

## **Manajemen Stres: Pikiran Sehat, Komunikasi Sehat dengan Penerapan *Mindfulness***

***(Stress Management: Healthy Mind, Healthy Communication with  
Mindfulness Techniques)***

**Marchelina Febe Sumbaga**

<sup>1</sup>Universitas Bunda Mulia, Jl Ancol Barat IV/12, Jakarta Utara, DKI Jakarta, Indonesia  
Email: msumbaga@bundamulia.ac.id

**Diterima (25 Juli 2022), Disetujui (10 Agustus 2022)**

**Abstrak:** Kinerja karyawan sering kali dihubungkan dengan efektifitas kerja, namun jika dilihat selangkah kebelakang, kedua hal ini bersumber pada satu hal yaitu stres kerja. Ketika karyawan mengalami stres dalam pekerjaan, maka kinerja mereka akan menurun. Demikian pula halnya dengan keefektifan mereka dalam bekerja, secara tidak langsung akan terpengaruhi dan akhirnya akan berdampak pada perusahaan. Ada berbagai hal yang dapat membuat seorang karyawan mengalami stres dalam pekerjaan, baik berasal dari pengaruh internal maupun eksternal. Untuk itu, stres dalam pekerjaan harus segera ditindak lanjuti sebagai bentuk pencegahan terhadap menurunnya efektifitas karyawan terhadap pekerjaan. Salah satunya adalah dengan menerapkan manajemen terhadap stres yang dapat dilakukan dengan metode *mindfulness*. Ketika metode ini diterapkan, diyakini akan dapat mengurangi stres pada karyawan bukan hanya pada saat di lingkungan pekerjaan saja, namun juga di kehidupan sehari-hari. Metode ini dapat membuat hidup seseorang menjadi lebih berarti dan lebih bahagia sehingga berdampak pada pola pikir seseorang ketika mengatasi sebuah permasalahan sehingga kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan akan dapat membaik. Membaiknya kondisi inilah yang akan memberikan banyak manfaat positif bagi perusahaan, dan individu itu sendiri tentunya.

**Kata kunci:** Kesehatan mental; manajemen stres; *mindfulness*.

**Abstract:** *Employee performance is often associated with work effectiveness, but if you look a step back, these two things stem from one thing, namely work stress. When employees experience stress at work, their performance will decrease. Likewise, their effectiveness at work will indirectly be affected and will ultimately have an impact on the company. There are various things that can make an employee experience stress at work, both from internal and external influences. For this reason, stress at work must be immediately followed up as a form of prevention against decreasing employee effectiveness at work. One of them is to apply stress management that can be done with the mindfulness method. When this method is applied, it is believed that it will reduce stress on employees not only in the work environment, but also in daily life. This method can make one's life more meaningful and happier so that it has an impact on one's mindset when dealing with a problem so that the welfare and mental health of employees will be able to improve. This improvement in conditions will provide many positive benefits for the company, and the individual itself of course.*

**Key words:** *Mental health, mindfulness, stress management.*

## PENDAHULUAN

Stres kerja sendiri diartikan sebagai interaksi sesuatu hal yang menyebabkan terjadinya ketegangan fisik atau emosional karena mengerjakan/melakukan sesuatu (Sarafino, 2002). Stres merupakan fenomena umum yang biasa terjadi baik karena pengaruh eksternal maupun internal (Shahsavarani dkk, 2015). Karena sifatnya yang umum inilah, stres kerja merupakan sebuah hal yang sulit untuk dihindari, namun sering pula tidak disadari.

Dalam sebuah organisasi kerja, akan ada banyak sekali interaksi yang harus dilakukan dan tidak dapat dihindari (Widiarian 2017), baik interaksi karyawan dengan atasan atau sebaliknya maupun interaksi antar sesama karyawan. Begitu halnya semua interaksi ini bisa bersifat dan berpengaruh positif (*positive vibes*), namun bisa juga sebaliknya (*negative vibes*). Ketika interaksi ini bersifat positif, maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan ketika interaksi ini bersifat negatif, maka stres kerja akan muncul, konflikpun tak terhindarkan (Musradinur, 2016). Lingkungan dalam sebuah organisasi, termasuk didalamnya ada interaksi, lingkungan fisik dan suasana kerja, merupakan salah satu faktor penyebab terhadap stres kerja yang berdampak terhadap kesejahteraan mental karyawan (Mahardiani, 2013).

