

# **PELATIHAN *MANAGEMENT STRESS* SEBAGAI SARANA MENURUNKAN *STRESS* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA**

**Rendi**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia  
[Mudamvp@gmail.com](mailto:Mudamvp@gmail.com)

**Budiyani, Kondang**

Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

## **Abstrak**

Persaingan karyawan untuk mendapatkan jabatan memaksa individu untuk meningkatkan diri, salah satunya dengan mengambil studi ke tingkat yang lebih tinggi. Namun permasalahan muncul di tengah proses pendidikan tersebut, peran ganda individu sebagai pekerja dan pelajar berpotensi meningkatkan *stress* yang berakibat negative. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah management *stress* dapat menurunkan *stress* pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada perbedaan *stress* sebelum management *stress* dan sesudah management *stress* pada mahasiswa yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini adalah bekerja aktif dan juga mahasiswa fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang berlokasi di Ring Road Utara. Subjek penelitian ini sebanyak tiga orang yang telah memenuhi kriteria peneliti yaitu mahasiswa aktif serta juga aktif bekerja, disamping itu memiliki skor katagori sedang sampai tinggi. Metode pengumpulan data yang digunakan skala *stress*. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis paired sample t-test. Hasil analisis uji paired sample t-test nilai  $t = 8,193$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,015(p < 0,05)$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima, yaitu ada penurunan tingkat *stress* sebelum diberikan dan sesudah diberikan *management stress* pada mahasiswa yang bekerja

**Kata Kunci:** *Stress, Management Stress, Mahasiswa, Bekerja, Skala Likert, Pelatihan Management Stress*

# **STRESS MANAGEMENT TRAINING AS A FACILITIES OF REDUCING STRESS IN STUDENT WHO WORK**

**Rendi**

Psychology Department of University of Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia  
[mudamvp@gmail.com](mailto:mudamvp@gmail.com)

**Budiyani, Kondang**

Lecturer of Psychology Department in University of Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

## **Abstract**

Competition forced the employees to improve themselves, one of them by taking their studies to a higher level. However, problems arise in the education process, the dual role of individuals as workers and students could potentially increase the stress that resulted negative impact. This study aims to determine whether the stress management can reduce stress on the students working. The hypothesis is there are difference in stress before and after the stress management stress management on student work. Subjects in this study was to work actively and also students of the psychology faculty of the University of Mercu Buana Yogyakarta is located on the Ring Road North. Subjects of this study as many as three people who has fulfilled the criteria of active students and researchers is also actively working on, besides it has a score of moderate to high category. Data collection methods used scale stress. The technique used to analyze the data analysis paired sample t-test. The results of the analysis of paired samples t-test value of  $t = 8.193$  and a significance level of  $0.015 (p < 0.05)$ . This means that the hypothesis is accepted, that there is a decrease in the level of stress before and after the given stress management is given to students who work.

**Keywords:** Stress, Stress Management, College Student, Employee, Likert, Workshop  
Managemet Stress

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia saat ini yang ditunjang dengan kemajuan ilmu dan teknologi, membawa masyarakat pasca industri ke era informasi dan komputerasi (Meldona, 2009). Di sisi lain, perkembangan ini menimbulkan implikasi tersendiri bagi dunia bisnis, terutama pada kinerja karyawan (Meldona, 2009).

Selain persaingan antara perusahaan satu dengan perusahaan lain, terdapat juga persaingan didalam perusahaan yaitu persaingan antara sesama karyawan untuk mendapatkan posisi karir yang lebih baik dan jaminan karir pada masa depan. Ketatnya persaingan dalam perusahaan membuat beberapa pegawai mengharuskan untuk meningkatkan kualitas diri. Hal ini sejalan dengan Davis dan Werther (Meldona, 2009) untuk meningkatkan karir salah satu faktor adalah kesadaran diri.

Davis (Meldona, 2009) menyatakan dengan kesadaran atau kemauan sendiri karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam diri individu dalam menghadapi persaingan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, dengan meningkatnya kualitas dalam diri individu, individu bisa mendapatkan posisi yang lebih bagus serta jaminan karir pada masa depan. Untuk meningkatkan kualitas diri, salah satu dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Menurut Sarwono (Daiz, 2012), pekerja atau karyawan yang menempuh pendidikan, memiliki status ganda yaitu menjadi mahasiswa dan pekerja. Individu dengan dua status adalah individu dengan status ganda karena harus menyelesaikan tugas pekerjaan sekaligus tugas kuliah. Menurut Gorda (Kelvianto, 2015), tugas pekerja menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan job desk dan job specification yang sudah ditentukan perusahaan dan untuk mendapatkan

insentif yang diharapkan. Sedangkan menurut Muhibbin (2010), tugas sebagai mahasiswa mengikuti perkuliahan sesuai dengan silabus dan mengerjakan tugas-tugas perkuliahan sesuai dengan waktu dan tujuan yang sudah ditetapkan universitas.

