil keputusan 		
G		Tuntutan pekerjaan yang tinggi	Kurangnya penghargaan dari atasan terhadap hasil kerja bawahannya
H		Kompleksnya tuntutan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya bantuan yang diperoleh dari atasan saat menghadapi masalah • Ketidakkompakkan pimpinan dalam mangambil keputusan

Tabel 4.3 Sumber-sumber Stres Kerja menurut Lazarus dan Folkman (1984)

Subjek	Sumber-sumber stress kerja (stressor)		
	Kontrak	Rancangan pekerjaan	Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja
I		Tekanan pekerjaan dari atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya disiplin pada anak-anak buah • Ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan
J		Ketidaksesuaian gaji dengan UMR	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan • Anak buah yang sulit diatur

Tabel 4.4 Efek-efek Stres Kerja menurut Soewondo (2010)

Subjek	Efek-efek stress kerja (stressor)			
	Gangguan fisik seperti jantung berdebar-debar, migraine, berkeringat, tekanan darah tinggi, sakit jantung	Perubahan sikap seperti, menarik diri, merasa tertekan, penakut	Perubahan tingkah laku seperti, lekas marah, merokok, depresi, banyak salah, tak bisa konsentrasi	Absensi.
A		Kurang nyaman, perasaan cemas, dan mudah sensitif		
B		Perasaan cemas, kurang nyaman		Malas masuk kerja
C				Ambil cuti
D			Malas dan tidak <i>mood</i> dalam bekerja	Ambil cuti
E	Sakit kepala	Tidak semangat bekerja		
F		Perasaan cemas dan lebih mudah capek		
G	Sesak nafas di dada			
H	Merasa pusing			
I	Sakit kepala	Perasaan cemas		
J		Bersikap cuek	Malas bekerja	

BAB V

HASIL PELAKSANAAN INTERVENSI

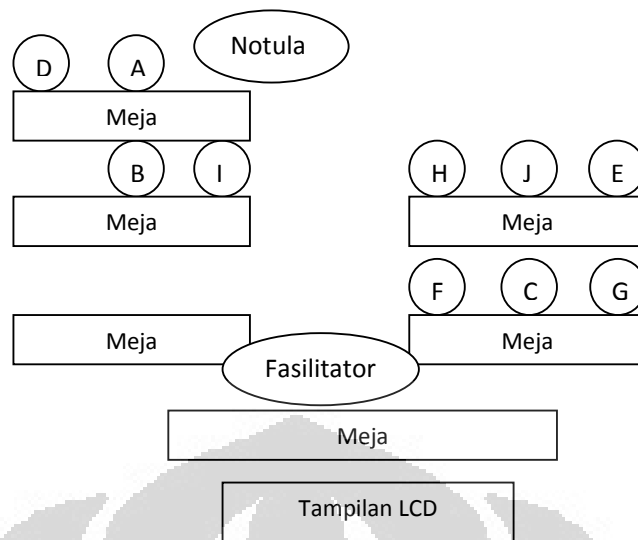
Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai intervensi berupa pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif serta evaluasi terhadap intervensi tersebut. Intervensi diberikan kepada sepuluh subjek, namun empat orang *drop out* dan tidak menyerahkan kuesioner *post test* yang diberikan. Oleh karena itu, hanya enam orang tersisa yang mengikuti proses penelitian secara lengkap dan diperhatikan perkembangannya setelah pemberian intervensi.

V.1 Pelatihan Manajemen Stres Kerja

V.1.1 Sesi Pemberian informasi

V.1.1.1 Gambaran Umum

Pelatihan manajemen stres kerja melalui sesi pemberian informasi dilaksanakan pada hari Sabtu, 12 Mei 2012 di ruangan kantin PT Monier Tangerang. Sesi pemberian ini baru dimulai pukul 15.30, terlambat tiga puluh menit dari waktu perjanjian karena menunggu peserta terkumpul, dan berakhir pukul 16.20. Total waktu aktivitas ini adalah lima puluh menit. Intervensi dilaksanakan kepada sepuluh orang peserta yang hadir, yaitu A, B, C, D, E, F, G, H, I dan J. Peneliti berperan sebagai fasilitator. Pakaian yang digunakan adalah pakaian bebas karena pelatihan diberikan setelah proses produksi selesai dan peserta sudah berganti baju bebas. Ruangan kantin tempat melakukan intervensi memiliki panjang dan lebar kurang lebih sepuluh meter dan lima meter. Suasana kantin pada saat itu agak panas karena kantin tidak dilengkapi dengan *Air Conditioner*. Walaupun kipas angin tersedia, namun ada beberapa kipas yang rusak sehingga kondisi ruang kantin masih terasa agak panas. Semua peserta duduk di bangku kantin dari bahan kayu tanpa ada senderan. *Setting* tempat duduk saat sesi pemberian informasi ini adalah sebagai berikut :



Gambar 5.1 *Setting* Posisi Tempat Duduk Saat Aktivitas Sesi Pemberian informasi

Adapun aktivitas-aktivitas yang dilakukan saat sesi pemberian informasi di PT Monier Tangerang adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Aktivitas dalam Sesi Pemberian informasi

	Aktivitas	Lama (menit)
1.	Pengantar (perkenalan / pendahuluan, <i>pre test</i>)	20
2.	Pemberian informasi tentang definisi stres kerja	10
3.	Pemberian informasi tentang definisi sumber stres kerja	10
4.	Pemberian informasi tentang definisi efek stres kerja	5
5.	Pemberian informasi tentang definisi manajemen stres kerja	5

V.1.1.2 Observasi Umum Saat Sesi Pemberian informasi

Pukul 15.05, baru tiga orang yang tiba (C, G dan F) dan langsung duduk di bangku paling belakang sebelah kiri. Beberapa menit kemudian seorang lagi datang (H) dan duduk di depan tiga orang rekannya yang sudah tiba. Peneliti meminta ketiga orang yang sudah datang untuk pindah ke bangku paling depan karena peneliti sudah mempersiapkan semuanya hanya di tiga baris bangku paling depan, termasuk mempersiapkan lembar *pre test* dan konsumsi makanan minuman. Pada awalnya mereka sempat enggan pindah tempat duduk, namun

setelah beberapa kali diminta pindah akhirnya mereka menurut dan duduk di deretan bangku paling depan sebelah kiri. Saat tiba di meja depan, mereka mulai melihat-lihat lembar *pre test* yang sudah peneliti siapkan di atas meja. Sambil melihat-lihat lembar *pre test*, G tersenyum lalu bertanya “*Apaan nih Bu? Ujian lagi kita?*” Peneliti memberikan penjelasan singkat bahwa lembar kertas itu bukan lembar ujian, melainkan kuesioner yang nanti akan diisi bersama-sama di awal-awal sesi dimulai.

Beberapa menit kemudian, peserta mulai berdatangan satu per satu (E dan J). Kirakira sepuluh menit kemudian, tepatnya pukul 15.15, sudah terkumpul tujuh peserta, namun ada satu dua orang yang meminta ijin ke toilet atau untuk melakukan suatu hal. Peneliti meminta tolong kepada beberapa peserta untuk mencoba menghubungi rekan-rekannya yang lain melalui telepon genggam, mengingat area pabrik sangat luas menyulitkan siapapun untuk mencarinya. Beberapa menit kemudian muncul lagi dua orang peserta (A dan D), sehingga total peserta menjadi delapan orang. Pukul 15.30 pelatihan dimulai, walaupun saat itu baru terkumpul delapan orang. Peneliti memutuskan untuk memulai sesi pemberian informasi mengingat waktu yang semakin terbatas dan ada permintaan dari peserta yang hadir untuk segera memulai pelatihan. Mereka beralasan sudah merasa capek dan ingin segera pulang setelah seharian bekerja. Ada juga yang beralasan ingin segera bermain futsal dan atau ada undangan teman yang harus dihadiri sore itu. Ada seorang peserta yang memberikan saran “*Udah Bu mulai aja, ntar mereka nyusul aja. Kesorean nih.*” Saran tersebut disambut baik oleh peserta-peserta yang lain, mereka ikut menimpali untuk menyegerakan dimulainya pelatihan. Menghadapi permintaan seperti itu, peneliti akhirnya memulai sesi pemberian informasi pukul 15.30 dengan jumlah delapan orang peserta. Ketujuh orang peserta menggunakan baju bebas (kemeja, kaos atau sweater dan celana panjang), sedangkan satu orang menggunakan seragam kantor (seragam Monier dan celana panjang hitam).

Dalam pelatihan, peneliti sengaja menyuguhkan pelatihan yang bersifat santai, interaktif dan bersahabat agar peserta merasa betah dan dapat menerima dengan baik materi-materi yang diberikan. Peneliti juga menggunakan alat bantu berupa *laptop* dan infokus untuk menampilkan materi pelatihan dalam bentuk *power point*. Selain itu, peneliti dibantu oleh seorang teman sebagai notula untuk membantu mengobservasi dan mencatat kejadian-kejadian penting saat sesi berlangsung.

Secara umum, semua peserta cukup kooperatif menjalani sesi pemberian informasi ini. Kemungkinan karena suasana santai dan interaktif yang sudah dijalankan sejak awal

pelatihan. Semua peserta berperan serta dalam pelatihan. Peneliti memberikan kesempatan kepada semua peserta untuk bertanya jika ada materi yang tidak dimengerti dan terkadang melempar pertanyaan-pertanyaan ke beberapa peserta dan meminta mereka untuk menjawabnya atau sekedar memberikan saran masukan terhadap sesuatu hal, sehingga diskusi bisa berjalan dua arah.

V.1.1.3 Aktivitas Pengantar (Perkenalan / Pendahuluan, *Pre test*) Saat Sesi Pemberian Informasi

Sesi pemberian informasi dimulai dengan aktivitas perkenalan atau pendahuluan. Aktivitas ini dilakukan dengan tujuan menjalin *rapport* dan meminta komitmen subjek dalam menjalani keseluruhan proses pelatihan dan proses penelitian. Fasilitator membuka sesi dengan menanyakan kabar dan pekerjaan peserta di hari itu. Semua peserta menjawab kabarnya baik namun sedang merasa capek karena baru saja selesai bekerja. Beberapa peserta kembali mengatakan bahwa selesai pelatihan ia akan menghadiri undangan temannya dan ada beberapa peserta yang mengatakan selesai pelatihan akan bermain futsal bersama rekan-rekannya yang lain.

