

PELATIHAN *COPING STRESS* UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KELUARGA BAGI PEKERJA PEREMPUAN

Desita Dyah Damayanti, Faraz, dan Sus Budiharto

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman Yogyakarta 55584
Email: desitadyah@gmail.com

Diserahkan 11 Januari 2018; Diterima 22 Maret 2019; Dipublikasikan 01 April 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pelatihan *coping stress* untuk meningkatkan kepuasan kerjadan keluarga pada karyawati, yang dilakukan pada PT. X di Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan pada 12 subjek dikelompok eksperimen yang memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang saat pengukuran sebelum tes. Desain dalam penelitian ini adalah kuasi eksperimen, yaitu memberikan sebuah perlakuan dan pengukuran dampak atas perlakuan tersebut. Kepuasan kerja dan keluarga diukur dengan menggunakan skala *work family satisfaction* (WFS) yang diadaptasi dan dimodifikasi peneliti dari Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Analisis yang digunakan adalah uji *non parametric Wilcoxon*. Hasil analisis pengukuran *pre-test* dan *post-test* menunjukkan ada perbedaan yang cukup signifikan antara skor kepuasan kerja dan keluarga pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada hari ketujuh setelah pelaksanaan pelatihan, namun hasilnya menurun kembali setelah hari kedua belas. Artinya, pelatihan *coping stress* mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keluarga pada karyawati yang sudah menikah di PT. X Yogyakarta namun tidak dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama.

Kata Kunci: *Coping stress*, kepuasan kerja dan keluarga, pelatihan

COPING STRESS TRAINING FOR INCREASING WORK AND FAMILY SATISFACTION OF FEMALE WORKERS

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the effect of stress coping training to improve work-family satisfaction female employees at PT. X in Yogyakarta. Data retrieval was carried out on 12 subjects in the experimental group who had a level of job satisfaction in the medium category when measuring before the test. The design in this study was quasi-experimental, namely giving a treatment and measuring the impact of the treatment. Job and family satisfaction is measured using work family satisfaction (WFS) scale adapted from Greenhaus, Collins and Shaw (2003). The analysis used is the non-parametric Wilcoxon test. The results of the analysis of the pretest and post test showed that there was a significant difference between work-family satisfaction in the experimental group and the control group on the seventh day after the training, but the results declined again after the twelfth day. That is, stress coping training is able to increase work-family satisfaction at female employees at PT. X Yogyakarta but it cannot last for a long time.

Keywords: *Coping stress, work and family satisfaction, training*

PENDAHULUAN

Membangun dan menjaga kepuasan antara kehidupan profesional dan kehidupan keluarga telah menjadi sulit untuk dijangkau pada masa kini (St-Amour, Laverdure, Devault & Manseau, 2007). Kajian mutakhir tentang upaya meningkatkan kepuasan antara kehidupan kerja dan keluarga dikenal dengan konsep kepuasan kerja dan keluarga (*work family satisfaction balance*). Studi tentang kepuasan kerja dan keluarga sedang mengalami

tren positif. Hal ini dibuktikan dengan cukup banyaknya penelitian mengenai kepuasan kerja dan keluarga yang telah dilakukan sebelumnya. Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan kepuasan kerja dan keluarga sebagai keseimbangan kepuasan peran pada pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Adepoju (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dapat digunakan oleh manajemen sebagai alat untuk memotivasi, memberi penghargaan, dan

merangsang pertumbuhan bisnis. Judge dan Watanabe. (1994; Aamodt, 2014) menemukan bahwa dua dari tiga partisipan dalam penelitiannya memiliki kepuasan hidup yang tinggi, yang kemudian berhubungan dengan tingginya kepuasan kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan seseorang dengan kerjanya memiliki hubungan timbal balik (*spill over*) dengan aspek kehidupan yang lain. Nurmawati, Sakti, Putra dan Wardani (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan yang tinggi biasanya memiliki pekerjaan atau kegiatan yang bermanfaat, menikmati kegiatan rekreasi, memiliki kesehatan yang baik dan menilai bahwa kehidupannya mungkin memang tidak sempurna tetapi segala sesuatu masih berjalan dengan baik serta memiliki keinginan untuk berkembang bahkan menyukai tantangan.

Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah kurangnya kepuasan kerja dan keluarga yang dirasakan oleh karyawan di PT. X Yogyakarta. Beberapa subjek kemudian bersedia menceritakan secara garis besar kepada peneliti dalam proses wawancara untuk studi pendahuluan apa saja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa masalah yang dirasakan terkait jam kerja yang kurang bersahabat dengan karyawan yang sudah menikah, dimana subjek merasa waktu yang dihabiskan bersama keluarga lebih sedikit dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Tugas-tugas yang dimiliki terkadang membuat tekanan dan beban kerja menjadi sulit dirasakan. Dibuktikan dengan beberapa kali disaat *high season* para karyawan akan lebih sering merasakan lembur dibandingkan hari-hari biasanya.

Kemudian kebijakan manajemen terkait hari libur nasional juga dikeluhkan oleh sebagian besar karyawan, karena di hari-hari besar agama atau libur nasional manajemen belum tentu memberikan hari libur atau cuti kepada karyawannya dengan alasan pada saat itulah perusahaan akan menaikkan target penjualan. Walaupun karyawan di upah biaya lembur, beberapa menyayangkan

bahwa waktu bersama dengan keluarga yang akan mereka korbankan. Tidak jarang pula anggota keluarga terutama suami tidak mendukung pekerjaan istrinya yang begitu padat sehingga menimbulkan konflik keluarga. Hasil wawancara ini kemudian juga di konfirmasi kepada manajemen bahwa memang banyak kasus yang dialami mengenai *turn over* pegawai perempuan di usia 20-30 tahun. Alasan umumnya adalah ingin menikah atau terjadi konflik dengan keluarga. Erdamar dan Demirel (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena ketika seseorang mendapat kepuasan kerja yang cukup, maka seseorang tersebut akan menikmati hidup secara umum, sehat secara psikologis dan memiliki potensi besar untuk meningkatkan keberhasilannya baik dalam kehidupan profesional dan kehidupan pribadinya. Artinya jika seseorang puas dengan pekerjaannya dia juga akan merasa puas dengan kehidupannya.

Tuntutan jam kerja yang lebih tinggi dari perusahaan memaksa karyawan untuk menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja, hal ini menyebabkan munculnya tekanan atau beban, konflik antara tanggung jawab dan kewajiban pada kehidupan profesional serta kehidupan pribadinya (Pocock, Richards & Christopher 2006). McNall, Nicklin dan Masuda (2010) menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam salah satu ranah kehidupan, dirumah maupun di pekerjaan, secara positif saling berkaitan. Artinya sesuatu hal positif yang terjadi pada pekerjaan akan memberikan keterkaitan positif dengan kehidupan keluarga, sebaliknya keterkaitan negatif pada pekerjaan juga akan memberikan keterkaitan negatif pada kehidupan keluarga. Menurut As'ad (2004; Muarrifa, dkk. 2015) ada empat indikator kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial.

Tekanan atau beban yang biasa terjadi di kehidupan pekerjaan disebut dengan stres kerja. Menurut Polouse (2014) stres kerja merupakan persepsi individu terhadap

pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman, beban serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Aamodt (2014) menjelaskan bahwa terdapat tiga sumber stres yaitu berasal dari pribadi, pekerjaan dan kepribadian. Umar (2009; Han & Netra, 2014) mengatakan bahwa stres mempunyai potensi untuk mempengaruhi kepuasan karyawan, tergantung dari seberapa tinggi tingkat stres yang dimiliki. Parasuraman (1992; Hulyah, 2004) menjelaskan bahwa tekanan-tekanan yang berasal dari bidang pekerjaan seperti konflik peran, atau beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan keluarga.

Dewe, Driscoll dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa menanggulangi atau mengelola stres dapat dilakukan dengan *coping stress*. *Coping stress* menurut Lazarus dan Folkman (Dewe, dkk. 2010) adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mencoba mengelola jarak yang berasal dari tuntutan-tuntutan dengan sumber-sumber daya yang digunakan ketika menghadapi situasi stres. Glazer dan Kruse (2008; Dewe, dkk., 2010) menjelaskan bahwa *coping stress* yang dilakukan terkait tuntutan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan *coping stress* diharapkan dapat membantu karyawan yang memiliki peran ganda dalam meningkatkan kemampuannya untuk mengelola stress, sehingga merasa lebih puas terhadap pekerjaan dan keluarga, serta mampu mencapai target dan tujuannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuasi eksperimen. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 12 orang yang menjadi kelompok eksperimen, dengan karakteristik berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, memiliki pendidikan minimal SMA sampai dengan Sarjanaserta memiliki tingkat kepuasan kerja dan keluarga pada kategori sedang saat pengukuran pre-test. Kepuasan

kerja dan keluarga diukur dengan skala *Work Family Satisfaction* (WFS) yang diadaptasi dari Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Analisis data yang digunakan adalah uji *Wilcoxon* dengan menggunakan SPSS 16 *for windows*. Pengukuran dilakukan sebanyak tiga kali yaitu sebelum pelatihan (prates), tujuh hari setelah pelatihan (pascates) dan 12 setelah pelatihan (tindak lanjut).