Selain menyeimbangkan tanggung jawab, masalah-masalah lain yang muncul pada mahasiswa bekerja yang menjalankan peran ganda adalah konflik pekerjaan-perkuliahan. Konflik pekerjaan-perkuliahan menimbulkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di kantor dengan perkuliahan (Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk urusan perkuliahan dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yang sering disebut konflik peran ganda antara pekerjaan dan perkuliahan. Disatu sisi karyawan dituntut untuk bertanggung jawab bekerja sesuai dengan standart perusahaan dengan menunjukkan kinerja kerja yang baik, namun disisi lain sebagai seorang mahasiswa yang baik dituntut untuk mengikuti standart universitas dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai mahasiswa. Sebagai contoh di dalam perkuliahan memiliki banyak tugas dan masalah yang belum diselesaikan dan kondisi itu lalu dibawa ke tempat kerja, kondisi ini yang akan mengganggu konsentrasi didalam pekerjaannya. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan perkuliahan dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan seorang karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik yang terjadi pada kehidupan perusahaan maupun perkuliahan (Anorogo dalam Indriyani, 2009). Hal ini senada juga dikemukakan oleh Grenberger & Steinberg (Santrock, 1990) yang menunjukkan adanya dampak yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja, yaitu individu sulit menyeimbangkan tuntutan di dunia kerja, pendidikan, keluarga dan teman-teman individu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di kampus Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Wawancara terhadap mahasiswa yang bekerja diperoleh informasi bahwa sebagian besar pernah mengalami tekanan di kantor maupun di tempat perkuliahan seperti pada saat di kantor individu tekanan oleh atasan untuk mengejar deadline dan target yang telah ditentukan bila tidak selesai pada waktu atau deadline yang ditentukan oleh atasan maka tidak dapat gaji atau tunjangan harian sedangkan pada perkuliahan juga harus mengejar deadline yang telah ditentukan oleh dosen bila tidak selesai pada waktu maka tidak bisa mendapatkan nilai. Tekanan ini sering menimbulkan beragam keluhan-keluhan mulai dari pusing, mual, berkeringat dingin bahkan ada juga yang dirawat di rumah sakit, emosinya juga menjadi tidak stabil hingga terkadang mudah marah, mengurung diri di kamar, terkadang juga malah menghindari tekanan atau masalah dengan jalan-jalan dan membuang waktu diluar akhirnya menjadi malas untuk mengerjakan tugas.

Sarafino (2011) menyatakan ciri-ciri atau gejala *stress* adalah malas, berkeringat dingin, pikiran kacau, menjadi cepat marah dan lainnya. Gejala-gejala diatas juga dikemukakan oleh Taylor (2006) bahwa gejala individu yang mengalami *stress* seperti malas mengerjakan aktivitas, mudah marah, mudah cemas, berkeringat dingin, pusing dan lainnya. Hasil wawancara menunjukkan gejala sebagai mana yang ditunjukkan oleh para ahli di atas. Berdasarkan hal diatas menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja menunjukan gejala-gejala *stress*.

Menurut Sarafino (2006), *stress* adalah kondisi ketegangan psikologi serta fisik yang dialami individu sebagai respon ketika individu berhubungan dengan lingkungan yang penuh tekanan dan tantangan dimana tuntutan atau tantangan melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh individu. Lazarus, Folkman & Lovallo (Sarafino, 2011) menyatakan *stress* adalah kondisi yang timbul akibat interaksi

individu dengan lingkungan, dimana individu mempersepsi adanya ketidaksesuaian antara tuntutan fisik atau psikis dari suatu situasi dengan sumber biologis, psikologis, atau sistem sosial individu.

Menurut Smet (1994), salah satu penyebab atau faktor individu mengalami *stress* adalah ketidakmampuan individu untuk mengelola atau mengatasi permasalahan yang menyebabkan *stress*. Menurut Sarafino (2006), Ketidakmampuan untuk mengatasi atau mengelola *stress* dari sisi kognitif dan sisi perilaku. Dari sisi kognitif adalah dangkalnya pengetahuan atau informasi tentang *stress*, penilaian negatif terhadap suatu permasalahan yang sedang dihadapi dan lainnya. Sedangkan dari sisi afeksi adalah tidak percaya diri bisa menghadapi masalah itu.

Menurut Taylor (2015), ketidakmampuan dalam mengelola *stress* tersebut membutuhkan *management stress* atau cara mengelola *stress* untuk mengajarkan serta mengatasi ketidakmampuan dalam mengelola *stress* tersebut dari memberikan informasi tentang *stress* sampai mengajarkan keterampilan dalam mengelola *stress* itu sendiri. Menurut Smet (Badri, 2012) *management stress* adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari *stress* yang dirasakan.

Individu dapat mempengaruhi peristiwa dalam hidup individu dan menurunkan *stress* yang individu alami dengan banyak cara (Cohen dalam Sarafino, 2006). Dalam pelatihan *management stress* yang dirancang oleh Taylor (2015), diajarkan beberapa keterampilan dan informasi baru dalam mengelola *stress* yang dialami, program tersebut dikenal sebagai *combat stress now* (CNS) terdiri dari tiga fase atau tahap yaitu fase edukasi, fase keterampilan dan fase praktek.