Saat ini ada beberapa perusahaan yang belum cukup memiliki *concern* untuk menangani stress kerja yang kemungkinan sedang dihadapi oleh para karyawan. Ketika hal ini dibiarkan secara berkelanjutan, tak ayal jika banyak pekerja (karyawan) yang mengalami *burn out* (Rosyid, 1996). Padahal pada dasarnya, setiap individu memiliki  *coping self-efficacy* dan merupakan indikator kemampuan kita untuk memotivasi diri kita sendiri untuk secara efektif menanggapi keadaan stres (Bullock, 2020). Ketika individu sudah merasakan kondisi stres, diharapkan individu tersebut dapat segera menangani sebelum kondisi berulang dan mengakibatkan *burn out*. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi stres ini adalah dengan melakukan manajemen stres.

Manajemen stres dapat dilakukan dengan beberapa cara, yang pertama adalah dengan merubah *bad stress* menjadi *good stress*. Dimana ketika ada tuntutan/ ancaman/ kecemasan/ kondisi yang membuat seseorang tidak nyaman dirubah menjadi suatu hal yang positif sehingga bisa menjadi motivasi dan berproduktif. Cara yang kedua adalah menghilangkan stres itu sendiri. Cara ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan kondisi tempat kerja dengan kemampuan fisik dan psikologis dari individu tersebut. Selain itu bisa juga dengan cara merubah beban kerja, meskipun hal ini sulit karena *load* pekerjaan yang tinggi, namun bisa diminimalisir dengan

penggunaan manajemen waktu yang baik. Hal berikutnya yang bisa dilakukan adalah dengan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja juga dapat meminimalisir stres di tempat kerja ini, ketika antar rekan saling memahami maka stress akan berkurang (Hidayati, 2021). Cara terakhir yang sering didengar adalah dengan *mindfulness*.

Saat ini penerapan *mindfulness* hampir mencapai 41% dalam intervensi yang dilakukan untuk individu (Pratika, 2020). Sebagai sebuah intervensi individu, *mindfulness* dipercaya dapat membantu meningkatkan kesejahteraan individu sehingga individu tersebut dapat mengurangi stress (Hidayati dkk, 2018). Hal yang utama dalam metode ini sehingga banyak digunakan dalam intervensi adalah, tidak adanya *judgement* terhadap seseorang dan juga dapat lebih netral dalam menghadapi berbagai reaksi emosional (Kabat Zinn, 2003). Shapiro dkk (2006) mengatakan ada tiga faktor utama dalam penerapan *mindfulness* ini, yang pertama terkait dengan niat dari individu untuk menemukan “kesadaran diri”, kemudian perhatian yang menuntut fokus, dan yang terakhir adalah sikap yang berkualitas untuk dapat masuk ke proses *mindfulness*.

Hamilton (dalam Afandi, 2007) mengungkapkan bahwa *mindfulness* memiliki keefektifan untuk mengurangi stres karena berfokus untuk memberikan perhatian pada

masa kini, bukan berangan terhadap masa depan. Karena secara teoritis, *mindfulness* mampu menggambarkan perasaan emosi seseorang dan melibatkan penerimaan emosi terhadap pengalaman internal (Berek, 2020). Adanya kajian secara teoritis maupun praktis berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka kami memutuskan untuk menggunakan Teknik *mindfulness* ini sebagai bahan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) kami di PT. Graha Bumi Hijau (GBH).

Dengan adanya *mindfulness*, dipercaya bahwa ini dapat memberikan individu ruang untuk berpikir dan merupakan landasan untuk *mental agility*, *resilience*, serta *self-awareness*. Dengan demikian, *mindfulness* dapat mengurangi kelelahan emosional serta meningkatkan keterbukaan untuk ide-ide baru dan empati yang lebih baik. Secara sederhana, penerapan *mindfulness* di dalam pekerjaan bisa diterapkan dengan mengendalikan pikiran dan berfokus pada apa yang sedang dikerjakan saat itu. Ini adalah sebuah contoh sederhana yang bisa diterapkan baik di lingkup pekerjaan maupun di kehidupan sehari-hari.