Fasilitator kemudian memberikan penjelasan singkat bahwa pertemuan hari itu adalah kelanjutan dari wawancara yang telah dilaksanakan, yaitu pelaksanaan intervensi yang dirancang sesuai hasil wawancara tersebut. Fasilitator memperkenalkan teman yang duduk di belakang yang bertugas sebagai notula, kemudian menyampaikan bahwa pelatihan akan dilakukan selama kurang lebih dua jam dan menanyakan kesediaan dan komitmen masing-masing peserta untuk mengikuti proses pelatihan sampai dengan selesai. Semua peserta menyanggupi untuk mengikuti proses pelatihan yang ditandai dengan kata "*Siap Bu.*"

Setelah itu fasilitator membuka jalan bagi siapapun yang ingin bertanya atau menyampaikan pendapat tentang apapun selama pelatihan, tidak perlu takut ataupun malu. Fasilitator meyakinkan peserta bahwa dalam pelatihan ini semua pernyataan maupun pertanyaan peserta tidak ada yang salah ataupun benar, semuanya bebas mengemukakan pendapatnya dan bebas bertanya apapun tentang materi pelatihan. Langkah selanjutnya ialah mempersilakan semua peserta untuk melihat dua lembar kuesioner *pre test* dan mengisinya. Fasilitator sudah menyiapkan pulpen dan mereka pun langsung membaca dan mengisinya. Ada beberapa peserta yang kurang mengerti dengan maksud pertanyaan, fasilitatorpun

menjelaskannya kembali hingga ia mengerti. Pengisian kuesioner *pre test* berlangsung selama kurang lebih lima menit. Di awal pengisian kuesioner, ada dua orang lagi yang baru datang (I dan B). B memakai baju bebas kemeja dan celana panjang hitam, sedangkan I memakai seragam kantor (kemeja Monier dan celana panjang hitam). Mereka langsung duduk dan langsung diminta untuk mengisi kuesioner. Mereka meminta maaf datang terlambat karena harus mengurus pekerjaan terlebih dahulu. Dengan demikian, jumlah total peserta pelatihan sudah lengkap sepuluh orang.

Selesai mengisi kuesioner *pre test*, peneliti membagikan modul materi pelatihan dan peserta dengan antusias membuka lembar demi lembar modul dan mulai membacanya. Peneliti menjelaskan bahwa semua materi yang akan diberikan terdapat dalam modul tersebut, sehingga peserta tidak perlu mencatat dan diharapkan berkonsentrasi penuh untuk menyimak materi yang diberikan.

V.1.1.4 Sesi Pemberian Informasi tentang Definisi Stres Kerja, Sumber Stres Kerja, Efek Stres Kerja dan Manajemen Stres Kerja

Aktivitas kemudian dilanjutkan dengan materi pelatihan pemberian informasi mengenai konsep stres kerja, sumber stres kerja, efek stres kerja dan manajemen stres kerja dalam kelompok. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai konsep stres kerja, sumber stres kerja, efek stres kerja dan manajemen stres kerja dengan pelatihan manajemen stres kerja sebagai metode intervensi yang digunakan. Alasan dan keuntungan digunakannya metode tersebut adalah untuk membantu subjek mengatasi permasalahan stres kerjanya. Fasilitator memberikan materi-materi yang sudah disusun sedemikian rupa dengan menggunakan media *power point* yang ditampilkan melalui tampilan infokus. Sebelum memberikan materi, peneliti menyampaikan bahwa dalam pelatihan tersebut, setiap peserta diberikan kebebasan untuk bertanya atau sekedar mengungkapkan pendapat. Tidak ada pendapat atau pertanyaan yang benar maupun salah. Semuanya bebas mengutarakan pendapatnya tentang materi yang diberikan dan juga bebas bertanya jika ada hal dalam materi yang tidak dimengerti. Peneliti menyampaikan hal tersebut di awal pelatihan dengan maksud agar pelatihan dapat berlangsung dua arah, interaktif dan dalam suasana yang santai.

Dalam aktivitas ini juga dijelaskan mengenai definisi manajemen stres kerja. Semua peserta tampak memperhatikan informasi yang disampaikan peneliti. Saat sesi ini berlangsung, tidak banyak pertanyaan yang diajukan peserta, hanya ada beberapa pertanyaan yang diajukan oleh B. Setelah dikonfirmasi ke yang lain, mereka sudah mengerti dan tidak mempunyai pertanyaan. Untuk menghidupkan suasana, peneliti mencoba bersikap aktif dengan menanyakan pendapat beberapa peserta tentang suatu hal, dengan harapan mereka tidak mengantuk dan mau berbagi pengalamannya. Seperti bertanya tentang apakah pernah melakukan strategi *coping* dalam kehidupan sehari-hari, sumber-sumber stres apa saja yang pernah mereka rasakan dan efek stres apa yang pernah mereka rasakan dalam kaitannya dengan teori.

Saat pemberian materi ini, G terlihat keluar masuk ruangan dan sempat meminta izin sebentar karena ada pekerjaan yang harus diurus. Peneliti mengijinkannya. Selebihnya peserta yang lain tetap berada dalam ruangan hingga sesi pemberian informasi selesai.

V.1.2 Sesi Teknik Relaksasi Progresif

V.1.2.1 Gambaran Umum

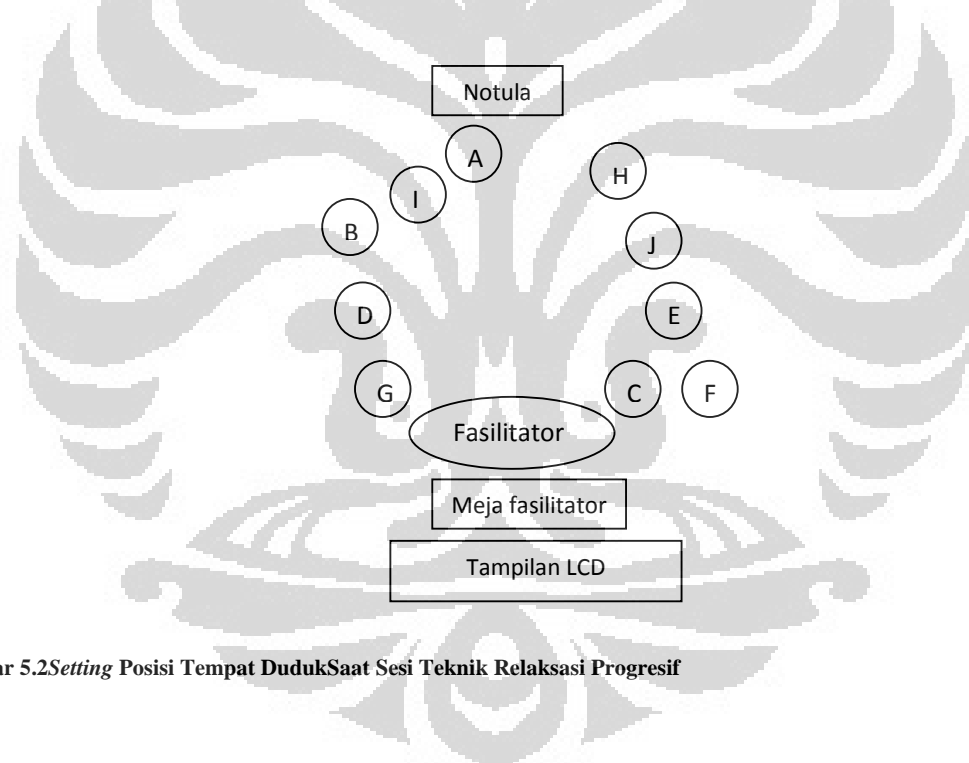
Sesi selanjutnya adalah sesi teknik relaksasi progresif. Aktivitas-aktivitas dalam sesi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 5.2 Aktivitas dalam Sesi Teknik Relaksasi Progresif

Aktivitas		Lama (menit)
1.	Materi teknik relaksasi progresif	15
2.	Praktik teknik relaksasi progresif	25
3.	Diskusi tentang praktik teknik relaksasi progresif	10
4.	Penjelasan dan pemberian tugas rumah	5
5.	Kesimpulan, umpan balik dan penutup	5
6.	Latihan teknik relaksasi progresif setelah sesi utama	7 hari

Sesi teknik relaksasi progresif ini juga dilaksanakan pada hari Sabtu, 12 Mei 2012 di ruangan kantin PT Monier Tangerang. Sesi ini dimulai pukul 16.20 dan berakhir pukul 17.20. Sesi ini berlangsung selama enam puluh menit (dalam pelatihan) dan tujuh hari setelah

teknik diajarkan sebagai waktu bagi peserta untuk melatih teknik relaksasi progresifnya. Intervensi dilaksanakan kepada sepuluh orang peserta yang hadir, yaitu A, B, C, D, E, F, G, H, I dan J. Peneliti berperan sebagai fasilitator. Pakaian yang digunakan adalah pakaian bebas karena pelatihan diberikan setelah proses produksi selesai dan peserta sudah berganti baju bebas. Ruang kantin tempat melakukan intervensi memiliki panjang dan lebar kurang lebih sepuluh meter dan lima meter. Suasana kantin pada saat itu agak panas karena kantin tidak dilengkapi dengan *Air Conditioner*. Walaupun kipas angin tersedia, namun ada beberapa kipas yang rusak sehingga kondisi ruang kantin masih terasa agak panas. Untuk keperluan sesi ini, peneliti meminta bantuan peserta untuk menyingkirkan semua meja yang ada di depannya, kemudian semua peserta duduk di bangku kantin dari bahan kayu tanpa ada sandaran dengan posisi *letter U*. *Setting* tempat duduk saat sesi teknik relaksasi progresif ini adalah sebagai berikut :



Gambar 5.2 *Setting* Posisi Tempat Duduk Saat Sesi Teknik Relaksasi Progresif

V.1.2.2 Aktivitas Materi Teknik Relaksasi Progresif

Materi teknik relaksasi progresif diberikan dengan tujuan untuk membantu peserta mengelola emosi-emosi negatif dari sumber-sumber stres yang menghambat performa kerjanya. Pada aktivitas ini, peneliti menjelaskan tentang apa itu teknik relaksasi progresif dan bahwa teknik relaksasi progresif merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam manajemen stress kerja. Selanjutnya peneliti menjelaskan apa yang dimaksud dengan kondisi tegang dan rileks serta perbedaan-perbedaannya, kumpulan otot-otot yang akan dilatih untuk ditegangkan kemudian dirilekskan, serta langkah-langkah melakukan teknik relaksasi progresif. Peneliti juga menjelaskan bahwa teknik ini tidak bisa langsung dikuasai hanya dengan satu kali berlatih, tapi harus dilatih berulang-ulang agar semakin mahir. Pada awalnya latihan ini akan didampingi oleh fasilitator, namun selanjutnya harus dilakukan secara mandiri agar peserta semakin mahir. Penjelasan diberikan melalui *power point* yang ditampilkan dalam layar LCD.