Di dalam fase edukasi terdiri dari penjelasan apa itu *stress*, penjelasan cara mengidentifikasi *stress*, mengidentifikasi *stressor* dan penyebab *stressor*, *self monitoring*.

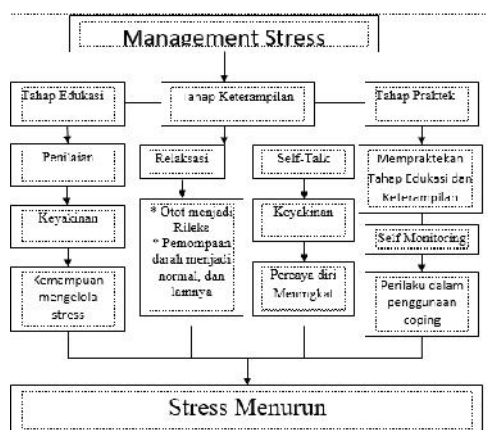
Dalam tahap edukasi bertujuan untuk menyampaikan informasi, penjelasan, data, fakta dan pemikiran tentang definisi *stress*, gejala-gejala *stress*, dan dampak *stress*. Dengan harapan, ketika individu diberikan informasi, penjelasan, data dan fakta tentang *stress*, individu mendapatkan gambaran pasti tentang kondisi *stress* yang sedang dihadapi, sehingga terjadi perubahan persepsi serta akan membawa kepada perubahan keyakinan. Dengan adanya perubahan terhadap keyakinan maka ada perubahan sikap atau cara menyikapi dan bagaimana mengatasi *stress* sehingga penilaian bahaya atau ancaman bisa menjadi sebuah tantangan serta memiliki kemampuan untuk mengelola *stress* yang akan berpengaruh pada sikap terhadap *stressor*, sehingga dapat mengelola *stress* dan mempertahankan kekebalan *stress*. Kondisi tubuh yang stabil akan menurunkan *stress*.

Tahap keterampilan (*Skill*) dan *role play* bertujuan untuk memberikan informasi dan keterampilan melalui pengalaman langsung dalam bentuk latihan stimulasi yang meliputi relaksasi, dan *self-talk*. Menurut Bandura (Sarafino, 2011) dengan diberinya kesempatan untuk mengalami apa yang diajarkan, individu diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk *management stress*.

Yang pertama relaksasi, menurut Sarafino (2011), ketika *stress* tubuh banyak mengeluarkan hormon *stress* yang sering dikenal sebagai adrenalin, kebanyakan hormon *stress* akan mempengaruhi sistem syaraf simpatis sehingga menyebabkan tekanan darah dan percepatan peredaran darah. Saat tegang yang bekerja dominan adalah sistim saraf simpatis, sedangkan ketika keadaan rileks atau santai yang bekerja adalah sistim saraf parasimpatis (*craniosacral*). Ketika relaksasi dilakukan maka sistem syaraf dalam tubuh bekerja sesuai dengan fungsinya, didalam tubuh akan mengeluarkan *endrofin* yang membantu melonggarkan pembuluh darah, membuat otot-otot yang tegang menjadi normal.

Yang kedua *self-talk*, menurut Bandura (Sarafino, 2011) adanya sumber daya yang cukup maka keyakinan dalam diri individu akan berubah menjadi positif. Berubahnya keyakinan dalam diri individu akan meningkatkan rasa percaya diri, dengan meningkatnya rasa percaya diri bahwa individu mampu atau mempunyai sumber daya yang cukup untuk menghadapi tantangan maka akan menurunkan tingkat *stress* pada individu tersebut.

Melalui tahap praktek didalam program management *stress* ini, individu mempraktek apa yang sudah diberikan pada tahap edukasi dan keterampilan. Mempraktek apa yang telah diperoleh seperti informasi tentang *stress*, jenis-jenis *stress*, gejala *stress* dan dampak *stress*, untuk memperkuat pengelola *stress* dengan melibatkan pemantauan diri akan membawa individu kepada kemampuan mengelola *stress* agar tidak menimbulkan kelelahan pada fisik maupun psikologis. Kemampuan mengelola *stress* yang dilakukan dengan teknik relaksasi, dan *self-talk* untuk mengurangi timbulnya tekanan dari tugas-tugas serta penilaian negatif dan kemungkinan menjadi *stressor*. Pemberian informasi dan keterampilan terkait *stress* dapat berdampak pada perubahan penilaian dan keyakinan pada dirinya dan kemampuan mengelola emosi, perilaku serta ketegangan fisik. Perubahan penilaian dan keyakinan akan membawa kepada perubahan perilaku dalam menggunakan  *coping* yang sesuai sehingga memiliki sikap positif dalam menghadapi *stress* maka *stress* akan menurun. Bagan dinamika psikologi bisa lihat dibawah ini pada gambar 1



Gambar 1. Dinamika Psikologi Pelatihan *Management stress* menurunkan *stress*

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan *management stress* salah satu cara dalam mencegah *stress*, jika mahasiswa bekerja tersebut memecahkan masalahnya, tingkat *stress* tersebut diharapkan akan menurun. Hipotesa dari penelitian ini adalah adanya perbedaan tingkat *stress* sebelum diberikan pelatihan *management stress* dan sesudah diberikan pelatihan *management stress* pada mahasiswa yang bekerja.