Beberapa ahli mengatakan bahwa saat ini, kita sedang berada pada era *attention economy*, yakni masa ketika fokus dan perhatian sama pentingnya dengan keterampilan teknis serta kemampuan manajemen lain. Hal ini juga berlaku bagi para eksekutif perusahaan maupun karyawan atau

individu lainnya. Mereka harus memiliki fokus dan perhatian untuk memilih informasi yang membeludak agar dapat membuat keputusan yang tepat. Melatih fokus sebagai salah satu cara penerapan *mindfulness*, maka pemusatan pemikiran kita akan menjadi lebih terarah, neuron yang bekerja di dalam otak akan menjadi lebih maksimal. Sehingga ketika ada hal yang memerlukan pemecahan masalah, maka kita akan dapat segera mungkin menemukan solusinya. Selain itu juga pekerjaan akan terasa lebih ringan dan cepat untuk diselesaikan.

Cara mudah untuk penerapan *mindfulness* ditengah kesibukan kita bekerja adalah sesaat kita bangun tidur sebelum memulai aktifitas, atau bahkan di tengah kesibukan bekerja, karena ini memkan waktu yang terbilang singkat. Caranya adalah dengan kita duduk, tersadar akan sekitar kita, serta mengamati saat napas masuk dan keluar tanpa penilaian apa pun. Melalui berlatih memperhatikan dan berfokus pada napas, kita dapat belajar menjernihkan pikiran dari berbagai *clutter* yang bisa mengganggu proses berpikir. Ada dua keterampilan yang bisa kita hasilkan dari latihan tersebut, yaitu fokus dan kesadaran. Fokus adalah kemampuan untuk berkonsentrasi pada apa yang sedang kita lakukan di saat tertentu. Sementara, kesadaran adalah kebijaksanaan untuk melihat segala sesuatu sebagaimana adanya, bukan sebagai yang kita inginkan. Inilah cara yang mudah

dan dapat kita terapkan sehari-hari sebagai bentuk *mindfulness*.

### METODE PELAKSANAAN

PKM ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022. Peserta yang terlibat dalam kegiatan ini adalah para staf karyawan internal dari PT. GBH, sebanyak 10 orang, namun ada 4 orang yang tidak mengisi daftar hadir dan *link* evaluasi pada akhir sesi. Para peserta karyawan ini terdiri dari laki-laki dan perempuan yang berusia dewasa awal. Selain dari para peserta, ada pula seorang mahasiswa dari Universitas Bunda Mulia, jurusan Psikologi semester 4 bernama Kezia Isabel yang membantu jalannya PKM dengan mengambil peran sebagai MC/moderator. Hadir pula Ibu Shella selaku perwakilan anggota penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari Universitas Bunda Mulia yang membantu sebagai koordinator acara.

Selama PKM, diberikan sesi berupa pemberian materi dalam bentuk pengajaran di PPT, pengisian evaluasi dan juga peserta yang hadir diperkenankan untuk dapat bertanya maupun saling berbagi pengalaman (*sharing knowledge*). Modul materi yang diberikan dalam PKM ini mengarah pada analisa kebutuhan para karyawan internal yang telah dilakukan pada tahap awal dan mengacu pada teori dari Kabat Zinn (2003). Adapun gambaran PKM pada PT GHB, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Gambaran Kegiatan Pelaksanaan PKM**

No	Tahapan	Kegiatan
1	Awal	Melakukan analisis kebutuhan terhadap permintaan karyawan internal PT GHB.
2	Pelaksanaan	Pemberian sesi materi berupa pengajaran dan <i>sharing knowledge</i> .
3	Evaluasi	Para peserta diberikan <i>link</i> evaluasi kegiatan untuk mengetahui seberapa efektif kegiatan PKM ini dilaksanakan.

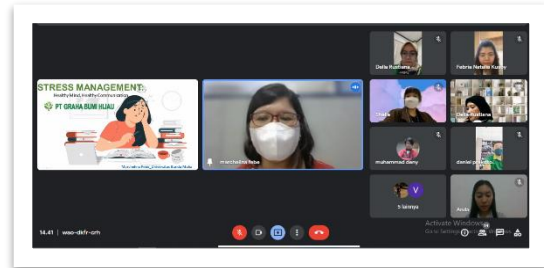
**PEMBAHASAN**

PKM ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022, tepatnya pada tanggal 12 sejak pukul 13.30 hingga dan pukul 16.30, serta dilakukan secara daring (*online* via Google Meet). Ada pembukaan yang diberikan oleh Ibu Shella selaku perwakilan dari Universitas Bunda Mulia, dan dilanjutkan oleh Ibu Della selaku dari koordinator staf internal PT GBH. Semua jalannya PKM ini dipandu oleh Saudari Kezia Isabel selaku dari MC/moderator pelaksana.

