

“PELATIHAN *GRATITUDE* (BERSYUKUR) UNTUK PENURUNAN STRES KERJA KARYAWAN DI PT.X”

Eko Wahyu Cahyono

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak pelatihan *gratitude* untuk penurunan stres kerja karyawan. Fokus stres kerja pada penelitian ini adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi yang berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut. Akibat dari stres kerja yang ditimbulkan adalah munculnya emosi negatif yang berdampak pada perasaan tertekan. Dengan bersyukur individu akan memunculkan emosi secara positif yang terkait dengan keadaan yang dialaminya sehingga menyebabkan seseorang mampu menurunkan stres kerja yang dialaminya. Subjek dalam penelitian ini adalah 4 orang, terdiri dari 3 laki-laki dan 1 perempuan. Desain dalam penelitian ini adalah *one grup pretest posttest desain*. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, angket stres kerja, angket *gratitude*, pelatihan *gratitude*, *follow up* dan *coaching*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif seluruh subjek memiliki kategori stres kerja yang stabil yaitu cukup, sedangkan secara kualitatif seluruh subjek merasakan penurunan stres kerja.

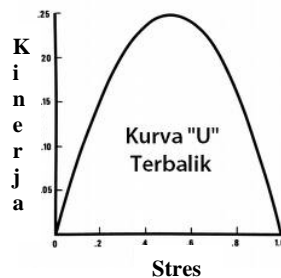
Kata Kunci : stres kerja dan pelatihan *gratitude*.

Persaingan dunia industri yang menuntut karyawannya dapat menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaanpun juga tidak segan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya apabila karyawan tersebut tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik dan dianggap menjadi beban biaya yang tinggi bagi perusahaan, selain itu tuntutan hidup yang semakin meningkat saat ini dirasakan oleh semua lapisan masyarakat baik dari masyarakat kalangan atas terlebih dari masyarakat kalangan bawah. Banyaknya tekanan dan tuntutan hidup karyawan membuat karyawan banyak yang mengalami stres kerja. Menurut Luthans (1995) stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fungsi fisiologis, fisik, dan tingkah laku pada karyawan. Data R.S Menur Surabaya pada 2012 terdapat sebanyak 15 % atau 5,7 juta penduduk Jawa Timur mengalami gangguan jiwa baik kategori berat, sedang maupun ringan dan hampir 4% disumbang oleh stres karena pekerjaan (Jawa Pos, 25 Desember 2012).

PT. X memiliki aktivitas kerja yang sangat padat, mulai dari proses produksi hingga proses pendukung dari produksi tersebut. Misalnya aktivitas bongkar bahan baku dan muat

pakan dapat mencapai 300 truk per hari, aktivitas keluar masuk tamu bisa mencapai 50 tamu per hari. PT. X juga memiliki hubungan dengan pihak eksternal yang begitu banyak, aktivitas tersebut juga dapat dilihat dari begitu banyaknya penerimaan telepon dari pihak eksternal maupun permintaan dari internal ke pihak luar. Begitu juga aktivitas keamanan perusahaan yang menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan. Hal ini membuat situasi kerja PT. X terutama pada bagian *security* yang memiliki sumber stres tinggi sehingga berpotensi untuk terjadinya stres kerja pada karyawan pada bagian tersebut.

Stres kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja individu, Menurut Robbins (2002) melalui kurva U terbalik tentang hubungan antara stres dan kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa stres pada tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh positif ataupun negatif. Stres yang berdampak pada pengaruh negatif dapat dikatakan bahwa karyawan masih harus menjalani pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang sehingga intensitas stres jangka panjang tersebut dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumberdaya energinya. Stres yang berdampak positif apabila dengan adanya stres tersebut karyawan lebih termotivasi untuk segera melepaskan faktor yang membuatnya stres, sehingga dapat melewati kondisi stres yang dialaminya.



Grafik. 1. Kurva U- Terbalik (Robbins).
Hubungan antara stres dan kinerja perusahaan.