Pada saat pemberian materi ini, beberapa peserta terlihat bingung. Peserta I berkata bahwa ia belum bisa membayangkan seperti apa teknik relaksasi progresif yang dimaksud. Peserta B bahkan meminta agar langsung dipraktekkan saja. Namun, peneliti menjelaskan bahwa sebelum mempraktekkan, peserta harus terlebih dahulu mengerti tentang konsep teknik relaksasi progresif ini agar bisa mengerti maksud dan tujuannya, bukan hanya sekedar bisa mempraktekkan saja. Setelah diberikan penjelasan, I dan B mengangguk mengerti. Hingga akhir materi tidak ada peserta lain yang bertanya. Beberapa pertanyaan justru diajukan oleh peneliti untuk berinteraksi dengan peserta. Seperti bertanya "*Pak, pernah tegang di otot gak Pak? Ceritain dong Pak*" atau "*Kalo stres biasanya Bapak ngapain sih Pak?*" "*Apakah ada teman-teman yang udah pernah mencoba teknik relaksasi ini?*" dan sebagainya.

V.1.2.3 Aktivitas Praktik Teknik Relaksasi Progresif

Aktivitas selanjutnya yaitu mempraktekkan teknik relaksasi progresif. Sebelum memutar CD, peneliti kembali menjelaskan bahwa teknik ini dapat membantu peserta untuk mengurangi bahkan menghilangkan perasaan-perasaan tidak nyaman dan ketegangan yang dirasakan peserta. Peneliti kemudian menjelaskan dan memberikan contoh bagaimana otot-otot tersebut akan ditegangkan dan semua peserta langsung mencobanya. Mulai dari otot-otot

tangan kanan dan kiri, kaki kanan dan kiri, dahi, mata, bibir, rahang, gigi dan mulut, serta dada dan leher. H sempat meminta dicontohkan kembali cara menegangkan otot dahi. J meminta dicontohkan kembali tentang cara menegangkan otot kaki, sedangkan B meminta dicontohkan kembali cara menegangkan otot tangan. Selain itu, peneliti juga menjelaskan bahwa teknik relaksasi ini bersifat progresif, maksudnya semakin lama hanya akan ada satu atau beberapa kelompok otot yang dirasa paling rileks yang digunakan terus dalam latihan. Sedangkan kelompok otot yang dirasa kurang enak atau sakit saat ditegangkan bisa langsung dieliminasi sejak awal.

Selesai memberikan penjelasan, dengan bantuan notula, peneliti menyiapkan CD relaksasi progresif dan membesarkan suara volume hingga terdengar ke semua peserta. Peneliti menginstruksikan semua peserta untuk melepas sepatu atau sandal yang mereka gunakan, mencari posisi duduk yang nyaman dengan posisi kedua kaki menyentuh lantai dan kedua tangan diatas kedua paha, lalu peserta diminta untuk memejamkan mata. Peneliti menginstruksikan peserta untuk mendengarkan dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh rekaman CD. Suasana sebelum praktik dimulai cukup tenang, dan semua peserta sudah siap dengan posisi yang sudah diinstruksikan. CD pun diputar dan seluruh peserta mendengarkan instruksi dari CD.

Pada saat CD dputar, peneliti dan notula melakukan observasi menyeluruh ke semua peserta. B, C, D, E, G, H dan I terlihat serius berlatih teknik relaksasi progresif. Keseriusan terlihat dari ekspresi raut wajah mereka yang terlihat fokus dan upaya yang dilakukan untuk menegangkan otot-otot sesuai dengan instruksi yang diberikan. Sedangkan yang lain seperti A sempat beberapa kali merubah posisi duduknya, ia terlihat kurang nyaman dengan posisi duduknya. F sempat beberapa kali batuk yang cukup keras dan sedikit memecah keheningan. J terlihat beberapa kali sempat membuka mata kemudian memejamkannya kembali. Tak lama kemudian, suara *handphone* F berbunyi, ia membuka matanya dan mematikan *handphonenya*, lalu memejamkan matanya kembali. Selain itu, F sempat beberapa kali tertawa kecil saat instruksi tiba di bagian kata-kata "*Lemaskan.. lemaaaskan..*" yang cukup mengganggu C, peserta di sebelahnya. C sempat membuka mata sebentar, lalu memejamkannya kembali. B, D dan I terlihat rileks dan terlihat seperti tertidur. Semua peserta mengikuti instruksi dalam CD hingga selesai sebelum akhirnya diminta untuk bangun kembali.

V.1.2.4 Aktivitas Diskusi Tentang Praktik Teknik Relaksasi Progresif

Saat diminta untuk bangun kembali, hampir semua peserta meregangkan otot-otot mereka. Ada yang memutar leher, menengokkan leher ke kiri dan ke kanan, meregangkan tangan ke depan dan ke atas, memijat-mijat mata dan dahi, serta memutar pinggang ke kanan dan ke kiri. Bahkan I terlihat menggeliatkan badannya seperti baru bangun tidur.

Peneliti kemudian memberikan kesempatan peserta untuk bertanya dan atau *sharing* pengalamannya saat tadi melakukan teknik relaksasi progresif. B yang pertama kali menjawab. B merasakan lebih rileks dibandingkan sebelumnya dan betul-betul menikmati proses berjalannya latihan. Saat ditanyakan bagian mana yang paling dirasa rileks dan paling disukai, B dengan cepat menjawab saat bernafas, alasannya karena saat mengeluarkan nafas rasanya seperti mengeluarkan beban dan ada beban yang dilepaskan dari tubuh. Bagian yang dirasa paling tidak disukai adalah saat menegangkan leher karena saat menegangkan leher terasa sakit di belakang lehernya, kemudian ia bertanya ke dirinya sendiri apakah karena ia sedang masuk angin di daerah leher sehingga lehernya terasa sakit.

Setelah B selesai berbagi pengalamannya, I berkata bahwa rasa lelah yang sebelum latihan sempat menghampirinya sudah semakin berkurang sejak latihan teknik relaksasi progresif ini. Sambil tersenyum ia berkata “*Badan saya jadi enak nih, Bu. Tadi saya sempet ketiduran dikit, enak ditidurin*” katanya. Ia mengaku paling menyukai saat meregangkan tangan dan kaki dan paling tidak suka saat menegangkan otot-otot leher. D juga mengaku badannya terasa lebih rileks setelah latihan. Ia paling menyukai saat bernafas dan saat menegangkan otot-otot leher dan paling tidak suka saat menegangkan otot-otot mata dan dahi karena membuatnya pusing. Lain halnya dengan C. C juga mengaku badannya terasa lebih santai dan rileks setelah berlatih. Ia paling menyukai saat menegangkan otot-otot mata dan dahi karena merasa pusingnya sedikit berkurang, namun paling tidak suka saat menegangkan otot-otot kaki karena membuat kakinya kram.

H juga mengatakan badannya terasa lebih rileks setelah berlatih. Ia paling menyukai saat bernafas dan paling tidak suka saat menegangkan otot-otot leher karena lehernya terasa sakit. Sedangkan A paling menyukai saat menegangkan otot leher dan paling tidak menyukai saat menegangkan otot-otot mata karena pusing. E paling suka saat bernafas dan paling tidak suka saat menegangkan otot-otot dahi, alasannya karena pusing juga. Sama seperti yang dirasakan oleh J. F yang paling tidak fokus saat latihan karena tertawa kecil dan *handphone*nya berbunyi mengaku merasa lumayan rileks dan paling menyukai ketika menegangkan otot-otot

leher. Ia paling tidak menyukai saat menegangkan otot-otot kaki karena kurang berasa. Terakhir, G juga merasakan rileks setelah latihan. Namun, ia tidak dapat menentukan bagian otot mana yang paling ia sukai saat ditegangkan, *“Antara leher, nafas sama mata juga enak sih Bu, tadinya saya sempat pusing tapi abis itu enak”* Ia paling tidak menyukai saat menegangkan otot tangan karena menurutnya malah terasa pegal.

V.1.2.5Aktivitas Penjelasan dan Pemberian Tugas Rumah

Aktivitas selanjutnya adalah penjelasan dan pemberian tugas rumah ke masing-masing peserta dengan tujuan agar setiap peserta melatih teknik relaksasi progresif yang telah diberikan secara mandiri. Peneliti mengarahkan peserta untuk membuka lembar terakhir dari modul yang telah diberikan. Semua peserta menurut dan memberikan respon yang baik saat diberitahu akan diberikan tugas. Peneliti kemudian menjelaskan pentingnya pemberian tugas ini untuk melihat sejauh mana perkembangan setiap peserta dalam mempraktekkan teknik relaksasi progresif ini. Tugas rumah yang diberikan adalah untuk melatih teknik relaksasi progresif yang telah diajarkan selama satu minggu ke depan sebanyak dua kali sehari. Semua peserta tampak memperhatikan penjelasan peneliti. Peneliti kemudian menjelaskan bahwa setiap peserta diharapkan dapat menuliskan perkembangan dirinya dalam melakukan latihan serta menuliskan hambatan-hambatan yang ditemui saat melakukan latihan ke dalam tabel yang sudah diberikan di lembar terakhir modul. Untuk urutan latihan bisa dilihat di modul yang telah diberikan. Peneliti kemudian menjelaskan bahwa latihan dilakukan dengan menggunakan kata-kata peserta sendiri untuk merilekskan dirinya, tidak menggunakan CD seperti saat latihan. B meminta diberikan penjelasan kembali tentang bagaimana cara mengisi tabel, kemudian fasilitator menjelaskannya kembali. Peneliti kemudian bertanya apakah ada kesulitan dalam mengisi tabel, namun semua peserta kompak menjawab tidak ada.