## METODE

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif induktif yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalaman yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan. Tipe penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian quasi *experiment*. Penelitian quasi *experiment* merupakan pengembangan dari *true experiment design* (Sugiyono, 2014). Design ini mempunyai kelompok kontrol tetapi tidak dapat berfungsi sepenuhnya untuk mengontrol variabel-variabel luar yang mempengaruhi pelaksanaan *experiment* (Sugiyono, 2014).

Design ini digunakan karena pada kenyataan sulit mendapatkan kelompok kontrol yang digunakan untuk penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain *experiment one group pre test-post test*, dengan melakukan manipulasi pada variabel bebas yang bertujuan untuk mengetahui efek yang ditimbulkan dari suatu perlakuan yang diberikan secara sengaja terhadap tingkat *stress* pada sample yang diamati. *One Group Pretest - Posttest Design* merupakan salah satu jenis design semu *experiment (quasi experimental)* dengan tanpa randomisasi (*random assignment*) dan tanpa kelompok kontrol sebagai pembanding.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan pengukuran melalui skala *stress* sebagai screening dan alat ukur *stress* sebagai skoring pretest dan posttest. Skala *stress* dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengukuran untuk kebutuhan screening dan pengukuran pretest-posttest untuk melihat tingkat *stress*. Skala *stress* terdiri dari dua aspek yaitu aspek fisik dan psikologi.

Kegiatan-kegiatan yang akan diberikan dalam pelatihan selama dua kali pertemuan dan meliputi tiga tahap yaitu: Tahap edukasi, tahap ketrampilan dan tahap praktik. Setelah melakukan *screening* dari 25 orang, didapatkan hasil bahwa yang memiliki skala *stress* katagori rendah sebanyak 16 orang dan skala *stress* katagori sedang adalah 9 orang. Subjek yang memenuhi kriterial adalah 9 orang tetapi individu yang bersedia menjadi subjek penelitian sebanyak 3 orang.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan pengukuran melalui skala *stress* sebagai *screening* dan alat ukur *stress* sebagai skoring *pretest* dan *posttest*. Skala *stress* dalam penelitian ini digunakan sebagai alat pengukuran untuk kebutuhan screening dan pengukuran *pretest-posttest* untuk melihat tingkat *stress*. Skala *stress* terdiri dari dua aspek yaitu aspek fisik dan psikologi.

Skala *stress* dibuat dengan menggunakan metode *likert*. Skala *stress* mempunyai dua indikator yaitu fisiologi yang terdiri dari 21 aitem dan psikologi terdiri dari emosi, kognitif dan perilaku masing-masing memiliki 7 aitem. Sebelum digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba aitem untuk mengetahui indeks diskriminasi item. Didapatkan 35 aitem dari 42 aitem yang lolos dari seleksi indeks diskriminasi dengan *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0.158-0.752 dengan *cronbrach's Alpha* sebesar 0.938. Dengan minimal *corrected item-total correlation* ( $r_{ix}$ ) = 0.30 (Azwar, 2013).

Distribusi aitem setelah uji coba yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai *pretest* dan *posttest*. Kategorisasi dibuat berdasarkan skor hipotetik dan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang serta rendah. Skor tinggi yang diperoleh adalah 140, skor terendah adalah 35, SD 17.5 dan mean 87,5

Manipulasi variable bebas yang dilakukan adalah memberikan pelatihan *management stress* kepada kelompok *experiment*. Pelatihan tersebut diberikan kepada kelompok *experiment* selama dua kali pertemuan. Waktu yang dibutuhkan untuk pertemuan pertama adalah 175 menit dan pertemuan kedua selama 90 menit.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui *management stress* menurunkan tingkat *stress* pada mahasiswa yang bekerja yang dilihat melalui perbedaan skor *pretest* dengan *posttest* skala *stress*. Teknik analisis *Paired sample T-Test* digunakan untuk mengetahui perbedaan antara skor sebelum diberikan *management stress* (*pretest*) dengan skor sesudah diberikan *management stress* (*Posttest*) pada kelompok *experiment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

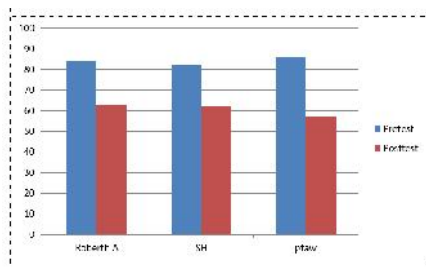
Proses yang pertama kali dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dilakukan uji prasyarat, yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan

untuk mengetahui sebaran data berada pada distribusi normal atau tidak.

Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji *Shapiro-Wilk*  $p > 0,05$  maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji *Shapiro-Wilk*  $< 0,05$  maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk* untuk variabel tingkat *stress* (*pretest*) diperoleh S-W  $Z = 1,000$ , dengan signifikan sebesar  $p = 1,000$  ( $p > 0,05$ ), berarti sebaran data variabel tingkat *stress* (*pretest*) mengikuti sebaran data yang normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa data yang terkumpulkan telah memenuhi syarat uji asumsi distribusi normal.