Untuk mengurangi kondisi stres, seorang individu melakukan *Coping Stres*. Menurut Sarafino dan Folkman (dalam Anastasia, 2012) terdapat 2 jenis *Coping Stres* yaitu *problem solving focused coping* sebagai usaha untuk mengurangi tuntutan dari situasi yang dapat menimbulkan stres atau meningkatkan sumberdaya untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang menyebabkan stres tersebut. Sedangkan *emotion-focused coping* yaitu sebagai usaha untuk menurunkan emosi negatif yang dirasakan ketika sedang menghadapi masalah atau tekanan. Contoh dari *emotion-focused coping* adalah ketika terjadi suatu masalah, seseorang memandang masalah tersebut sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai keberhasilannya. Didalam *emotional focus coping* salah satunya terdapat *Positive reappraisal*

dimana individu mengubah pemikiran dirinya secara positif dan mengandung nilai *religi*us. Contohnya dengan bersyukur (*gratitude*), seseorang akan disentuh dalam aspek kognisi (cara berpikir), emosi (berempati) serta spiritual (keyakinan). Menurut Emmons (2003) *gratitude* adalah perasaan akan sesuatu yang hebat, rasa terimakasih dan penghargaan atas keuntungan yang diterima secara interpersonal atau *transpersonal* dari Tuhan. Saat karyawan mengalami stres kerja, karyawan tersebut melihat situasi yang sedang dialaminya dengan sudut pandang pemikiran yang negatif sehingga menyebabkan karyawan tersebut merasa terbebani dengan situasi yang ada dan mengakibatkan kinerjanya menurun. Dengan bersyukur, seseorang mencoba untuk melihat kondisi yang dialaminya dengan sudut pandang yang lebih positif sehingga ia merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sebagai rasa terimakasih atas anugerah berupa situasi yang diterimanya saat itu.

Stres Kerja

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

Menurut Atkinson (1996) sumber stres ada 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal sendiri meliputi : (a) lingkungan fisik, misalnya kebisingan, kesesakan (b) karakteristik pekerjaan, misalnya batasan waktu yang ketat, jam kerja yang berlebihan, (c) lingkungan sosial budaya, misalnya kompetisi. Sedangkan faktor internal meliputi (a) fisik, misalnya keadaan kesehatan, (b) perilaku, misal kebiasaan kerja yang tidak efisien, (c) kognitif, misalnya standart yang terlalu tinggi, (d) emosional, misalnya tidak mau meminta bantuan.

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

1. Gejala Fisik, dapat berupa munculnya sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan atau energi terkuras, sembelit, diare, peningkatan tekanan darah, ketegangan otot (terutama leher dan bahu) dan penurunan nafsu makan.
2. Gejala Emosional, berupa kecemasan, depresi, perubahan suasana hati, mudah marah, gugup, *self esteem* yang rendah, ledakan kemarahan, agresi, apatis, dan frustrasi.

3. Gejala Intelektual, berupa kurang atau sulit berkonsentrasi, mudah lupa, bingung, *mental block*, kurang perhatian, keterpakuan pada satu ide, melamun yang berlebihan, produktivitas menurun, dan tidak mampu mengambil keputusan.
4. Gejala Interpersonal, berupa pengasingan diri dari rekan kerja, mendiamkan orang lain, menyalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, dan sikap defensif yang berlebihan

Gratitude

McCullough, Emmons, & Tsang (2002) mendefinisikan *gratitude* sebagai kecenderungan secara umum untuk mengenali dan merespon atas bantuan yang diberikan seseorang melalui pengalaman yang positif atas hasil yang didapatkan.

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

1. *Gratitude as Moral Barometer*

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

2. *Gratitude as Moral Motive*

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

3. *Gratitude as Moral Reinforcer*

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

Metode Penelitian

Penelitian ini mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif data yang disebut pendekatan ganda (*mix method*). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melihat tingkat stres kerja pada karyawan. Tingkat stres kerja ini nantinya akan diadakan dua kali pengukuran yaitu saat *pre test* dan *post test*. Untuk mengetahui perbedaan antara *pre test* dengan *post test* pengolahan data menggunakan t-test. Sedangkan untuk mengetahui kategori tingkat stres kerja peneliti menggunakan *mean* dan *standart deviasi (SD)* ideal. Design

penelitian ini menggunakan *one group pretest-posttest design*. Sumadi (2011) *design one group pretest-posttest design* ini hanya menggunakan satu kelompok subjek. Langkah awal yang dilakukan dalam *design* penelitian ini adalah pertama-tama dilakukan pengukuran, lalu dikenakan perlakuan untuk jangka waktu tertentu, kemudian dilakukan pengukuran untuk kedua kalinya.