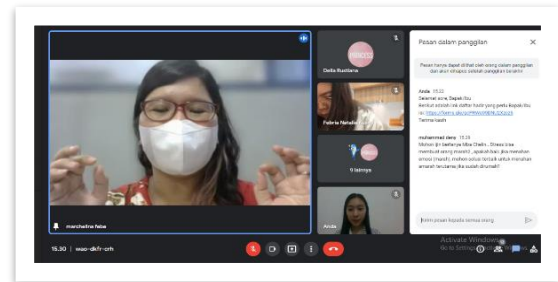
Kemudian dilanjutkan untuk masuk di pemberian materi, sesi tanya jawab dan pemberian umpan balik/evaluasi serta *sharing knowledge* (dapat dilihat pada gambar 1). Selama sesi pemberian materi, dapat terlihat antusiasme para peserta dalam mengikuti kegiatan ini dilihat dari *load* pertanyaan yang diberikan baik secara *chat box* di Google Meet maupun disampaikan secara langsung (dapat dilihat pada gambar 2).

Kemudian ada banyak pula para peserta yang saling menimpali, maupun saling menguatkan, hingga menceritakan

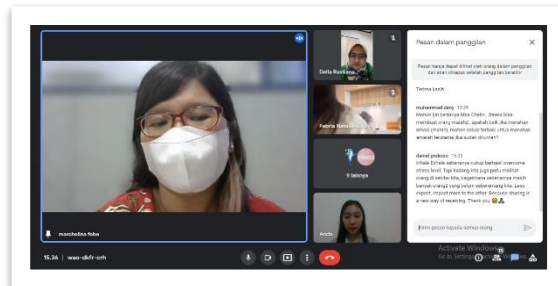
pengalamannya sebagai respon tanggapan yang diberikan oleh peserta lain. Hal ini tentunya menarik untuk dapat dijadikan bahan pembelajaran pula bagi peserta lain maupun bagi pembicara sendiri (dapat dilihat pada gambar 3).



**Gambar 1. Proses pemberian materi**



**Gambar 2. Proses QnA**



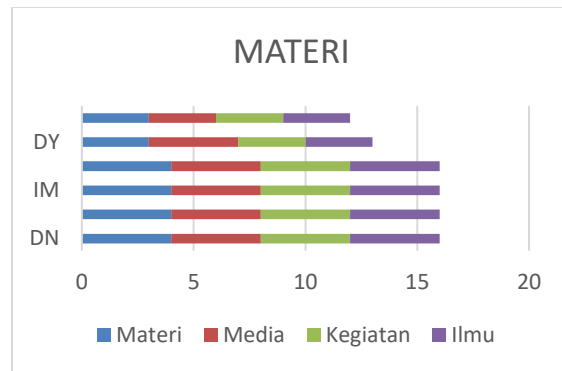
**Gambar 3. Proses sharing knowledge**

Adapun hasil ini juga didukung oleh evaluasi yang telah dilakukan pada akhir sesi meskipun tidak semua peserta mengisi. Dari 10 orang staf internal, hanya 6 (enam) saja yang mengisi, hal ini dapat dikarenakan kendala *online* sehingga kami selaku penyelenggara kesulitan untuk memantau para peserta dalam

mengisi evaluasi. Evaluasi yang diberikan ada 2 (dua) macam, yaitu evaluasi terkait jalannya/proses PKM dan berikutnya adalah evaluasi terkait dengan penambahan ilmu yang didapat oleh peserta PKM.

Evaluasi terkait jalannya/proses PKM ini diberikan dengan menilai 2 (dua) aspek, yang pertama dari aspek materi, dan aspek kedua adalah dari pemateri. Pada aspek yang pertama, terdiri dari 4 (empat) item sebagai indikator pengukuran yaitu: ketepatan materi, ketepatan penggunaan media, pelaksanaan PKM, dan juga kegunaan ilmu yang didapatkan. Para peserta diminta untuk memberikan nilai berdasar dari skala likert untuk 1: sangat kurang, 2: kurang, 3 bagus, dan 4 untuk sangat bagus.