Kaidah untuk uji homogenitas adalah apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$  berarti data tidak memenuhi prasyarat homogenitas atau berasal dari populasi yang berbeda, apabila  $p > 0,05$  berarti data memenuhi prasyarat homogenitas atau berasal dari populasi yang sama. Hasil dari *Levene's Test for Equality of Variances* diperoleh  $F = 1,370$  dengan signifikansi  $p = 0,307$  ( $p > 0,05$ ), berarti sebaran data berasal dari populasi yang sama atau merupakan data yang homogen.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Paired Sample T-Test*. Analisis ini digunakan untuk melihat perbedaan sebelum pelatihan *management stress* dan sesudah pelatihan *management stress*. Hasil analisis data menunjukkan nilai  $t$  sebesar 8,193 dengan  $p = 0,015$  ( $p < 0,05$ ), membuktikan bahwa ada perbedaan tingkat *stress* pada subjek sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan *management stress*. Pelatihan *management stress* dapat menurunkan tingkat *stress* pada mahasiswa yang bekerja. Terlihat dari hasil mean *pretest* sebesar 84 dan *posttest* sebesar 60,67. Langkah selanjutnya adalah proses implementasi yang dilakukan dengan model *pretest* dan *posttest* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Grafis Hasil skor *pretest* dan *posttest* penelitian

Hasil analisis uji-t pada penelitian ini, diketahui ada perbedaan tingkat *stress* sebelum diberikan pelatihan *management stress* dan sesudah diberikan pelatihan *management stress* pada mahasiswa yang bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dalam hasil uji-t dengan hasil analisis data nilai t sebesar 8,193 dengan  $p=0,015$  (atau  $p<0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti (2013) bahwa ada perbedaan tingkat *stress* sebelum dan setelah pelatihan *management stress* pada mahasiswa tingkat akhir di Asrama Aceh. Mahasiswa tingkat akhir yang diberi pelatihan *management stress* memperlihatkan ada penurunan tingkat *stress*. Demikian halnya penelitian Nurwahyuni (2016) tentang efektivitas layanan informasi *management stress* dalam mereduksi *stress* akademik siswa kelas VII B SMP Negeri 3 Pasangkayu dan membuktikan bahwa pemberian layanan informasi *management stress* efektif dalam mereduksi *stress* akademik siswa kelas VII B SMP Negeri 3 Pasangkayu.

Pelatihan *management stress* dirancang berdasarkan program dari Taylor (2011) yang terdiri dari tahap edukasi, tahap keterampilan, tahap praktek. Langkah awal dari pelatihan *management stress* ini diawali dengan tahap edukasi seperti penyampaian materi dan identifikasi *stress*, *stressor*, penyebab terjadinya *stressor* dan lainnya itu bertujuan untuk memberikan wawasan baru mengenai *stress*. Dengan diberikan informasi penjelasan, data dan fakta tentang *stress*, individu mendapatkan gambaran pasti tentang kondisi *stress* yang sedang dihadapi, sehingga terjadi perubahan persepsi. Menurut Bandura (Sarafino, 2011) dengan adanya informasi dan

pemahaman tentang *stress*, penilaian individu akan membawa pada perubahan persepsi serta akan membawa kepada perubahan keyakinan.

Langkah kedua yaitu tahap keterampilan, dimana di tahap ini diberikan keterampilan untuk *manage stress*, tahap keterampilan ini meliputi relaksasi dan *self-talk* dari tahap ini diharapkan subjek bisa langsung mempraktekkan. Menurut Bandura (Sarafino, 2011) dengan diberinya kesempatan untuk mengalami apa yang diajarkan, individu diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk *management stress*.

Yang pertama relaksasi, menurut Scheufele (Taylor, 2006), didalam teknik relaksasi ini dapat menurunkan pemompaan darah dalam tubuh menjadi normal, membuat otot-otot yang tegang menjadi rileks kembali, memperlancar aliran darah dalam tubuh. Menurut Sarafino (2011), ketika *stress* tubuh banyak mengeluarkan hormon *stress* yang sering dikenal sebagai *adrenalin*, kebanyakan hormon *stress* akan mempengaruhi sistem syaraf simpatis sehingga menyebabkan tekanan darah dan percepatan peredaran darah. Ketika relaksasi dilakukan maka sistem syaraf dalam tubuh bekerja sesuai dengan fungsinya. Saat tegang yang bekerja dominan adalah sistem syaraf simpatis, sedangkan ketika keadaan rileks atau santai yang bekerja adalah sistem syaraf parasimpatis. Ketika relaksasi dilakukan maka sistem syaraf dalam tubuh bekerja sesuai dengan fungsinya, didalam tubuh akan mengeluarkan *endorphins* yang membantu melonggarkan pembuluh darah, membuat otot-otot yang tegang menjadi normal serta menstabilkan emosi.