Intervensi yang diberikan berupa pelatihan kebersyukuran yang terdiri dari delapan sesi dengan total waktu kurang lebih empat jam. Pelatihan *coping stress* dilaksanakan dalam satu kali pertemuan. Modul pelatihan disusun oleh peneliti berdasarkan pada tahapan *coping stress* dari Carver, dkk. (Dewe, dkk., 2010). Kemudian materi yang diberikan di awal yaitu mengenali stres dan apa saja strategi mengatasinya. Tahapan *coping stress* dan ini pelatihan secara umum adalah sebagai berikut:

NO	Tahapan	Materi Umum
1	<i>active coping</i>	Berisikan materi manajemen waktu, karena berdasarkan hasil studi pendahuluan sumber stres yang paling dominan adalah keterbatasan waktu yang dimiliki pegawai sehingga peneliti berharap materi ini mampu mengatasi tekanan waktu yang dialami
2	<i>avoidance coping</i>	Materi berisi hal apa yang dapat digolongkan diri sebagai menemukan makna kebaikan Allah, dimana peserta diajak untuk sejenak mengabaikan masalah yang dialami dan merenungkan apa saja kebaikan Allah yang telah mereka rasakan selama menghadapi masalah tersebut. Tujuannya agar subjek mampu memandang masalah yang dihadapinya dari segi positif yang kemudian sedikit membantu meringankan beban pikirannya.
3	<i>support</i>	Materi berisi hal-hal apa saja yang berisikan dukungan sosial yang dapat membantu diri dalam membantu

NO	Tahapan	Materi Umum
		mengatasi masalah
4	<i>positive cognitive restructure</i>	Materi kebersyukuran dengan tujuan agar peserta mampu menerima keadaan dan lebih memaknai apa yang diperoleh adalah semata-mata kehendak Tuhan dan peserta yang keseluruhan merupakan seorang muslim wajib mensyukuri apa yang diperolehnya dalam kehidupan (di rumah maupun pekerjaan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil analisis *Wilcoxon*, *prates*, *pascates* dan tindak lanjut keterikatan kerja

Kelompok Eksperimen			
Kelompok	Nilai Z	Sig.	Keterangan
Prates – Pascates	-2.553	0.011	Signifikan
Prates – Tindak Lanjut	-3.062	0.002	Signifikan
Pascates - Tindak Lanjut	-1.295	0.195	Tidak Signifikan

Berdasarkan data hasil analisis di atas menunjukkan bahwa skor *prates* dan *pascates* pada kelompok eksperimen diperoleh nilai statistik hitung (*Z*) -2.553 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.011 yang artinya $p < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan skor kepuasan kerja dan keluarga sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *coping stress*, sehingga terdapat peningkatan yang cukup signifikan diberikan pelatihan. Skor *prates* dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen diperoleh nilai statistik hitung (*Z*) sebesar -3.062 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.002 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan skor kepuasan kerja dan keluarga dari pengukuran *prates* dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan tingkat keterikatan kerja pada kelompok

eksperimen hingga hari ketujuh setelah pelaksanaan. Skor *pascates* dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen diperoleh nilai statistik hitung (*Z*) -1.295 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.195 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan skor keterikatan kerja pada pengukuran *pascates* dan tindak lanjut, dimana terjadi penurunan skor keterikatan kerja pada saat pengukuran tindak lanjut. Artinya, pelatihan *coping stress* yang diberikan belum begitu berdampak pada jangka panjang pada kelompok yang diberikan pelatihan.