V.1.2.5Aktivitas Kesimpulan, Umpan Balik dan Penutup

Selanjutnya peneliti membuat kesimpulan terhadap seluruh aktivitas yang dilakukan. Peneliti juga meminta peserta untuk memberikan umpan balik dari seluruh kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dan memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi proses jalannya pelatihan di kemudian hari. Pada intinya, semua peserta

merasa lebih rileks setelah melakukan latihan teknik relaksasi progresif, badannya terasa lebih enak dan rileks. Dari kesemua peserta, B dan I merupakan dua peserta yang paling terlihat rileks dan bersemangat setelah latihan. Semuanya setuju bahwa teknik yang diajarkan dapat membantu mereka mengurangi ketegangan dan merasa lebih rileks, terutama saat menghadapi situasi-situasi yang membuat stres. Peneliti kemudian mengingatkan bahwa seminggu yang akan datang, setiap peserta akan kembali diberikan lembar kuesioner *post test* yang merupakan lembar kuesioner yang sama dengan kuesioner *pre test* yang telah mereka isi di awal pelatihan. Kuesioner tersebut akan diberikan melalui supervisor masing-masing dan harus diisi di hari yang sama untuk kemudian dikembalikan ke supervisor dan kemudian diserahkan kembali ke peneliti. Peneliti kemudian menutup pelatihan dengan mengucapkan terima kasih banyak atas partisipasi semua peserta, memohon maaf jika terdapat kekurangan atau kesalahan yang disengaja maupun tidak selama sesi pelatihan berlangsung dan berharap semoga teknik-teknik yang telah diajarkan, baik dalam sesi pemberian informasi maupun teknik relaksasi progresif dapat terus dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari.

V.2 Evaluasi Terhadap Intervensi

Evaluasi dilakukan terhadap skor *pre test* dan *post test* setiap peserta sebelum dan sesudah diberikan intervensi. Pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif yang diajarkan memberikan dampak positif bagi para peserta, meskipun karena kesibukan, tidak semua dari peserta dapat berlatih teknik relaksasi progresif secara mandiri, walaupun sebenarnya mereka bisa melakukannya. Dari sepuluh peserta pelatihan, hanya enam peserta yang mengembalikan lembar kuesioner *post test* ke peneliti. Empat peserta lain mengaku tidak sempat mengisi kuesioner *post test* karena kesibukan dalam bekerja. I dan H misalnya. Mereka tidak sempat mengisi kuesioner hingga batas akhir pengumpulan karena sedang banyak masalah di area kerjanya di bagian produksi, padahal mereka sedang dikejar-kejar target produksi. Berdasarkan pengamatan peneliti, pada saat itu memang sedang banyak masalah di produksi dan I serta H sebagai supervisor produksi sangat sibuk dibuatnya. Begitu pula dengan G. Saat diminta mengisi kuesioner, ia sedang sibuk di departemennya karena departemennya sedang diaudit oleh pihak Monier Grup. Hal itu membuatnya sibuk terus sejak pagi hingga malam hari. Sedangkan J sedang mangambil cuti saat diminta untuk mengisi kuesioner. Menurut I, supervisornya, J sedang sakit dan tidak masuk kerja sejak

sehari sebelumnya. Dengan demikian, hanya ada enam peserta yang mengikuti proses penelitian sejak awal hingga akhir.

Ketika bertemu dengan B, peneliti sempat menanyakan perkembangan latihan teknik relaksasi progresif yang dilakukan. B langsung mengatakan bahwa teknik yang diajarkan sangat bermanfaat dan saat ini sudah bisa mensugesti diri sendiri untuk rileks, tidak perlu bernafas lagi seperti sebelumnya sudah bisa langsung rileks. Wajahnya sangat sumringah ketika peneliti menanyakan tentang perkembangannya dalam latihan. B mengaku hanya mempraktekkan teknik relaksasi progresifnya satu hari sekali karena merasa dengan satu kali latihan per hari sudah cukup. Ia berlatih setiap hari sekitar jam 2 dini hari setelah selesai sholat malam dan berdzikir dengan posisi bersila. Tidak ada hal-hal yang mengganguya dalam berlatih, karena keluarganya sudah tidur dan suasana sangat tenang. Hanya saja, B sempat sedikit terganggu dengan kehadiran tikus-tikus di rumahnya yang berdecit. Suara tikus-tikus itu sempat sedikit mengganguya, tapi tidak signifikan. Jika melihat skor B, terlihat adanya penurunan level SUD dari tingkat tiga ke tingkat satu, yakni ia sekarang bisa terbangun di malam hari tapi sangat santai. Skor *Perceived Stress Scale* juga menunjukkan penurunan tingkat stres, dari skor 18 di *pre test*(rata-rata) menjadi 5 di *post test*(jauh di bawah rata-rata).

Lain halnya dengan D. Ia mengaku berlatih setiap hari setelah selesai sholat magrib dengan posisi bersila. D juga mengaku hanya sempat berlatih satu kali setiap harinya dengan durasilatihan kurang lebih sepuluh menit per latihan. Suasana pada saat latihan cukup tenang karena keluarga menganggapnya sedang berdoa atau berdzikir dan tidak ada yang berani mengganguya. Hingga saat itu, D masih berada dalam tahap bernafas dan menegangkan otot-otot leher agar bisa rileks, belum bisa mensugesti diri untuk langsung rileks. Namun, menurutnya teknik relaksasi yang diajarkan sangat bermanfaat karena dahulu ia banyak merokok untuk mengurangi stresnya. Tapi sekarang ia menjadi tahu ada cara lain yang bisa dilakukan untuk mengurangi stresnya dan pelan-pelan mulai beralih ke teknik relaksasi. Jika melihat skor B, terlihat adanya penurunan level SUD dari tingkat empat ke tingkat tiga, yakni ia sekarang memiliki kadar stres ringan yang sifatnya normal. Skor *Perceived Stress Scale* juga menunjukkan penurunan tingkat stres, dari skor 19 di *pre test*(rata-rata) menjadi 10 di *post test*(sedikit di bawah rata-rata).

A juga mengaku berlatih satu kali setiap hari. Ia berlatih sebelum tidur dengan langsung menegangkan otot-otot leher. Hingga saat ini A belum bisa mensugesti dirinya

untuk langsung rileks, tapi harus dibantu dengan terlebih dahulu menegangkan otot-otot leher. A tinggal sendiri di sebuah kamar kosan dekat kantor kosannya itu sangat tenang jika sudah diatas jam sepuluh malam. Kondisi tersebut membantunya untuk bisa fokus latihan sekitar lima menit sebelum tidur dan merasa rileks yang membantunya untuk lebih cepat tertidur. Jika melihat skor A, terlihat adanya penurunan level SUD dari tingkat empat ke tingkat tiga, yakni ia sekarang memiliki kadar stres ringan yang sifatnya normal. Skor *Perceived Stress Scale* juga menunjukkan penurunan tingkat stres yang sangat signifikan, dari skor 25 di *pre test*(jauh lebih tinggi dari rata-rata) menjadi 11 di *post test*(sedikit di bawah rata-rata).

Pada C terlihat adanya penurunan level SUD dari tingkat lima ke tingkat empat, yakni ia sekarang memiliki kadar stres ringan yang sedikit tidak menyenangkan tapi bisa ditoleransi. Namun, skor *Perceived Stress Scale* pada C menunjukkan peningkatan tingkat stres, yakni dari skor 10 di *pre test*(sedikit lebih rendah dari rata-rata) menjadi 20 di *post test*(sedikit lebih tinggi di bawah rata-rata). Setelah dikonfirmasi, ternyata C tidak melakukan latihan relaksasi setiap hari. Dalam seminggu setelah intervensi, C hanya melakukan dua kali latihan di hari pertama dan kedua setelah intervensi, hari-hari selanjutnya tidak dilakukan kerana saat itu kondisi dirinya sudah sangat lelah akibat lembur produksi dari pagi hingga malam hari. C memilih untuk langsung tidur kerana kelelahannya daripada harus latihan teknik relaksasi. Dua kali latihan yang dilakukannya pun tidak berjalan dengan baik, karena ia yang tinggal bersama teman dalam satu kamar kosan seringkali diganggu oleh temannya saat latihan yang membuatnya kehilangan konsentrasi. Di dua kali latihannya, C menegangkan otot-otot mata yang paling ia sukai dibandingkan dengan kumpulan otot-otot yang lain.

Lain halnya dengan E. Skornya menunjukkan penurunan tingkat stres. Level SUD E turun dari tingkat tiga ke tingkat dua, yakni ia sekarang merasa rileks saat bersantai di rumah. Skor *Perceived Stress Scale* juga menunjukkan penurunan tingkat stres, yaitu dari skor 19 di *pre test*(sedikit lebih tinggi dari rata-rata) menjadi 10 di *post test*(sedikit lebih rendah dari rata-rata). E mengaku ia melakukan latihan teknik relaksasi di rumahnya setiap selesai sholat isya sebelum ia tidur. Namun, latihan yang dilakukan tidak rutin setiap hari. E mengaku sempat lupa melakukan latihan di hari ketiga dan kelima setelah diberikan intervensi. Alasannya karena lupa, E belum terbiasa melakukan teknik relaksasi tersebut, sehingga terkadang ia ingat untuk latihan namun terkadang juga ia lupa. Namun, menurut E teknik relaksasi yang diajarkan cukup bermanfaat dan dapat membantunya menghadapi

stres, terutama jika sedang menghadapi permasalahan keluarga atau permasalahan dengan sesama rekan kerjanya.