Menurut Saputra (2012), proses fisik ketika menerima tekanan atau rangsangan dari *stressor* di mulai dari bagian otak. Pada saat tubuh menerima rangsangan dari *stressor* maka rangsangan tersebut ditreuskan menuju *hypothalamus*. Rangsangan tersebut menyebabkan mengeluarkan zat kimiawi atau hormon CRF (*Corticotropin Releasing Factor*) yang mengstimulasi kelenjar anterior pituitary

untuk mengeluarkan hormon ACTH (*Adrenocorticotrophic Hormone*) yang kemudian mengstimulasi kelenjar *adrenal* untuk mengeluarkan hormon *cortisol* (*hydrocortisone*), *adrenalin* (*epineprine*) dan *noradrenalin* (*norepineprine*).

*Cortisol* sendiri mempunyai dampak negatif terhadap kekebalan tubuh, karena *cortisol* akan menekan peredaran T-sel yang diproduksi sel oleh sum-sum tulang belakang. Sel tersebut bertanggung jawab atas kekebalan tubuh dan melindungi tubuh dari serangan penyakit. Disamping mempunyai dampak negatif, hormon tersebut juga menyebabkan lebih banyak *glucogen* dipecahkan menjadi *glucose* sehingga kadar *glucose* dalam darah bertambah. Disamping meningkatnya hormon *cortisol* tersebut juga ada peningkatan hormon *adrenalin* dan *noradrenalin* yang memengaruhi sistem syaraf simpatis sehingga menyebabkan peningkatan detak jantung, tekanan darah dan percepatan peredaran darah. ketika keadaan rileks atau santai yang bekerja adalah sistim saraf parasimpatis (*craniosacral*). Ketika relaksasi dilakukan maka sistem syaraf dalam tubuh bekerja sesuai dengan fungsinya, didalam tubuh akan mengeluarkan *endrofin* yang membantu melonggarkan pembuluh darah maka akan memperlambat peredaran darah dan juga mengembalikan detak jantung menjadi normal, memperlambat proses pemecahan *glucogen* sehingga kadar *glucose* dalam darah akan berkurang, melonggarkan otot-otot yang tegang menjadi normal kembali. Relaksasi mendorong individu sendiri menyadari perubahan-perubahan baik secara fisik maupun emosi serta mengambil tindakan langsung ketika memiliki ketegangan dalam dirinya, selain itu dengan relaksasi dapat menurunkan stress.

Yang kedua *self-talk*, Harini (Pranata, 2016) menjelaskan bila individu menggunakan kata-kata yang diucapkan pada diri yang positif maka penilaian negatif terhadap dirinya pada lingkungan akan berubah menjadi akan ikut berubah menjadi positif, serta memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tantangan

dan tuntutan. Adanya sumber daya yang cukup maka keyakinan dalam diri individu akan berubah menjadi positif. Berubahnya keyakinan dalam diri individu akan meningkatkan rasa percaya diri, dengan meningkatnya rasa percaya diri bahwa individu mampu atau mempunyai sumber daya yang cukup untuk menghadapi tantangan maka akan menurunkan tingkat *stress* pada individu tersebut. Dalam uraian diatas pada tahap keterampilan individu dapat mengelola *stress*, mengrelaksasikan ketegangan tubuh dan emosi serta dapat mengubah penilaian-penilaian atau pemikiran negatif menjadi positif dapat menurunkan *stress*. maka akan menurunkan tingkat *stress* pada individu tersebut.

Langkah ketiga yaitu tahap praktek, dimana tahap ini , individu mempraktekkan apa yang sudah diberikan pada tahap edukasi dan keterampilan. Mempraktekan apa yang telah diperoleh seperti informasi tentang *stress*, jenis-jenis *stress*, gejala *stress* dan dampak *stress*, untuk memperkuat pengelola *stress* dengan melibatkan pemantauan diri akan membawa individu kepada kemampuan mengelola *stress* agar tidak menimbulkan kelelahan pada fisik maupun psikologis. Kemampuan mengelola *stress* yang dilakukan dengan teknik relaksasi, dan *self-talk* untuk mengurangi timbulnya tekanan dari tugas-tugas serta penilaian negatif dan kemungkinan menjadi *stressor*. Pemberian informasi dan keterampilan terkait *stress* dengan berdampak pada perubahan penilaian dan keyakinan pada dirinya dan kemampuan mengelola emosi, perilaku serta ketegangan fisik. Perubahan penilaian dan keyakinan akan membawa kepada perubahan perilaku dalam menggunakan *coping* yang sesuai sehingga memiliki sikap positif dalam menghadapi *stress* maka *stress* akan menurun.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa pelatihan *management stress* efektif meningkatkan efektif menurunkan tingkat *stress* yang ditunjukkan dengan adanya penurunan *stress* pada masing-masing anggota sebelum mengikuti pelatihan *management*