Analisis juga dilakukan dengan uji *Mann Whitney U* dengan membandingkan perbedaan skor kepuasan kerja dan keluarga antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *Mann Whitney U Test Prates*, *Pascates* dan Tindak Lanjut Keterikatan Kerja Kelompok Eksperimen – Kontrol

Kelompok	Nilai Z	Sig.
Prates	-1.709	0.087
Pascates	-2.515	0.012
Tindak Lanjut	-2.592	0.010

Berdasarkan hasil uji *Mann Whitney U Test* tersebut dapat dilihat bahwa pada pengukuran *prates* antara kelompok kontrol dan eksperimen diperoleh skor *Z* sebesar -1.709 dengan nilai signifikansi sebesar 0.087 ($p > 0.05$). Kemudian pada pengukuran pasca tes diperoleh nilai *Z* sebesar -2.515 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 ($p < 0.05$). Analisis terakhir dilakukan terhadap skor pengukuran tindak lanjut antara dua kelompok, diperoleh nilai *Z* sebesar -2.592 dengan nilai signifikansi sebesar 0.010 ($p < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan skor yang signifikan antara skor *prates* dan skor *pascates* sebelum dilakukan intervensi pelatihan maupun sesudah pemberian pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan perbedaan kepuasan kerja & keluarga pada responden.

Analisis dilakukan peneliti dengan menggunakan analisis uji *Wilcoxon* pada skala kepuasan kerja dan keluarga. Analisis dilakukan untuk membandingkan hasil analisis dengan uji *Wilcoxon* dengan analisis sebelumnya. Analisis hanya dilakukan pada skala kepuasan kerja dan keluarga, berdasarkan hasil analisis pengukuran prates dan pascates diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.011 ($p < 0.05$) pada kelompok eksperimen dan nilai signifikansi sebesar 0.046. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa ada perbedaan yang cukup signifikan antara skor variabel kepuasan kerja dan keluarga pada pengukuran sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada kedua kelompok.

Kemudian peneliti juga melakukan analisis kepada skor prates dan tindak lanjut variabel kepuasan kerja dan keluarga dengan uji *Wilcoxon*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.002 ($p < 0.05$) pada kelompok eksperimen, sedangkan kelompok kontrol memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.028 ($p < 0.05$). Artinya terdapat perbedaan nilai yang signifikan antara skor prates dan tindak lanjut pada skala kepuasan kerja dan keluarga di dua kelompok. Dapat disimpulkan pula bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok yang diberikan pelatihan maupun kelompok yang tidak diberi pelatihan.

Analisis yang terakhir dilakukan untuk melihat nilai signifikansi skor pengukuran pascates dan tindak lanjut pada variabel kepuasan kerja dan keluarga. Diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.195 ($p > 0.05$) pada kelompok eksperimen dan nilai signifikansi sebesar 0.325 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara skor pascates dan skor tindak lanjut pada kedua kelompok. Intervensi *coping stress* dinilai tidak berpengaruh secara jangka panjang pada subjek yang memperoleh intervensi pelatihan maupun yang tidak diberi intervensi pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diasumsikan bahwa ada pengaruh pelatihan *coping stress* yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan

keluarga. Sesuai dengan penjelasan Aamodt (2014) yaitu beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah ekspektasi atau harapan yang dimiliki karyawan, *organizational job fit*, relasi kerja, kondisi kerja, sifat tugas yang diberikan, pemberian *reward* secara adil serta kesempatan berkembang dan berkompetisi. Faktor yang dapat menjelaskan peran *stressor* yaitu kondisi kerja, jika karyawan memiliki kondisi kerja yang baik dengan mampu mengatasi stres yang dimiliki maka kepuasan arir dan keluarga dapat dirasakan lebih. Hal ini didukung juga oleh pernyataan Carlson, dkk. (2014) bahwa tekanan psikologis atau *positive mood* dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keluarga.

Hasil ini kemudian juga diperkuat dengan hasil tugas rumah yang diberikan, bahwa peserta sesekali melakukan atau mengaplikasikan materi yang diberikan pada saat pelatihan. Contohnya saat menghadapi masalah yang mengganggu di pekerjaan mereka dengan rasa percaya menceritakan kepada teman sekantor atau suami di rumah. Beberapa peserta juga mulai lebih banyak bersyukur dalam menghadapi masalah dan meyakini bahwa ada hikmah atau niat baik Allah dalam setiap rencananya. Pada wawancara yang dilakukan peneliti saat proses pengukuran tindak lanjut, peserta juga menjelaskan tidak merasa kesusahan atau merasa terbebani dalam melakukan beberapa hal terkait strategi *coping stress* tersebut karena dinilai cukup sederhana untuk dilakukan dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu subjek bercerita bahwasanya mereka juga biasa melakukan strategi-strategi tersebut jika sedang mengalami stres namun tidak secara rutin atau berjangka panjang, dilakukan hanya jika ingat saja. Hal tersebut mendukung hasil analisis *Wilcoxon* pada skor pengukuran pascates dan tindak lanjut pada variabel kepuasan kerja dan keluarga yang menunjukkan tidak ada perbedaan nilai yang signifikan antara kedua pengukuran, artinya intervensi pelatihan *coping stress* yang diberikan tidak