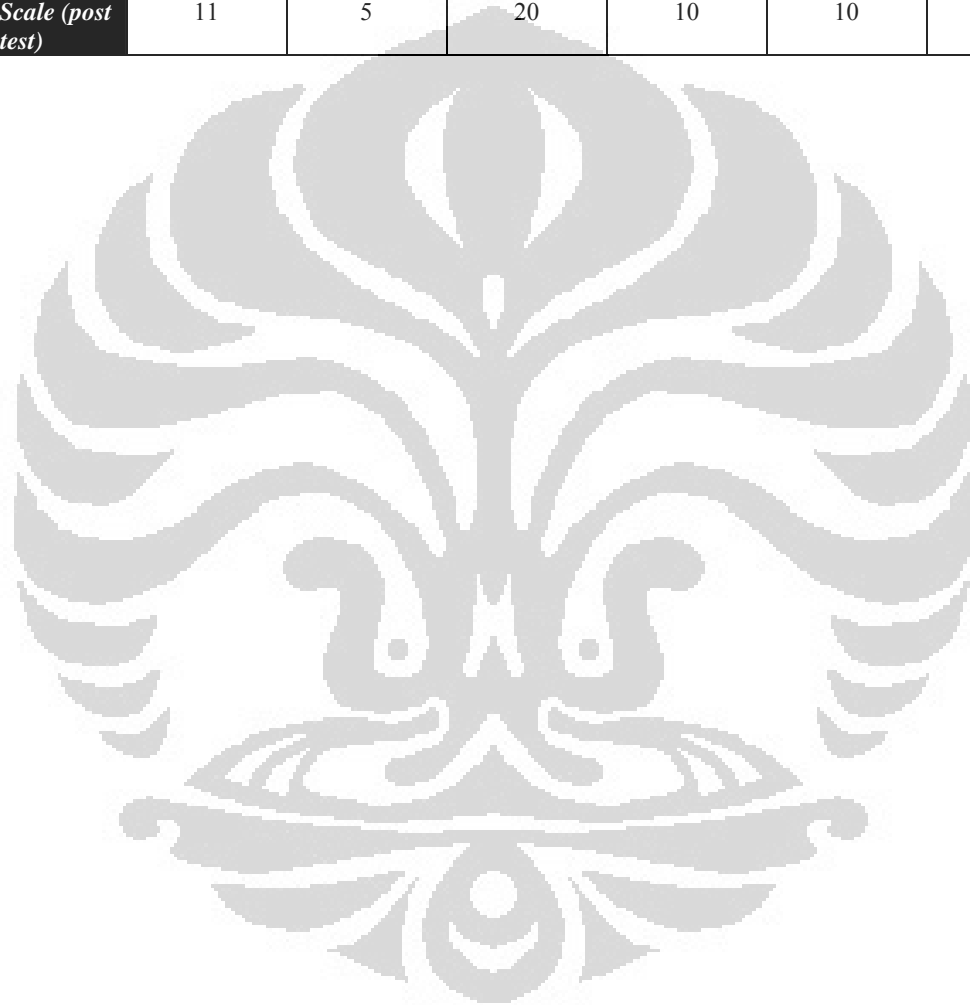
Terakhir pada F, skornya juga menunjukkan penurunan tingkat stres. Level SUD F turun dari tingkat lima ke tingkat tiga, yakni ia sekarang memiliki kadar stres ringan yang sifatnya normal. Skor *Perceived Stress Scale* juga menunjukkan penurunan tingkat stres, yaitu dari skor 16 di *pre test* (sedikit lebih tinggi dari rata-rata) menjadi 15 di *post test* (rata-rata). Walaupun skor *Perceived Stress Scale* hanya turun sedikit, namun cukup bisa membantu F menghadapi sumber stresnya. Setelah dikonfirmasi tentang hal ini, F mengaku ia butuh waktu lebih lama untuk menguasai teknik relaksasi progresif. Menurutnya, waktu seminggu yang diberikan terlalu cepat. F mengaku tidak setiap hari berlatih teknik relaksasi. Dalam seminggu, ia baru berlatih sebanyak tiga kali dengan menegangkan otot-otot leher. F merasa cukup rileks setelah menegangkan otot-otot lehernya. Ia juga menambahkan bernafas saat latihan karena dirasa lebih mudah dilakukan daripada menegangkan otot-otot leher. Hingga seminggu setelah diberikan intervensi, F masih menerapkan teknik menegangkan otot-otot leher dan bernafas, walaupun tidak teratur. Hal itu terlihat dari skor *Perceived Stress Scale* yang hanya turun sedikit, walaupun level SUD turun dua tingkat.

Secara keseluruhan, dari enam peserta yang mengikuti proses penelitian dari wawancara awal hingga pengisian kuesioner *post test*, semua level SUD peserta mengalami penurunan. Namun demikian, ada satu peserta yang skor *Perceived Stress Scale* justru meningkat setelah diberikan intervensi. Hal ini terjadi karena yang bersangkutan tidak berlatih teknik relaksasi progresif seperti yang seharusnya dan didukung dengan beban pekerjaan ia pada minggu itu yang memang sedang berat. Namun, melihat penurunan skor *Perceived Stress Scale* terhadap kelima peserta lainnya menunjukkan bahwa intervensi berupa pelatihan manajemen stres kerja dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif dalam bentuk kelompok memberikan hasil yang positif terhadap skor tingkat SUD dan skor *Perceived Stress Scale* mereka.

Berikut ini tabel rangkuman skor keenam peserta, baik skor *pre test* maupun *post test*

Tabel 5.3. Skor Enam Orang Peserta (*Pre test* dan *Post test*) yang Mengikuti Proses Intervensi Sejak Awal Hingga Akhir

SUBJEK	A	B	C	D	E	F
Level SUD (<i>pre test</i>)	4	3	5	4	3	5
Level SUD (<i>post test</i>)	3	1	4	3	2	3
Skor Perceived Stress Scale (<i>pre test</i>)	25	18	10	19	19	16
Skor Perceived Stress Scale (<i>post test</i>)	11	5	20	10	10	15



Tabel 5.4. Ringkasan Sumber-sumber Stres Kerja Keenam Subjek Penelitian yang Mengikuti Penelitian Sejak Awal Hingga Akhir

Aspek	Subjek A	Subjek B	Subjek C	Subjek D	Subjek E	Subjek F
Sumber – sumber Stres	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerja 		<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja dengan atasan 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan dengan sesama rekan kerja <p>Faktor lain-lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permasalahan keluarga 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketidak-kompakkan supervisor dan manager dalam mengambil keputusan

Tabel 5.4. Ringkasan Sumber-sumber Stres Kerja Keenam Subjek Penelitian yang Mengikuti Penelitian Sejak Awal Hingga Akhir

Aspek	Subjek A	Subjek B	Subjek C	Subjek D	Subjek E	Subjek F
Sumber – sumber Stres	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerja 		<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja dengan atasan 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan dengan sesama rekan kerja <p>Faktor lain-lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permasalahan keluarga 	<p>Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubunganyang burukdengan rekan kerja,kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan (Lazarus dan Folkman, 1984) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketidak-kompakkan supervisor dan manager dalam mengambil keputusan

BAB VI

DISKUSI

Dalam bab ini akan didiskusikan mengenai dua hal, yaitu mengenai penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam serta intervensi yang telah dilakukan setelah wawancara terhadap kesepuluh subjek dan diskusi hasil pelaksanaan intervensi yang dilakukan terhadap keenam subjek yang mengikuti proses penelitian sejak awal pemberian *pre test* hingga akhir pemberian *post test*. Bab ini juga berisi diskusi yang membandingkan hasil temuan penelitian dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, apakah menunjang atau menolak hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

VII.1 Diskusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesepuluh subjek penelitian memiliki sumber-sumber stress (stresor) 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. Dari sepuluh subjek, tercatat ada enam subjek yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi sumber stres utama mereka. Ketika memutuskan untuk bergabung dengan sebuah perusahaan, tentunya pekerjaan merupakan hal rutin yang harus dilakukan oleh setiap orang, tidak terkecuali oleh para buruh dan karyawan *office* PT Monier. Namun, terkadang tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan seseorang untuk melakukannya, dan akhirnya muncullah stres. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurangnya kontrol kerja merupakan sumber-sumber stres kerja utama bagi seseorang. Begitu juga menurut 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-hasil penelitian dari keenam subjek penelitian yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi sumber stres utama mereka sesuai dengan hasil penelitian ini.

Selain tuntutan pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga menjadi salah satu sumber stres bagi beberapa karyawan *office* dan buruh di PT

Monier Tangerang. Seperti diketahui, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan tidak selamanya berjalan sesuai dengan keinginan. Seringkali muncul salah paham dalam pekerjaan yang jika tidak diselesaikan dapat mengarah pada perselisihan dan akhirnya memunculkan stres. Berdasarkan hasil wawancara ke para subjek, ketidakkompakkan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kurangnya bantuan yang diperoleh dari atasan saat menghadapi masalah pekerjaan menjadi salah satu penyebab munculnya kesalahpahaman dan perselisihan dengan atasan di PT Monier Tangerang. Begitu juga yang terjadi pada kedua supervisor produksi. Menjadi seorang pimpinan tentunya bukan tanpa beban pekerjaan. Tidak selamanya menjadi seorang pemimpin dalam suatu kelompok bisa diterima dengan baik oleh orang lain. Misalnya dari hasil wawancara diketahui bahwa beberapa subjek merasakan kurangnya disiplin dari segi waktu pada anak buah mereka dalam bekerja dan sulitnya untuk mengatur anak buah agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menjadi sumber stres tersendiri bagi mereka yang tentunya dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dengan anak-anak buah mereka, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Jika sudah begini, para supervisor tersebut akan menjadi lebih mudah mengalami stres kerja, apalagi ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi tuntutan pekerjaan anak-anak buahnya dan tekanan kerja dari atasan mereka. Lazarus dan Folkman (1984) dalam penelitiannya 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 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. Begitu juga menurut menurut Soewondo (2010) yang mengidentifikasi hubungan interpersonal, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan sebagai salah satu sumber stres. Hasil-hasil penelitian dari Lazarus dan Folkman serta Soewondo tersebut sesuai dengan hasil penelitian terhadap kesepuluh subjek ini.