stress dengan sesudah mengikuti pelatihan *management stress*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat stress sebelum management stress dengan sesudah management stress, dengan hasil uji-t ( $t=8,193$  dan  $p=0,015$ ;  $p<0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada penurunan tingkat stress setelah subjek diberi management stress.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak subjek penelitian, agar dapat digeneralisasikan dengan luas. Dan diharapkan peneliti bisa menambahkan *follow-up* dalam penelitian, agar dapat dilihat efek jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, J. Y., (2014). *Stress? So What?!*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Amaliah, R., (2013). "Sikap Perawat Dalam Memotivasi Pasien Kanker Sebagai Salah Satu Upaya Penyembuhan di Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta. (*Skripsi Tidak Diterbitkan*) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Anderson. (2009). *Mosby's Medical Dictionary, 9th edition*. American; Elsevier.
- Anshary, M. H., (2010). Mahasiswa: Makna dan Peranannya. [Online]. Available FTP : <http://news.okezone.com/read/2010/07/31/95/358350/mahasiswa-makna-dan-peranannya>. Tanggal Akses 24 Februari 2016, Pukul 19.34 WIB.
- Arista, S., (2013). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Galamedia Bandung perkasa. (*Skripsi Tidak Diterbitkan*) Universitas Widyatama. Bandung. pp:17-18.
- Azwar, Saifuddin (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Baden.(2012). Strategi Management Stress Kerja. [Online]. Available FTP : <http://artikelbaden.blogspot.co.id/2012/12/strategi-manajemen-stress-kerja.html>. Tanggal Akses 18 Maret 2016 Pukul 11.47 WIB
- Badri, R. A., (2012). Work Stress Management on Some of Employees and labours of PT Monier Tangerang. (*Tesis Tidak Diterbitkan*) Universitas Indonesia. Depok.
- Badan Kepegawaian Daerah. (2010). Tugas Pokok dan Fungsi. [Online]. Available FTP : <http://bkd.banjarnegarakab.go.id/profil/tugas-dan-fungsi>. Tanggal Akses 05 Maret 2016 Pukul 18.00 WIB.
- Bil, R. I., (2014). Teknik Relaksasi Otot Progresif Untuk Mengurangi Stress Pada Penderita Asma. *JIPT*. Malang. Vol:2. No. 1, 1-20.
- Cambridge. (2015). Cambridge Dictionary Online. [Online]. Available FTP : <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stress-management>. Tanggal Akses 05 Maret 2015 Pukul 20.15 WIB.
- Daiz, R., (2012). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Berprestasi Akademis Pada Mahasiswa yang Bekerja. (*Skripsi Tidak diterbitkan*). Universitas Guna Darma Depok. Depok..
- Damayanti, Y.,(2013). Perbedaan Tingkat Stress Sebelum dan Setelah Pelatihan Management Stress Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Asrama Aceh. (*Skripsi Tidak diterbitkan*). Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta.
- Daulay, S, T., (2011). Perbedaan *Self Regulated Learning* antara Mahasiswa yang Bekerja dan Tidak Bekerja. <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/jurnal-fastirola.ok.pdf>. Tanggal Akses 8 November 2014 Pukul 21: 45 WIB.
- Diahsari, Y.E, 2001. Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal ANIMA* Yogyakarta. Vol: 16. No.4, 360-371.
- Dundes, L., & Marx, J., (2006). Balancing work and academics in college: Why

- do students working 10-19 hours per-week excel? *Journal of College Student Retention*, Vol: 8. No.1, 107-120.
- Setiawan, Eka (2012). KBBI Online. [Online]. Available FTP: <http://kbbi.web.id/kerja>. Tanggal Akses 17 Febuari 2017, Pukul 11.26 WIB.
- Ehrenberg, R. G. & Sherman, D. R., (1985). Employment While in College, Academic Achievement and Post-College Outcomes: A Summary of Results. *The Journal of Human Resources*. Vol: 22. No.1, 1-23.
- Frone M., R, Russel, M, & Cooper, M. L. (1994). "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Non Causal Covariation?". *Journal of Management*. Vol: 20. No. 30, 565-579.
- Gadzella, B. M. & Baloglu, M. (2001). Confirmatory factor analysis and internal consistency of the student-life stress inventory. *Journal of Instructional Psychology*, Vol: 28. No. 2, 84-94.
- Gadzella, B. M. & Masten, W. G. (2005). An analysis of the categories in the student-life stress inventory. *American Journal of Psychological Research*, Vol: 1. No. 1, 1-10.
- Greenberg, J. S., (2008). *Comprehensive stress management. Tenth Edition*. New York. McGraw-Hill.
- Greenberg, J. S., (2011). *Comprehensive stress management. Twelfth Edition*. New York. McGraw-Hill.
- Imaniar, N. I., (2014). Kuliah Sambil Kerja? Siapa Takut!. [Online]. Available FTP: <http://www.bhataramedia.com/455/kuliah-sambil-kerja-siapa-takut/2014/09/24/>. Tanggal Akses 1 Maret 2016, Pukul 20.11 WIB.
- Imron, I. A., (2009). Peran Management Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. [Online]. Available FPT: <https://imrsch.wordpress.com/2009/10/12/peran-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-organisasi/> tanggal akses 05 Maret 2015.
- Indriyani, A., (2009) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah sakit. (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro Semarang.
- Irianto., J., (2001). *Prinsip-prinsip dasar manajemen pelatihan*. Surabaya. Insan Cendikia.
- Kelvianto, A. S., (2015). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Bandung. Bandung
- Lazarus, R. S & Folkman, S., (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York. Springer.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Lyrakos, D. G., (2012). The Impact of Stress, Social Support, Self-Efficacy and Coping on University Students, a Multicultural European Study. *Journal Psychology*. South Atlanta. Vol: 3. No. 2, 143-149.
- Madya, W., (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi. [Online]. Available FPT: <http://bdkpalembang.kemenag.go.id/pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam-era-globalisasi/> tanggal akses 01 Maret 2015.
- Marron, Owen. (2014). *Stress Management a Practical Guide*. Canada: Health Services.
- Meldona. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perspektif integratif*. Malang. UIN-Malang Press
- Mulyani, M., (2011). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stress Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Binus University. (Skripsi Tidak Diterbitkan) Universitas Binus. Depok.
- Mondy, W.R & Robert M. Noer., (1993). *Human Resources Management*. Allyn & Bacon