mampu meningkatkan kepuasan kerja dan keluarga dalam jangka waktu yang lama. Hal ini tentu logis untuk disimpulkan bahwa setiap individu akan menemui atau menghadapi suatu momen atau kejadian yang berbeda-beda entah kemudian masalah yang dihadapi tersebut akan menjadi *stressor* pada individu tersebut maupun tidak, karena menurut Amberg (Jannah, 2013) biasanya stres timbul secara lamban, tidak jelas, dan sering kali tidak disadari oleh individu tersebut.

Intervensi yang dilakukan dalam penelitian ini juga mengandung aspek-aspek religiusitas sesuai dengan budaya perusahaan dan keyakinan yang dimiliki oleh subjek penelitian ini yaitu agama Islam. Jika dipandang berdasarkan ilmu intervensi stres yang biasa diterapkan ala Rasulullah dalam bukunya Fadholi (2014) menjelaskan bahwa proses *tafakkur*, *tadabbur*, *tawakkal* dan *khusnudzan* mampu mengatasi atau meringankan stres yang dialami manusia.

Adapun *tafakkur* berartiberfikir. Artinya, berfikir tentang apa saja yang telah Allah *Subhanahuwata'ala* ciptakan dan limpahkan kepada kita. Selain itu, *tadabbur* diartikan sebagai proses merenung, proses ini seperti dua sisi mata uang dengan *tafakkur*. Ketika kita berfikir maka kita juga akan merenungkan hal-hal apa saja yang memicu terjadinya stres tersebut. Dalam proses berfikir dan merenung yang saling beriringan ini umat muslim akan didorong untuk merenungkan apa saja hal-hal luar biasa yang telah diciptakan dan diberikan-Nya kepada kita sebagai umat sehingga muncul keyakinan bahwa Allah *Subhanahuwata'ala* maha baik dan memberi pertolongan.

Kemudian ada proses *tawakkal* yang artinya adalah bentuk penyerahan total kepada kehendak Allah *Subhanahuwata'ala*. Setiap individu yang sanggup bertawakkal maka dirinya akan terbebas dari segala kekhawatiran dalam hidupnya. *Tawakkal* yang dimaksud pun bukan berserah seutuhnya kepada kehendak Allah, namun memahami bahwa Allah-lah yang menentukan

segala-galanya sedangkan manusia harus berusaha. Dalam intervensi ini juga terdapat salah satu proses *khusnudzan* (berfikir positif) kepada Allah. Salah satu contoh perilaku *khusnudzan* kepada Allah adalah senantiasa bersyukur terhadap rahmat Allah *Subhanahuwata'ala* yang kita terima setiap waktunya. Pada dasarnya bersyukur adalah semata kebutuhan kita dan manfaatnya kembali ke kita.

Khusnudzan kepada diri sendiri juga memberikan banyak manfaat dalam kehidupan dengan cara percaya kepada diri sendiri terhadap potensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga muncul rasa optimis dan percaya diri. Fadhol (2014) juga menjabarkan beberapa manfaat berfikir positif dalam kehidupan yaitu mengatasi stres, lebih sehat secara fisik dan mental, percaya diri, mampu mengambil keputusan yang benar, meningkatkan fokus, mampu mengatur waktu lebih baik, lebih sukses dalam hidup, memiliki banyak teman, menjadi pemberani dan hidup lebih bahagia.

Setelah hasil evaluasi pelatihan dianalisis, didapatkan dari keseluruhan aspek sudah cukup memuaskan walaupun masih ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan. Materi perlu dipadukan dengan contoh-contoh pengaplikasian dalam kehidupan sehari-hari yang biasa dilakukan peserta pelatihan. Hal yang juga perlu ditingkatkan terkait dengan adanya kelemahan yang ada dalam penelitian ini, yaitu tidak dilakukan pengujian kembali pada waktu yang lebih lama, misalnya 1 bulan atau 6 bulan setelah pelaksanaan pelatihan untuk melihat apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja-keluarga pada responden. Dalam penelitian ini juga tidak terdapat kelompok kontrol yang akan menjadi pembandingan antara dua kelompok. Hal ini membuat hasil pelatihan kurang mendapatkan hasil yang optimal bila dilakukan kembali di kemudian hari.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan *coping stress*