Sumber stres kerja lain yang spesifik muncul dari hasil wawancara dengan beberapa orang buruh kontrak. Stresor yang muncul misalnya gaji yang dirasa kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang tinggi, pembayaran gaji yang seringkali terlambat dan adanya

potongan-potongan gaji yang tidak jelas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya dari pihak perusahaan *outsourcing*. Apapun status kepegawaiannya seseorang, baik karyawan tetap maupun kontrak seharusnya tidak boleh membedakan hak-hak yang diperolehnya. Berdasarkan hasil penelitian, stresor tentang permasalahan gaji dan keterlambatan pembayaran gaji hanya muncul pada subjek karyawan kontrak. Kondisi ini tentunya sangat meresahkan bagi mereka, mengingat beban pekerjaan sangat menuntut kondisi fisik yang prima, namun hak-hak sering terlambat dibayarkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan bahwa status kontrak dengan upah rendah, kerja shift, lembur berlebihan, dan ketidakamanan kerja merupakan salah satu sumber utama stres kerja. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini, sumber-sumber stres pada buruh kontrak ini tentunya sangat mungkin membuat stres, karena para buruh sudah bekerja untuk memenuhi keinginan perusahaan, namun hak-hak mereka seringkali tidak terpenuhi tepat waktu. Apalagi jika seringkali ada potongan-potongan gaji yang tidak jelas. Kondisi-kondisi inilah yang seringkali dapat menurunkan motivasi seseorang untuk bekerja dan pada akhirnya menimbulkan stres.

Berdasarkan hasil wawancara, para subjek mengalami keluhan-keluhan fisik maupun mental saat stres. 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, perasaan malas bekerja atau tidak *mood* bekerja, menghindari atasan atau menghindari tuntutan pekerjaan yang akhirnya membuat mereka stres dan tidak masuk kerja atau mengambil cuti beberapa hari untuk *refreshing* bersama keluarga atau sekedar beristirahat di rumah. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat ahli tentang efek-efek stres kerja. Menurut Soewondo (2010), 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. Sedangkan menurut Lazarus (1993), dalam Weiten dan koleganya (2009), respon emosi negatif yang biasa muncul akibat stres adalah perasaan cemas. Kecemasan dapat ditimbulkan oleh tekanan untuk menampilkan diri, ancaman yang mendatangkan frustrasi, atau ketidakpastian yang terkait dengan perubahan situasi. Efek-efek stres kerja yang disebutkan oleh Soewondo dan Lazarus muncul pada kesepuluh subjek penelitian, baik karyawan *office* maupun buruh PT Monier Tangerang.

Menurut Lester dan Brower (2001) serta Perdine et al. (1997), kombinasi berbagai stresor (stresor di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan

atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Sedangkan menurut Newman dan Newman (1978), Bhagat (1983) dan Jamal (1984) stres kerja dapat menurunkan performa kerja dan meningkatkan *turnover* buruh di industri manufaktur. Menurut Selye (1956), stres kerja dapat mengurangi konsentrasi seseorang, menurunkan produktivitas, peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan, tingginya tingkat cederapada pekerjaan, tingginya tingkat absensi dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerjadan supervisor. Efek-efek stres kerja ini juga muncul pada subjek penelitian, walaupun tidak ada diantara mereka yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari PT Monier, namun adanya niat untuk tidak masuk kerja di keesokan harinya menjadi salah satu indikasi ketidaknyamanan kerja yang tidak menutup kemungkinan bisa mengarah pada keputusan untuk mengundurkan diri dari PT Monier.

Stres yang para subjek rasakan 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. Oleh karena itu, perlu adanya suatu intervensi psikologis yang diberikan untuk membantu beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang, sehingga tidak menyebabkan terjadinya stres kerja yang mengakibatkan munculnya gangguan-gangguan tersebut.

VII.2 Diskusi Intervensi

Intervensi disusun sesuai dengan hasil wawancara personal yang diperoleh, dimana para subjek dihadapkan dengan stres kerja di PT Monier Tangerang yang berpotensi menimbulkan stres pada mereka. Hal ini menyebabkan para subjek merasakan gangguan-gangguan fisik dan mental yang sangat mengganggu performa dan produktivitas kerja mereka. Intervensi yang dipilih adalah dengan pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif. Kedua teknik ini dipilih sesuai dengan kebutuhan para subjek berdasarkan hasil wawancara personal yang telah dilakukan.

Untuk pemberian informasi, Lukens & McFariane (dalam Cartwright, 2007) mengutip beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa intervensi pemberian informasi dapat menurunkan simptom masalah kesehatan mental, termasuk dapat membantu mengatasi stres kerja. Menurut Albin (2001) dalam Soep (2009), pemberian informasi mengenai perubahan-perubahan yang dialami selama hidup dan bersikap terbuka dengan orang lain, serta penggunaan *coping* yang efektif dapat membantu mengurangi stres, kecemasan, membuat perasaan menjadi lebih baik dan dapat membantu memecahkan masalah yang dihadapi dan menumbuhkan rasa percaya diri. Penelitian dari Shimazu, Kawakami, Irimajiri, Sakamoto, dan Amano (2005) menunjukkan bahwa pemberian informasi efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*), respon terhadap stres dan kepuasan kerja pada 112 pekerja di grup intervensi. Peserta di grup kontrol menunjukkan peningkatan rasa percaya diri, terutama pada keinginan untuk meningkatkan usaha dalam melakukan pekerjaan dan mengatasi perbedaan. Selain itu, kelompok intervensi juga menunjukkan peningkatan skor kepuasan kerja setelah mendapatkan pemberian informasi dibandingkan dengan kelompok kontrol yang justru mengalami penurunan skor.

Sedangkan untuk teknik relaksasi progresif, menurut Soewondo (2009), 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. 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 dalam Soewondo, 2009). Jacobson pada tahun 1938 (dalam Wolpe, 1973) mengatakan bahwa relaksasi otot berjalan bersama dengan 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 ini dilaksanakan dalam bentuk kelompok karena adanya keterbatasan waktu yang menjadi kendala utama dalam melakukan intervensi di PT Monier Tangerang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Vinogradov et al. (2003) dalam

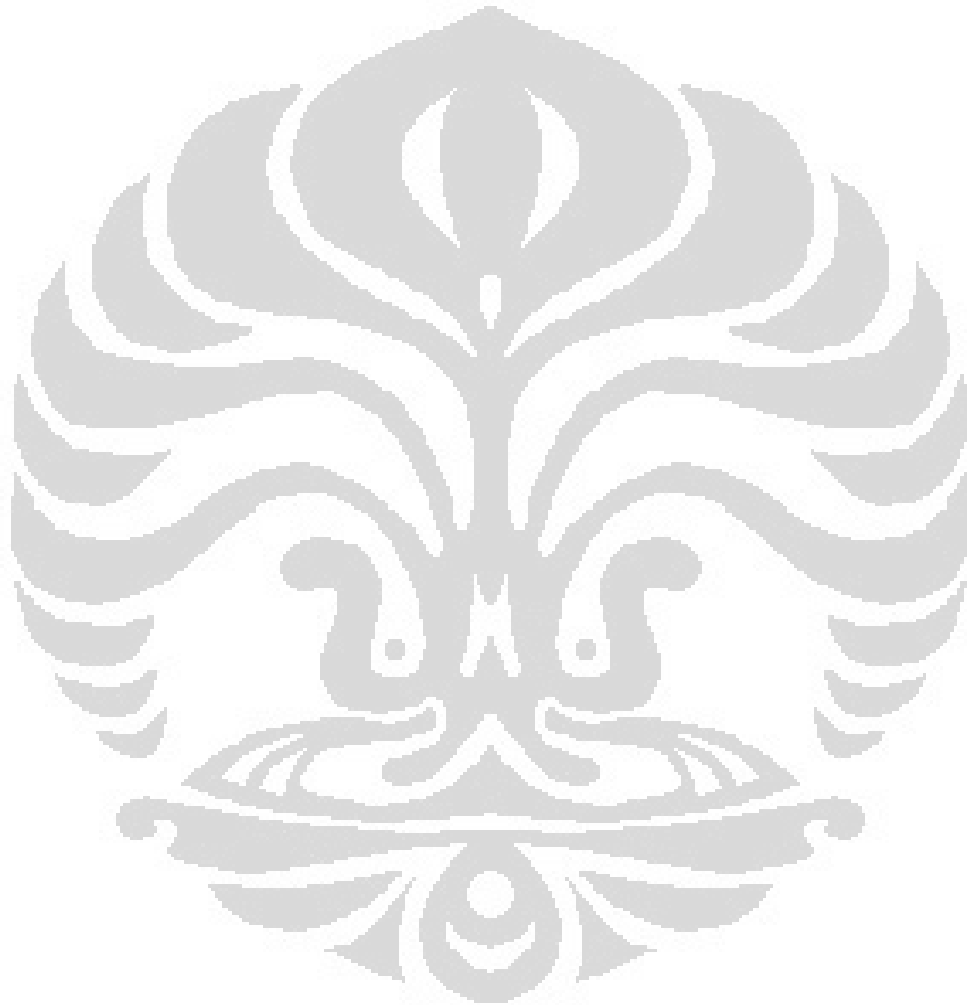
Weiten dan koleganya (2009) bahwa pendekatan kelompok sesuai untuk diterapkan pada institusi yang memiliki keterbatasan waktu. Selain itu, melalui pendekatan kelompok, subjek yang mengalami stres kerja akan mendapatkan dukungan sosial yang dibutuhkan karena mereka menyadari bahwa ada orang lain yang juga memiliki permasalahan yang sama dan hal ini akan mendorong mereka untuk *sharing* permasalahan, pengalaman, mendapatkan *insight*, *sharing* teknik-teknik *coping* yang telah mereka lakukan dan mempraktekkan keterampilan baru yang diajarkan dalam pelatihan.

Pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif diberikan melalui sesi utama yang berdurasi waktu 110 menit, kemudian dilanjutkan dengan sesi tujuh hari yang disyaratkan untuk dilakukan oleh peserta untuk berlatih teknik relaksasi progresif secara mandiri agar semakin mahir. Pelatihan ini diberikan kepada sepuluh orang subjek yang sama yang mengikuti wawancara 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 kesembilan pelatihan, seluruh peserta diberikan kuesioner *post test* untuk mendapatkan skor akhir setelah diberikan intervensi. Namun, dari sepuluh orang ini hanya enam orang yang mengisi kuesioner *post test*. Empat orang lainnya *drop out* dari penelitian karena tidak sempat mengisi dan menyerahkan kuesioner *posttest* hingga batas waktu akhir yang telah ditentukan. Keempat orang ini terdiri dari dua orang Supervisor Produksi, satu orang QC Plant dan satu orang Deracker Leader. Keempat orang ini tidak mengembalikan kuesioner *posttest* karena alasannya masing-masing seperti yang sudah penulis jelaskan dalam bab hasil penelitian.