Tabel.1 Langkah Penelitian

<i>Pretest</i> (T1)	<i>Treatment</i> (X)	<i>Posttest & Follow up 1</i> (T2)	<i>Follow up 2</i> (T3)
- <i>Pre test Stres Kerja dan Gratitude</i>	- Pelatihan <i>Gratitude</i> - Penugasan <i>Gratitude</i>	- <i>Post test Stres Kerja dan Gratitude</i> - <i>Follow up & Coching, wawancara</i>	- <i>Follow up & Coaching</i> - Wawancara

Pelatihan disusun berdasarkan tiga fungsi bersyukur dari McCullough (2001) serta cara melatih kemampuan *gratitude* dari Emmons (2005) yaitu

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

1.1.Penanaman rasa syukur

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

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

1.2. Intervensi dan strategi memperkaya rasa syukur

Pengalaman bersyukur dapat memperkaya suasana hati positif lebih besar dibandingkan dengan hanya melakukan analisa, menulis, dan memikirkan tentang bersyukur. Individu ketika melakukan intervensi bersyukur hendaknya

menyadari tujuan mereka dalam artian mereka hanya mengetahui tujuannya dalam melakukan syukur, bagaimana kegiatan tersebut bisa dapat menarik keinginannya untuk mempraktekan rasa syukur itu.

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

2.1. *Keep A Gratitude Jurnal*

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

2.2. *Write A gratitude Letter*

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

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

3.1. *Do A Gratitude Walk*

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

1.2 *Thanks Everyone for Everything Practice*

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

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil angket stres kerja dan *gratitude*, maka didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

Tabel.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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

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

Sedangkan dari hasil instrumen bersyukur (*gratitude*), didapatkan skor Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO) = 0,817 dan $p < 0.01$, sehingga data data dianggap cukup untuk dianalisis. Hasil uji reliabilitas melalui *alpha Cronbach* pada instrumen ini adalah 0.942 dengan SD = 13.928. Sehingga dalam alat ukur bersyukur ini item yang dapat digunakan sebanyak 31 item pernyataan.

Hasil dari angket stres kerja baik pre test maupun post test adalah sebagai berikut :

Tabel.3 Hasil pre post stres kerja

No	Subjek	Nilai pre test	Kategori	Nilai post test	Kategori	Keterangan
1	Adi	148	Cukup	136	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 12 poin
2	Budi	145	Cukup	137	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 8 poin
3	Catur	140	Cukup	136	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 4 poin
4	Dina	143	Cukup	138	Cukup	Kategori Stabil, skor turun 6 poin

Tabel.4. Kategori stres kerja

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

Dilihat dari data diatas dapat diketahui bahwa dari empat subjek penelitian termasuk dalam kategori cukup. Pengambilan data *post test* tersebut dilakukan pada saat subjek sedang mengalami tekanan terhadap suatu masalah yang harus diselesaikan sehingga kondisi subjek tertekan, namun meskipun begitu dapat dilihat bahwa stres kerja subjek masih dalam kategori cukup.

Berikut disampaikan hasil *pre test* dan *post test gratitude* :

Tabel.5 Hasil pre post gratitude

No	Subjek	Nilai pre test	Kategori	Nilai post test	Kategori	Keterangan
1	Adi	120	ST	122	ST	Kategori stabil, skor naik 2 poin
2	Budi	105	ST	116	ST	Kategori stabil, skor naik 11 poin
3	Catur	110	ST	112	ST	Kategori stabil, skor naik 2 poin
4	Dina	118	ST	124	ST	Kategori stabil, skor naik 6 poin

Tabel.6. Kategori gratitude

Kategori Gratitude	Nilai
Sangat Tinggi	≥ 105
Tinggi	87 - 105
Cukup	68 - 87
Rendah	50 - 68
Sangat Rendah	≤ 50

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

Data Kualitatif yang didapat adalah sebagai berikut :

Subjek A :

Tabel. 7 Dinamika Subjek A

Sebelum Pelatihan			
Karakteristik Indv.	Sumber Stres	Gejala Stres	Coping Stres
Senang bekerja sendiri, lebih tertarik pekerjaan yang bersifat strategi, menyukai pekerjaan analisa.	- Handle 3 Ka Satpam - Kord dgn Dept Lain - Penanganan situasi khusus	- Fisik : Pusing, susah tidur - Psikis : Gelisah, - Perilaku : Merokok berlebihan, diam menyendiri, mudah marah	- Curhat kepada istri - Curhat kepada teman kerja - Merokok berlebihan - Refreshing, pergi dengan keluarga
Sesudah Pelatihan			
Perilaku <i>Gratitude</i>	Perubahan Gejala Stres	Coping Stres	<i>Gratitude</i> - Stres
Mewujudkan rasa syukur atas pemberian kesempatan bisa bekerja dengan semangat dan antusias	- Menghadapi tekanan tidak terlalu pusing, lebih enjoy - Biasanya senin adalah hari kelabu namun sekarang menjalani hari senin dengan lebih gembira	Menghadapi bawahan tidak terlalu pusing, yang penting segera mencari solusinya.	Efektif, jika dahulu cepat down ketika mendapatkan permasalahan, sekarang tau cara mengelola stres jadi lebih enjoy