dinilai cukup efektif dijadikan intervensi untuk menaikkan kepuasan kerja dan keluarga pada karyawan PT. X Yogyakarta namun tidak bertahan lama. Terdapat beberapa hal yang peneliti sarankan untuk peneliti selanjutnya, yaitu peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan waktu pelaksanaan pelatihan. Peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperhatikan dan menyusun secara terperinci materi-materi yang sekiranya mampu mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja dan keluarga pada karyawan khususnya perempuan yang sudah menikah. Peneliti selanjutnya juga harus mempertimbangkan untuk menambah pengukuran skala tingkat stres agar dapat menjadi evaluasi perilaku yang dapat dilihat dengan membandingkan pengukuran pra, pasca dan tindak lanjutnya serta menambah data kuantitatif apakah pelatihan yang diberikan benar-benar efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keluarga karyawan PT. X Yogyakarta. Perlu juga ditambahkan kelompok control untuk melihat perbandingan diantara intervensi yang dilakukan dan pengukuran kembali pada jangka waktu yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2014). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach, Eighth Edition*. Wadsworth: Belmont.
- Adepoju, A. O., Akinluyi, O. I. (2017). Multidimensional poverty status of rural households in Nigeria: Does family planning have any effect. *International Journal of Social Economics*. 44, 8, 1046-1061. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJSE-10-2015-0282>
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M. & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*. Sage Publication. Retrieved from DOI: 10.1177/0149206311414429.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. 56, 2. *Journal of Personality and Social Psychology*. American Psychological Association. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2926629>.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., Cooper, C. L. (2010). *Coping with Work Stress*. Chichester: Wiley Blackwell.
- Erdamar, G., Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Educational and Training Studies*. 4, 6. Retrieved from DOI: <https://doi.org/10.11114/jets.v4i6.1502>.
- Fadholi, A. (2014). *Tumpas Stres Seketika : Ragam Metode Menghilangkan Stres ala Rasulullah yang Terbukti Paling Ampuh dan Mudah Dilakukan*. Yogyakarta: Diva Press.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 510-531. DOI:10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Han, C., Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh konflik terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. (Skripsi). Universitas Udayana. Bali. Retrieved <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=174446&val=989&title=Pengaruh%20Konflik%20Terhadap%20Stres%20Kerja%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20Karyawan>.
- Hulyah, T. A. (2004). Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator: studi pada karyawan industri perbankan di Surakarta. (Skripsi). Universitas Negeri Surakarta. Retrieved from <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/7002/MTgzMjg=/Pengaruh-tekanan-pekerjaan-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kepuasan-keluarga-dengan-dukungan-sosial-sebagai-variabel-moderator-Studi-pada-industri-perbankan-di-Surakarta-abstrak.pdf>.
- Jannah, M. (2013). Hubungan antara keterampilan sosial dengan penerimaan teman sebaya pada siswa kelas VII di MTS Muhammadiyah I Malang. (Skripsi). Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Retrieved from http://etheses.uin-malang.ac.id/1846/2/09410120_Indonesia.pdf.
- Judge, T. A., Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association. 7, 6. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.866.5525&rep=rep1&type=pdf>.

- McNall, L. A., Masuda, A. D., dan Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*. 144, (1), 61-81.
- Muarrafa, Z. I., Rustono., Wahyuni, S. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) cabang Tanjung Emas Semarang. (Skeipsi). Politeknik Negeri Semarang. Retrieved from <http://jurnal.polines.ac.id/jurnal/index.php/admisi/article/view/931>.
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., Putra, I. N. A. P., Wardani, L. (2018). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Studi pada perempuan etnis Bali yang bekerja di kota Mataram). 6, 2, 35-46. Retrieved from <http://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/23/0>.
- Pocock, G., Richards, Christopher, D. (2006). *Human psychology: The basis of madecine, 3rd edition*. Oxford University Press. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/326271499/Human-Physiology-Gillian-Pocock>.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3, (1), 1-17. Retrieved from <http://managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324/305>.
- St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A., Manseau, S., & Jacob, R. (2007). The difficulty of balancing work and family life: Impact on the physical and mental health of Quebec families. *Institut National de Sante Publique Quebec*. Canada.