Secara umum, intervensi yang diberikan mendapat respon positif dari kesepuluh subjek. 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 Monier 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 di kantor maupun di rumah yang sebelumnya sangat membuat mereka stres. Meskipun demikian, tampaknya manfaat yang

mereka peroleh masih belum optimal karena tidak semua subjek mau berlatih teknik relaksasi progresif setiap hari, mengingat kesibukan pekerjaan karena harus lembur dan saat sudah sampai dirumah kondisi fisik sudah letih, sehingga mereka memilih untuk segera tidur daripada harus melatih teknik relaksasi progresifnya.



BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

VIII.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut adalah kesimpulan penelitian ini. Kesepuluh subjek penelitian mengalami stres kerja selama bekerja di PT Monier Tangerang. Sumber-sumber stres (stresor) berbeda pada masing-masing subjek. Pada intinya, sumber-sumber stres (stresor) pada kesepuluh subjek penelitian adalah rancangan pekerjaan, status buruh kontrak, dan hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja.

Sedangkan untuk efek-efek stres kerja yang dirasakan pada kesepuluh subjek penelitian adalah gangguan fisik seperti rasa sesak di dada, pusing dan sakit kepala; perubahan sikap seperti menghindari atasan atau menghindari pekerjaan; perubahan tingkah laku seperti tak bisa konsentrasi; dan absensi.

Untuk membantu karyawan *office* dan buruh PT Monier Tangerang dalam mengelola sumber-sumber stresnya, diberikan intervensi pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif. Pelatihan manajemen stres kerja ini diberikan dalam sesi utama yang berdurasi waktu 110 menit, kemudian dilanjutkan dengan sesi tujuh hari yang disyaratkan untuk dilakukan oleh peserta untuk berlatih teknik relaksasi progresif secara mandiri agar semakin mahir. Pemberian informasi diberikan untuk meningkatkan pengetahuan para subjek tentang konsep stres, sumber-sumber stres, efek-efek stres, dan tentang pelatihan manajemen stres kerja. Sedangkan teknik relaksasi progresif diajarkan untuk membantu para subjek mengatasi kecemasan dan ketegangan yang dirasakan dengan harapan agar teknik ini dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Intervensi pelatihan manajemen stres kerja ini dilaksanakan dengan pendekatan kelompok. Pelatihan ini diberikan ke sepuluh subjek yang sebelumnya telah mengikuti proses wawancara. Berdasarkan *feedback* dari kesepuluh subjek terhadap intervensi yang diberikan, manajemen stres kerja yang diajarkan sesuai untuk membantu para subjek mengelola sumber-sumber stres yang mereka alami. Pelatihan manajemen stres kerja dalam pendekatan kelompok mendorong para subjek untuk melakukan *sharing* mengenai permasalahan yang

mereka hadapi. Mereka mendapatkan *insight* dari proses *sharing* yang dilakukan dan termotivasi untuk berusaha lebih baik untuk mengatasi permasalahannya.

Setelah melakukan dan melatih teknik relaksasi progresif dalam manajemen stres, para subjek merasa dirinya lebih rileks dan nyaman. Menurut mereka, teknik ini dapat mengatasi kecemasan dan ketegangan yang mereka alami selama bekerja di PT Monier Tangerang. Penerapan teknik relaksasi tersebut ternyata dapat menurunkan skor Kuesioner *Perceived Stress Scale* dan kuesioner *Subjective Units of Distress (SUD)*.

VIII.2. Saran

VIII.2.1 Saran untuk Individu

Untuk mencegah terjadinya permasalahan dan gangguan-gangguan fisik dan mental akibat stres kerja, sebaiknya mereka:

- 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.

VIII.2.2 Saran untuk Institusi

Permasalahan stres kerja yang dialami para subjek membuat setiap perusahaan perlu memperhatikan:

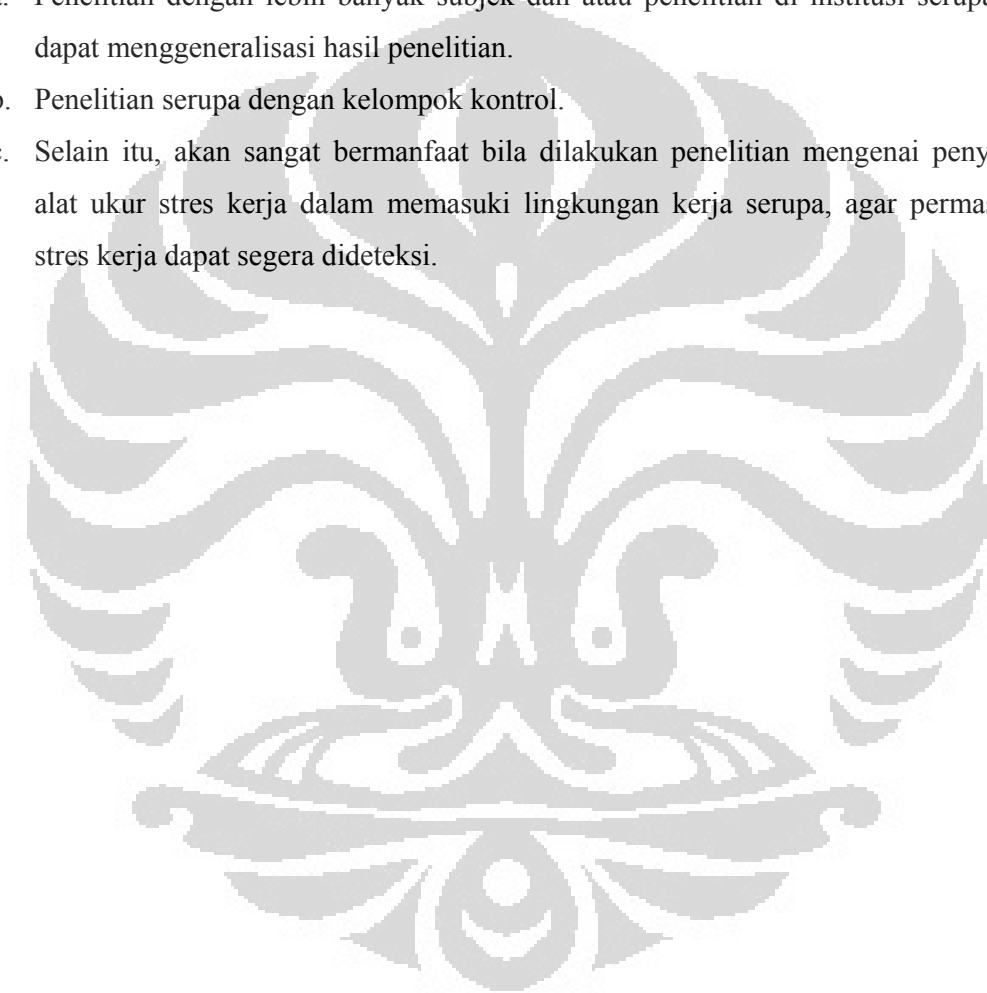
- a. Pemberian edukasi dan penjelasan mengenai kemungkinan munculnya stres kerja dalam dunia kerja.
- b. Berusaha mengidentifikasi karyawan yang memiliki kesulitan dalam mengelola sumber-sumber stres kerja agar segera ditangani segera mungkin dan diberikan dukungan positif.
- c. Mengingat pelatihan manajemen stres kerja melalui pemberian informasi dan teknik relaksasi progresif dapat membantu para subjek mengatasi kecemasan, ketegangan dan membantu mereka dalam mengelola sumber-sumber stres kerjanya, maka dapat

disarankan penerapannya oleh profesional untuk semua buruh dan karyawan *office* PT Monier.

VIII.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan permasalahan stres kerja adalah:

- a. Penelitian dengan lebih banyak subjek dan atau penelitian di institusi serupa untuk dapat menggeneralisasi hasil penelitian.
- b. Penelitian serupa dengan kelompok kontrol.
- c. Selain itu, akan sangat bermanfaat bila dilakukan penelitian mengenai penyusunan alat ukur stres kerja dalam memasuki lingkungan kerja serupa, agar permasalahan stres kerja dapat segera dideteksi.



DAFTAR PUSTAKA

- Cartwright, M. E. (2007). *Psychoeducation Among Caregivers of Children Receiving Mental Health Services*. Ohio: The Ohio State University.
- 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 Rahma Press.
- Davis, M. Eshelman, E. R., McKay, M. (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 Sekkai 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.
- Ingarianti, T., R. *Pelatihan Manajemen Stres Pada Guru-guru Play Group dan Taman Kanak-kanak*. Malang: Lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

<http://www.monier.co.id>

<http://humannatureatwork.com>

<http://bupa.co.uk>

<http://helpguide.org>

<http://impactfactory.com>

Lampiran 1

KUESIONER PERCEIVED STRESS SCALE (KUESIONER PERSEPSI TERHADAP STRES)

Petunjuk: Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini menanyakan tentang perasaan dan pikiran Anda di bulan lalu. Dalam setiap item, isilah dengan memberikan tanda checklist (√) seberapa sering Anda merasakan atau berpikir sesuai dengan pernyataan tersebut.

1. Di bulan lalu, seberapa sering Anda merasa marah karena sesuatu hal yang terjadi secara tiba-tiba?
___ 0 = Tidak pernah
___ 1 = hampir tidak pernah
___ 2 = kadang-kadang
___ 3 = cukup sering
___ 4 = sangat sering
2. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa bahwa Anda tidak dapat mengontrol hal-hal penting dalam hidup Anda?
___ 0 = Tidak pernah
___ 1 = hampir tidak pernah
___ 2 = kadang-kadang
___ 3 = cukup sering
___ 4 = sangat sering
3. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa gugup dan "tertekan"?
___ 0 = Tidak pernah
___ 1 = hampir tidak pernah
___ 2 = kadang-kadang
___ 3 = cukup sering
___ 4 = sangat sering
4. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa yakin terhadap kemampuan Anda untuk menangani masalah pribadi Anda?

.....

- ___ 0 = Tidak pernah
- ___ 1 = hampir tidak pernah
- ___ 2 = kadang-kadang
- ___ 3 = cukup sering
- ___ 4 = sangat sering

5. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa hal-hal berjalan sesuai dengan keinginan Anda?