Subjek B :

Tabel. 8 Dinamika Subjek B

Sebelum Pelatihan			
Karakteristik Indv.	Sumber Stres	Gejala Stres	Coping Stres
Pencemas, kurang percaya diri (usia lebih muda dan baru bergabung kurang dari 4 tahun), Emosional.	<ul style="list-style-type: none"> - Pembinaan internal security - Koord dengan Dept Lain - Penanganan situasi khusus 	<ul style="list-style-type: none"> - Fisik : - - Psikis : Menyendiri, kehilangan kepercayaan diri - Perilaku : Gampang marah, banyak merokok, lupa makan 	<ul style="list-style-type: none"> - Karaoke - Jalan-jalan - Curhat kepada pimpinan - Rekreasi dengan istri
Sesudah Pelatihan			
Perilaku <i>Gratitude</i>	Perubahan Gejala Stres	Coping Stres	<i>Gratitude</i> - Stres
<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha lebih sabar dan perhatian - Berusaha lebih tenang - Berusaha berpikir positif 	<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha lebih tenang dalam menghadapi masalah - Berusaha mengendalikan Emosi - Bekerja menjadi lebih semangat 	<ul style="list-style-type: none"> - Berpikir Positif - Berusaha mengendalikan emosi 	Efektif menurunkan stres, bekerja menjadi lebih enjoy

Subjek C :

Tabel.9 Dinamika Subjek C

Sebelum Pelatihan			
Karakteristik Indv.	Sumber Stres	Gejala Stres	Coping Stres
Cuek, daya tangkap terhadap pertanyaan kurang baik, ingin menutupi kekurangan, tidak mau repot	<ul style="list-style-type: none"> - Pembinaan internal security - Koord dengan Dept Lain - Penanganan situasi khusus - Penilaian kinerja anggota 	<ul style="list-style-type: none"> - Fisik : Pusing - Psikis : memiliki keinginn untuk turun jabatan, Malas bekerja - Perilaku : - 	<ul style="list-style-type: none"> - Curhat ke atasan - Curhat ke istri - Refreshing bersepeda
Sesudah Pelatihan			
Perilaku <i>Gratitude</i>	Perubahan Gejala Stres	<i>Coping Stres</i>	<i>Gratitude - Stres</i>
Bekerja lebih giat, lebih semangat , lebih disiplin	<ul style="list-style-type: none"> - Pikiran menjadi lebih tenang - Hati menjadi agak tenang - Pusing berkurang 	Menguraikan masalah yang ada agar ada solusinya	Efektif bisa mengurangi stres saat kerja.

Subjek D :

Tabel. 10 Dinamika Subjek D

Sebelum Pelatihan			
Karakteristik Indv.	Sumber Stres	Gejala Stres	<i>Coping Stres</i>
Cuek, tegas, berani menegur, asertif,, memiliki perasaan sensitif,, tidak mau membawa masalah pekerjaan di rumah	<ul style="list-style-type: none"> - Load truk bongkar muat yang tinggi - Rekan kerja yang tidak support - Pembuatan Laporan bulanan 	<ul style="list-style-type: none"> - Fisik : Kepala Pusing - Psikis : Malas berangkat kerja, - Perilaku : Sering marah-marah, berkata kasar 	<ul style="list-style-type: none"> - Curhat kepada suami - Jalan-jalan bersama suami dan anak
Sesudah Pelatihan			
<i>Perilaku Gratitude</i>	Perubahan Gejala Stres	<i>Coping Stres</i>	<i>Gratitude - Stres</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha berpikir bersyukur - Berusaha membagi rejeki - Menolong teman - Membagikan materi pelatihan kepada orang lain 	<ul style="list-style-type: none"> - Sekarang bisa mengelola permasalahan, tidak terlalu pusing - Lebih dapat menahan emosi 	<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha berpikir bersyukur - Lebih semangat dalm bekerja - Berusaha berpikir positif apabila ada permasalahan 	Efektif, suasana kerja lebih ceria dari sebelumnya

Bahasan :

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

selama lima hari berturut-turut, maka didapatkan stres kerja yang dialami oleh subjek menurun.

