

**PENGARUH PELATIHAN RELAKSASI
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

NURDIYANTO

F 100 020 079

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu cenderung untuk hidup bermasyarakat. Sebutan sosial mengandung arti bahwa manusia cenderung mengembangkan kerja sama dan hubungan yang saling bergantung dengan manusia lain. Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi yang menjadi permasalahan adalah keterbatasan yang dimiliki manusia dalam mencapai tujuan tersebut. Hal itu merupakan dasar terpenting mengapa manusia membentuk organisasi (Sinungan, 1997). Salah satu manifestasi dari gerak organisasi yang merupakan ciri-ciri dari negara yang sedang berkembang bisa dilihat dari peningkatan dan kemajuan di bidang ekonomi dan industrialisasinya, sehingga laju pertumbuhan dan persaingan di bidang tersebut semakin tinggi pula.

Tujuan perusahaan akan mudah terwujud apabila perusahaan memiliki karyawan yang dapat diandalkan, mengingat bahwa manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting diantara sumber daya yang ada, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktivitas organisasi dalam perusahaan, sehingga setiap perusahaan membuat kebijakan-kebijakan agar seluruh pegawainya dapat memberikan unjuk kerja yang optimal.

Hal tersebut tentunya menjadi tekanan dan beban tersendiri bagi karyawan, sehingga tidak mengherankan jika timbul stres kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian Cavanaugh, dkk (2000) menemukan bahwa stres yang

dilaporkan oleh karyawan kaitannya dengan tantangan kerja dan berhubungan dengan kepuasan kerja dan tidak dengan pencarian kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Davis, dkk (1995) bahwa setiap pekerjaan mengandung kesulitan, untuk itu pekerja dibayar untuk menyesuaikan diri, tetapi kekurangan kendali dari pekerja terhadap situasi kerjanya yang menimbulkan ketidakpastian, frustrasi, berkurangnya motivasi, dan akhirnya menimbulkan kejenuhan atau stres.

Stres adalah setiap perubahan yang memerlukan penyesuaian, stres dimulai dari penilaian seseorang terhadap situasi. Pertama mengenai penyebabnya dan kemudian menetapkan pengaruh situasi tersebut terhadap dirinya. Kecemasan sering mendorong orang untuk memutuskan bahwa kejadian ini membahayakan, sukar, atau menyakitkan, dan mereka tidak memiliki sumber untuk mengatasinya (Davis dkk, 1995).

Stres telah menjadi bagian dari kehidupan yang sudah tidak dapat dihindari lagi, demikian juga dalam dunia kerja. Menurut Gibson, dkk (1995) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian lingkungan yang menimbulkan akibat – akibat khusus secara psikologis, fisiologis dan perilaku.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapat perhatian. Menurut Nuzulia (2005) stres merupakan bagian dari kehidupan manusia, stres pada tingkat tertentu merupakan stimulasi yang baik bagi seseorang untuk berkembang, namun apabila tingkatnya terlalu tinggi dan seseorang tidak mampu lagi menghadapinya, maka stres memiliki sisi negatif.

Lebih lanjut Selye (dalam Adi, 2000) menerangkan bahwa stres kerja dapat bersifat positif maupun negatif. Stres kerja yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja, dan lain sebagainya. Sebaliknya, stres kerja yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala “*distress*” melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala “*distress*” antara lain adalah : gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Akhirnya perusahaanlah yang akan mendapat kerugian dari masalah ini, karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan cenderung menjadi tidak optimal dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Davis, dkk (1995) bahwa suatu kesalahan yang biasa untuk menghubungkan stres berlebihan adalah dengan menurunnya produktifitas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rosidah (2003) dalam temuannya menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan alasan tersebut, maka harus adanya upaya untuk menangani stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan relaksasi terhadap karyawan yang memiliki tingkat stres kerja tinggi, sehingga nantinya karyawan akan mampu untuk mengatasi stres kerja yang mereka alami dengan menggunakan metode relaksasi.

Dimana saat ini metode relaksasi sebagai suatu solusi untuk mengatasi dampak dari stres tengah berkembang, terlihat dari maraknya keberadaan club-club dan tempat relaksasi yang ada, seperti relaksasi yoga, relaksasi SPA, pijat relaksasi dan sebagainya.

Utami (1993) menyatakan bahwa dengan menjalankan metode relaksasi yang dilakukan rutin setiap hari dapat mengurangi rasa tertekan dan dapat mengatur emosi, hasilnya adalah seseorang lebih tangguh dalam menghadapi tekanan luar yang berupa kejayaan maupun kegagalan, harapan dan ketakutan, kejangkelan dan frustrasi. Lebih lanjut Krisna (1999) menjelaskan bahwa dengan relaksasi seseorang akan memperoleh ketenangan baik secara afeksi, kognisi maupun konasi. Ketenangan dalam berfikir akan menghasilkan keheningan atau ketenangan batin, dimana ketenangan batin ini akan membantu seseorang untuk dapat menerima dan memahami dirinya yang mencakup memahami perilaku – perilakunya serta dorongan – dorongan dalam dirinya dan mampu menyalurkan perilaku dan dorongan dengan baik, karena apabila dorongan – dorongan tersebut dipahami dan individu mampu mengendalikannya, akan memberikan manfaat yang lebih besar dalam kehidupan mereka.