- ___ 0 = Tidak pernah
- ___ 1 = hampir tidak pernah
- ___ 2 = kadang-kadang
- ___ 3 = cukup sering
- ___ 4 = sangat sering

6. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda menemukan bahwa Anda tidak dapat mengatasi semua masalah yang harus Anda hadapi?

- ___ 0 = Tidak pernah
- ___ 1 = hampir tidak pernah
- ___ 2 = kadang-kadang
- ___ 3 = cukup sering
- ___ 4 = sangat sering

7. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda mampu mengontrol hambatan dalam hidup Anda?

- ___ 0 = Tidak pernah
- ___ 1 = hampir tidak pernah
- ___ 2 = kadang-kadang
- ___ 3 = cukup sering
- ___ 4 = sangat sering

8. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa bahwa Anda mampu mengontrol berbagai masalah yang muncul di hidup Anda?

- ___ 0 = Tidak pernah
- ___ 1 = hampir tidak pernah
- ___ 2 = kadang-kadang
- ___ 3 = cukup sering
- ___ 4 = sangat sering

9. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa marah karena hal-hal berjalan di luar kendali Anda?

___0 = Tidak pernah

___1 = hampir tidak pernah

___2= kadang-kadang

___3 = cukup sering

___4 = sangat sering

10. Pada bulan lalu, seberapa sering Anda merasa kesulitan dalam menghadapi permasalahan hidup yang Anda tidak bisamengatasinya?

___0 = Tidak pernah

___1 = hampir tidak pernah

___2= kadang-kadang

___3 = cukup sering

___4 = sangat sering



Lampiran 2

KUESIONER SKALA THE SUBJECTIVE UNITS OF DISTRESS (SUD)

Kuesioner skala SUD ini diberikan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres yang Anda alami pada suatu waktu tertentu. Ada sebelas tingkatan pada skala ini, yaitu mulai dari nol (benar-benar merasa rileks) hingga sepuluh (tingkat stres ekstrim).

Penilaian

Nol: relaksasi Lengkap. Dalam tidur, tidak ada tekanan sama sekali.

Satu: bisa terbangun di malam hari tapi sangat santai. Pikiran Anda seperti mengembara mirip dengan apa yang Anda mungkin rasakan sebelum tertidur.

Dua: Merasa rileks saat berada di pantai dan saat bersantai di rumah di depan api hangat di hari yang dingin, atau saat berjalan santai di hutan.

Tiga: Jumlah ketegangan dan stres diperlukan untuk menjaga fokus dan perhatian Anda. Ketegangan dan stres bukan merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan, dalam tahap ini bersifat "normal".

Empat: stres ringan seperti perasaan tegang yang ringan pada tubuh, kekhawatiran, ketakutan, ketakutan atau kecemasan ringan. Sedikit tidak menyenangkan tapi bisa ditoleransi.

Lima: merasa stres skala ringan sampai sedang. Stres jelas tidak menyenangkan tetapi tidak cukup untuk menghasilkan gejala stres pada tubuh.

Enam: Stres tingkat menengah. Perasaan yang tidak menyenangkan terhadap ketakutan, kecemasan, kemarahan, kekhawatiran, dan muncul ketegangan tubuh seperti sakit kepala atau sakit perut. Sensasi yang timbul jelas tidak menyenangkan tetapi masih bisa ditoleransi. Anda masih dapat berpikir jernih. Kebanyakan orang menggambarkannya sebagai "hari yang buruk," tapi kemampuan Anda untuk bekerja tidak terhambat.

Tujuh: stres tingkat menengah yang tinggi yang membuat Anda sulit berkonsentrasi, cukup membuat tubuh tertekan.

Delapan: stres tingkat tinggi. Tingginya kadar ketakutan, kecemasan, kekhawatiran, dan muncul ketegangan tubuh. Perasaan ini tidak dapat ditoleransi dalam waktu yang lama. Mengganggu proses berpikir dan pemecahan masalah. Menyulitkan kemampuan untuk bekerja.

Sembilan: stres tingkat tinggi ke ekstrim. Proses berpikir terganggu.

Sepuluh: stres tingkat ekstrim, dilanda panik dan teror. Jumlah maksimum ketakutan dan kecemasan yang bisa Anda bayangkan

Modul Pelatihan

UPAYA MENGELOLA STRES KERJA



Nama : _____

Bagian : _____

DAFTAR ISI

	Halaman
Cover	
Daftar Isi	1
Psikoedukasi : Stres	
Pengertian Stres	2
Sumber-sumber Stres	2
Efek-efek Stres	2
Manajemen Stres Kerja	3
Teknik Relaksasi Progresif	
Pengertian Teknik Relaksasi Progresif	4
Melakukan Teknik Relaksasi Progresif	5
Tugas Rumah	6

MATERI PSIKOEDUKASI : STRES

A. Pengertian Stres

Tidak ada pengertian universal tentang stres. Pengertian stres ini tergantung pada pendekatannya.

1. Stres sebagai stimulus / pemicu

Stres digambarkan sebagai stimulus lingkungan yang dihadapi individu yang mengganggu. Merupakan tuntutan yang mengancam seperti badai, wabah, kematian keluarga, dan lain-lain.

2. Stres sebagai respon

Stres dipandang sebagai respon umum dan tidak spesifik terhadap setiap tuntutan fisiologis atau psikologis yang berasal dari luar maupun dalam dirinya, hal ini disebut stresor. Stresor adalah suatu peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan stres.

3. Stres sebagai interaksi antara individu dan lingkungan

Stres bukan suatu stimulus atau respon saja, tetapi ada interaksi. Stres dialami bila suatu situasi dipersepsi atau dinilai melebihi kemampuan seseorang dalam menghadapinya.

B. Sumber-sumber Stres

Sumber-sumber stres dalam lingkungan kerja antara lain:

- Kontrak, misalnya upah rendah, kerja shift, lembur berlebihan, ketidakamanan kerja;
- Lingkungan, misalnya kebisingan, kelembaban, pencahayaan, kantor yang terbuka;
- Rancangan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membosankan, terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan, kurangnya kontrol kerja;
- Hubungan dengan atasan atau sesama rekan kerja, misalnya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kurangnya komunikasi atau kurangnya kontrol dari atasan, 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, dan lain-lain.

C. Efek-efek Stres

Stres di tempat kerja dapat mengakibatkan :

- Kurangnya konsentrasi
- Produktivitas yang lebih rendah

- Peningkatan frekuensi kesalahan pada pekerjaan
- Tingginya tingkat cedera pada pekerjaan
- Tingginya tingkat absensi dan lekas marah
- Meningkatkan konflik dengan rekan kerja dan atasan

D. Manajemen Stres Kerja

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. Ada banyak teknik manajemen stres kerja, namun dalam kesempatan kali ini kita hanya akan mempraktekkan teknik relaksasi progresif.



MATERI TEKNIK RELAKSASI PROGRESIF

A. Pengertian Teknik Realaksasi Progresif

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. 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

Pada intinya teknik relaksasi progresif dilakukan untuk belajar menegangkan dan mengendorkan bermacam-macam kelompok otot, belajar untuk memperhatikan rasa dari tegang dan rileks, membedakan antara otot tegang dan otot lemas, rileks progresif semua otot yang ada, dan rileks cepat dalam situasi stres. Otot-otot yang ditegangkan antara lain:

- Tangan + jari-jari + lengan kanan;
- Tangan + jari-jari + lengan kiri ;
- Kaki, paha, dan telapak kaki kanan;
- Kaki, paha, dan telapak kaki kiri;
- Dahi;
- Mata;
- Bibir, rahang, mulut, lidah, gigi (sekaligus);
- Dada;
- Leher.

B. Langkah-langkah Melakukan Teknik Relaksasi Progresif

- Pusatkan perhatian pada otot-otot.
- Setelah diinstruksikan oleh pemandu, otot-otot tertentu dikontraksikan.
- Pertahankan kontraksi selama 5-7 detik
- Setelah ada instruksi, otot-otot dilemaskan selama 20 detik.
- Pusatkan perhatian pada otot-otot yang sudah rileks.

Kebanyakan orang tidak bisa mengalami keadaan rileks yang mendalam tanpa latihan. Latihan dalam teknik relaksasi merupakan langkah pertama yang perlu dilakukan. Latihan bisa diadakan di ruang instruktur atau di rumah. Aspek penting lain supaya seseorang bisa rileks dengan baik adalah cara instruktur bekerja. Bila Instruksi dilakukan dengan ragu-ragu atau kaku, maka tentu akan mempengaruhi.

Selama latihan berjalan, peserta hendaknya melakukan hal-hal berikut:

- Memusatkan perhatian pada kumpulan otot yang ditegangkan, waktu kurang lebih tujuh detik dan dilemaskan.
- Perhatian pada rasa tegang.
- Tanda untuk melemaskan.
- Klien rileks kurang lebih tiga puluh hingga empat puluh detik. Ia harus memperhatikan perbedaan antara tegang dan tenang.

Kebanyakan orang tidak dapat merasakan kondisi rileks yang mendalam tanpa latihan. Oleh karena itu, latihan dalam relaksasi progresif ini merupakan langkah pertama yang harus dilakukan. Pada latihan-latihan awal, beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang mungkin memerlukan ruangan yang nyaman untuk melaksanakan latihan dengan bimbingan peneliti dan menggunakan sembilan kumpulan otot yang disarankan. Namun demikian, penting bagi beberapa karyawan *office* dan buruh yang bekerja di PT Monier Tangerang untuk melaksanakan latihan secara mandiri tanpa bimbingan peneliti agar mereka terbiasa dengan teknik tersebut. Semakin terampil mereka melakukan teknik relaksasi progresif ini, maka mereka semakin dapat menyesuaikan kumpulan otot yang mereka gunakan dan akhirnya mereka akan merasakan kenyamanan dan perasaan rileks hanya dengan mengucapkan kata "rileks".

Tugas Rumah

1. Selama seminggu ke depan, lakukan latihan teknik relaksasi progresif untuk melepaskan ketegangan selama 5-10 menit dua kali per hari.
2. Berikan tanda checklist (✓) setiap Anda berlatih teknik relaksasi progresif ini.
3. Tuliskan hasil latihan Anda berdasarkan tabel di bawah ini :

Hari	Teknik relaksasi progresif	Otot-otot yang ditegangkan	Perasaan yang muncul
Minggu			
Senin			
Selasa			
Rabu			
Kamis			
Jumat			
Sabtu			