Menurut Mangkunegara (1993), stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa dalam stres kerja terdapat suatu emosi negatif yang mengakibatkan perasaan seseorang menjadi tertekan. Dengan bersyukur (*gratitude*) individu akan memunculkan emosi secara positif yang terkait dengan keadaan yang dialaminya sehingga menyebabkan munculnya kepuasan hidup seseorang. Dengan adanya emosi positif dan kepuasan hidup tersebut dapat menghilangkan emosi negatif yang ada pada stres kerja sehingga dapat menurunkan kadar stres yang sedang dialami oleh individu. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Emmons dan McCullough (2003) bahwa kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan bersyukur memiliki kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberikan perlakuan bersyukur. Hal ini dapat dikatakan bahwa bersyukur dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dari seseorang. Kesejahteraan subjektif ini timbul karena terdapat emosi positif yang ada dalam diri seseorang. Penelitian Wood (2008) menyatakan bahwa bersyukur berkaitan dengan kepuasan hidup karena bersyukur merupakan hal yang positif dan pengalaman yang memiliki emosi positif yang berkaitan dengan kepuasan hidup. Hal ini sejalan dengan dampak bersyukur terhadap penurunan stres kerja.

Simpulan

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

kualitatif, pelatihan *gratitude* ini memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap penurunan stres kerja karyawan misalnya intensitas pusing yang berkurang, adanya semangat serta antusiasme kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian dapat efektif menurunkan stres kerja karyawan

Kelemahan

1. Alat ukur yang kurang menggambarkan tentang positif *reappraisal*/ tingkat spiritual/penerimaan subjek terhadap hal *spiritual*, sehingga mempengaruhi penangkapan materi *gratitude* oleh subjek. Dalam penelitian ini terdapat 2 hal yang menjadi fokus utama materi yaitu tentang pikiran positif dan keyakinan secara *spiritual*. Setelah dilakukan penelitian maka didapatkan bahwa langkah lebih baiknya apabila sejak awal dilakukan pengukuran terhadap penerimaan hal-hal yang spiritual dari subjek. Karena apabila seseorang yang dalam penangkapannya kurang dalam hal tersebut maka saat akan menangkap materi juga kurang maksimal.
2. Tidak adanya kelompok kontrol. Tidak adanya kelompok kontrol membuat seakan penelitian ini kurang berdampak signifikan. Karena dengan hanya satu kelompok eksperimen, hanya keberhasilan dalam kelompok tersebut yang dilakukan analisa secara mendalam namun tidak terdapat kelompok sebagai pembanding efektifitas dari pelatihan ini. Dengan adanya kelompok kontrol peneliti dapat membandingkan tentang efektifitas keberhasilan serta dinamika penerapan subjek pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen.

Saran :

1. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan tes inteligensi serta tes kepribadian (tes grafis) sebagai bukti empiris dan bahan dasar karakteristik masing-masing individu.
2. Peneliti selanjutnya dapat memasukkan tahapan pendampingan (*Follow up* dan *coaching*) sebagai salah satu bagian dari proses pelatihan, karena pelatihan *gratitude* tidak dapat hanya dilakukan sebatas teori saja, namun juga memerlukan tindakan.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan pada karakteristik subjek yang berbeda misalnya pada karyawan yang ada di produksi atau *back office* sehingga lebih memperkaya peneliti untuk mengetahui dinamika penerapan *gratitude* pada jabatan yang memiliki karakteristik yang berbeda.

Daftar Pustaka :

- Anastasia, S (2012). Studi Deskriptif *Burnout* dan *Coping Stres* pada perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1*
- Atkinson, J (1996). *Mengatasi stres di tempat kerja*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Emmons, R. A. (2007). *Thanks : How the new science of gratitude can make you Happier*. New York : Houghton Mifflin Company
- Emmons, R. A., McCullough., M.E & Tsang, J (2007). The assessment of *gratitude*. *Positif Psychological assessment; Ahandbook of models and measures*, XVII. Edited by Lopez, S. J & Snyder, C.R
- Emmons, R.A., & Shelton, C.S (2002). *Gratitude* and science of positif psychology. In C.R.Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positif psychology* (pp.459-471). New York : Oxford University Press
- Hartanti & Soerjantini Rahaju (2003). Peran sense of Humor pada dampak Negatif stres kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*.2003
- Lutans, F. (1985). *Organizational Behavior* (3rd ed), Singapore : McGraw-Hill Book, Co
- Mangkunegara, A.P (1993). *Psikologi Perusahaan*, Jakarta : Trigenda Karya
- Robbins, S (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Wood, A. M., Joseph, S., Maltby, J. (2008). Conceptualizing *gratitude* and appreciation as a unitary personality trait. *Personal and Individual Differences*, 45, 49-54.