Relaksasi dapat diartikan sebagai reaksi – reaksi jasmaniah dalam keadaan tenang dan emosional meditatif, yang digunakan sebagai cara untuk mengatasi perubahan badaniah seperti rasa takut dan marah serta situasi yang mengancam (Kartono, 2000). Pelatihan relaksasi adalah salah satu usaha untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai suatu keadaan yang rileks, dan akan mempengaruhi kondisi seseorang (Suryaningsih, 2006)

Salah satu teknik relaksasi yang dapat dilatihkan kepada seseorang adalah yang dikembangkan oleh Davis, dkk (1995) berdasar atas relaksasi *progresif*, pernafasan, meditasi, *visualisasi*, *hipnose*, *otogenik*, penghentian pikiran, dan penyangkal ide-ide *irasional*. Berbagai teknik tersebut kemudian digabungkan secara kreatif dan singkat yang kemudian disebut sebagai "Teknik Kombinasi Singkat". Menurut Davis, dkk (1995) mempelajari beberapa teknik kombinasi singkat dapat sangat bermanfaat dengan tiga alasan. Pertama, jika menggabungkan dua atau lebih pendekatan relaksasi, kombinasi dapat memiliki efek *sinergistik*. Alasan kedua teknik kombinasi sering lebih kuat karena urutan yang disusun memungkinkan untuk mengalami relaksasi yang lebih dalam. Keuntungan ketiga adalah keringkasannya.

Diharapkan seseorang yang telah menjalankan relaksasi ini akan mendapatkan respon relaksasi. Menurut Benson dan Proctor (2000) respon relaksasi adalah suatu respon yang efektif untuk melawan ketegangan-ketegangan dan gangguan lain yang menyertai stres dengan cara memutuskan daur kecemasan. Respon relaksasi ini akan membuat jiwa menjadi tenteram, dengan ketenteraman jiwa akan menjadikan tubuh menjadi seimbang. Keseimbangan di dalam tubuh yang disebabkan ketenteraman jiwa itu akan menggerakkan suatu mekanisme internal di dalam tubuh untuk menyembuhkan gangguan yang diakibatkan oleh stres kerja.

Seseorang yang memiliki respon relaksasi akan dapat melawan respon stres berupa reaksi melawan atau melarikan diri, dan respon ini dapat menurunkan ketegangan-ketegangan terkait stres kerja (Davis dkk, 1995), sehingga seseorang

akan mencapai ketenteraman jiwa dan keseimbangan tubuh yang akan membuat kondisi pikiran, emosi dan tubuh seseorang akan menjadi lebih rileks dan tenang dalam menghadapi setiap *stressor* dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut memungkinkan bagi seseorang untuk dapat mengatasi stres kerja yang terlihat dari turunnya gejala-gejala terkait stres kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (1998) menunjukkan bahwa relaksasi efektif dapat melancarkan sistem metabolisme tubuh. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa, pembuangan karbondioksida dan sirkulasi gula darah menurun dan daya tahan kulit berkembang pada diri individu selama melakukan relaksasi. Selanjutnya penelitian Suryaningsih (2006) memperoleh hasil bahwa pelatihan relaksasi cukup berhasil dalam mengurangi kecemasan siswa sebelum menghadapi ujian semester. Dengan menjalani metode relaksasi tubuh dan pikirannya menjadi lebih tenang dan rileks.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan penting yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pelatihan relaksasi terhadap stres kerja. Asumsinya bahwa seseorang yang memiliki respon relaksasi maka tingkat stres kerjanya akan menurun, apabila seseorang diberi pelatihan relaksasi maka akan memiliki kemampuan untuk mendapatkan respon relaksasi yang akan melawan respon stres, sehingga gejala-gejala terkait stres kerja akan menurun dibandingkan ketika belum mendapatkan pelatihan relaksasi. Tetapi hal ini perlu diteliti lagi keefektifitasnya, untuk itu dilakukan eksperimen untuk mengetahui efektifitas pelatihan relaksasi sebagai salah satu upaya penyelesaian masalah stres kerja, sehingga penulis tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Relaksasi Terhadap Stres Kerja Karyawan”**.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan relaksasi terhadap stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Bagi kalangan psikologi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam penelitian yang akan datang, dan menambah pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri organisasi, maupun psikologi klinis dalam kajian eksperimen.

2. Praktis

a. Bagi pimpinan perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam rangka untuk mengatasi salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan yaitu stres kerja dengan menggunakan metode pelatihan relaksasi.

b. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah wawasan tentang stres kerja yang sering dialami karyawan dalam dunia kerja dan bagaimana alternatif cara untuk mengatasinya.