- Nasution, H., (2011). Gambaran Coping Stress pada Wanita Madya dalam Menghadapi Premenopause. (*Skripsi Tidak Diterbitkan*) Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nurwahyuni, A. M., (2016) Efektivitas Layanan Informasi Manajemen Stress Dalam Mereduksi Stress Akademik Siswa Kelas VII B SMP Negeri 3 Pasangkayu. *Jurnal Konseling & Psikoedukasi*. Vol:1. No.1, 79-86
- Papalia, D. E. dkk. (2007). *Adult Development and Aging (3rd editon.)*. New York: Mc.Graw Hill Companies, Inc.
- Pettinger, R., (2002). *Stress Management*. United Kingdom: Capstone Publishing.
- Purwanto, H., dkk. (2013). Perbedaan Hasil Belajar Mahasiswa yang Bekerja Dengan Tidak Bekerja Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil FT-UNP. *Jurnal Cived*. Padang. Vol: 1. No. 1, 32-42.
- Prayascitta, P., (2010). Hubungan Antara Coping Stress Dan Dukungan Sosial Dengan Motivasi Belajar Remaja Yang Orangnya Bercerai. (*Skripsi Tidak Diterbitkan*) Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta.
- Riadi, M.,(2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. [Online].Available FPT: <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>. tanggal akses 01 Maret 2015.
- Rustiana, H., (2003). Gambaran Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) dan Perilaku Coping Anak-Anak Korban Kerusuhan Maluku Utara. *Jurnal Psikologi*. Tazkiya. Vol: 3. No. 1, 46-64.
- Robbins, P.S., (2006) *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, edisi 10. Jakarta. PT. Indeks
- Safaria, T. & Saputra N. E., (2012). *Manajemen Emosi Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengola Emosi Positif dalam Hidup Anda*. Cetakan kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santrock, J. W., (1990). *Adolescence*. 4th edition. New York: Wm C. Brown Publisher.
- Santrock, W. J. (2003). *Adolecent, Perkembangan Remaja*. Jakarta: Erlangga
- Sarafino, E.P. & Smith, T.W., (2011). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. Seventh edition. USA: John Wiley & Sons.
- Schuller, T. (2001) The need For Lifelong Learning. *Journal The Political Quarterly*. Malden. Vol: 72. No.1, 90-99
- Sina, C.D.C., (2015) Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. JISIP: *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Malang. Vol: 4. No. 2, 280-289.
- Snelgar, R. J., (1989). Stress and The Part-Time Student: Work Factors Associ ated with Failure Rate. *Journal Psychol*. Republic of South Africa. Vol: 20. No. 1, 42-46
- Smet, B., (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Smith, M., & Segal R., (2015). Stress Management; How to Reduce, Prevent, and Cope with Stress. [Online]. Available FTP: <http://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.html>. tanggal akses 05 Maret 2015 Pukul 20.30 WIB
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sundariy, J.,(2012) Hubungan Antara Tingkat Stress Dengan Intensitas Olahraga Pada Mahasiswa Reguler 2008 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Indonesia. (*Skripsi tidak diterbitkan*). Universitas Indonesia. Depok.
- Surulivel S. T., R. Alamelu. (2014). A Study On Work- Place Stress And Its Management- A Strutural Equation Model (SEM) Approach. *Science Engineering and Management*

*Research (ICSEMR)*. IEEE. DOI:  
10.1109/ICSEMR.2014.7043608

Syah, Muhibbin. (2010). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Taylor, S. E., (2006). *Health Psychology. Sixth Edition*. Singapore. McGraw-Hill.

Taylor, S. E., (2015). *Health Psychology. Ninth Edition*. New York. McGraw-Hill.

Weikle, J E., (1993). Self-talk and Self-health. Indiana University School of Education: ERIC Clearinghouse on Reading, English and Communication: *Digest Number.84: EDO-CS-93-07 July 1993. wapURL: 61FNGKM*.

Wibowo, S., (2004). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Kerja Paruh Waktu. (*Skripsi tidak diterbitkan*) Universitas Atma jaya. Jakarta.

Zaini, F., Mahfar, M., & Nordin, N.A., (2007). Analisis Faktor Penyebab Stress di Kalangan Pelajar. *Jurnal Kemamusiaan*. Malaysia. Vol: 9, 62-72.