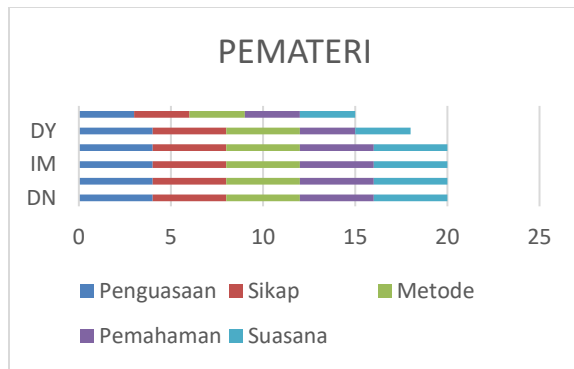
Berdasarkan hasil yang telah masuk dan diisi, dapat dilihat pada gambar 4, untuk aspek 1 indikator 1 (ketepatan materi) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,7 atau total 22 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 1 indikator 2 (ketepatan penggunaan media) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,8 atau total 23 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 1 indikator 3 (pelaksanaan PKM) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,7 atau total 22 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 1 indikator 4 (kegunaan ilmu yang didapatkan) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,7 atau total 22 poin dari poin tertinggi 24. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat untuk aspek materi pada PKM ini bagus/baik.



**Gambar 4. Evaluasi Materi PKM**

Sedangkan untuk aspek yang ke dua, pemateri, dinilai berdasarkan 4 indikator pula. Indikator tersebut adalah kemampuan atau penguasaan materi, kemampuan penyampaian materi, kemampuan menjawab, dan juga kemampuan untuk membangun suasana selama PKM. Cara mengisinya masih sama, dengan menggunakan skala likert.

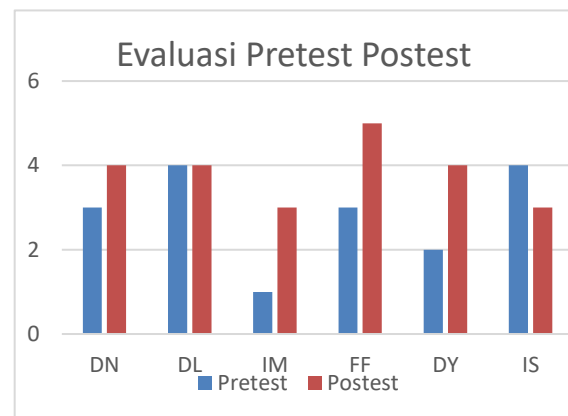
Merujuk dari hasil evaluasi yang didapatkan dapat dijelaskan sebagai berikut (dapat dilihat pada gambar 5). Aspek 2 indikator 1 (kemampuan atau penguasaan materi) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,8 atau total 23 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 2 indikator 2 (kemampuan penyampaian materi) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,8 atau total 23 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 2 indikator 3 (kemampuan menjawab) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,8 atau total 23 poin dari poin tertinggi 24. Aspek 2 indikator 4 (kemampuan membangun suasana) didapatkan hasil rata-rata sebesar 3,8 atau total 23 poin dari poin tertinggi 24. Merujuk dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat untuk aspek pemateri pada PKM ini bagus/baik.



Gambar 5. Evaluasi Pemateri PKM

Berikutnya adalah evaluasi terkait dengan penambahan ilmu yang dirasa telah didapatkan oleh peserta. Meskipun belum berdampak secara eksplisit terkait dengan manfaat pemberian materi ini, namun diharapkan akan ada perubahan secara kognitif dari peserta. Adapun pada proses ini diberikan 5 (lima) pertanyaan singkat yang harus mereka isi sebelum mengikuti kegiatan PKM ini untuk mengetahui sebatas mana pemahaman mereka terkait dengan teknik *mindfulness* di tempat kerja. Setelah peserta menjawab, materi akan diberikan. Ketika proses pemberian materi selesai, peserta dihimbau kembali untuk mengisi 5 (lima) pertanyaan yang hampir sama secara bobot untuk mengetahui kembali, apakah pemberian materi tadi dapat mereka tangkap dan dapat memberikan penambahan ilmu baru bagi peserta. Jumlah peserta yang mengisi pada evaluasi awal (*pre test*) sebanyak 8 (delapan) orang, namun pada evaluasi berikutnya (*post test*) hanya ada 6 (enam) peserta yang menjawab, sehingga, kami memutuskan untuk mencantumkan hasil dari ke 6 (enam) peserta ini saja dan menganulir kedua peserta lainnya.

Dari hasil evaluasi (dapat dilihat pada gambar 6), didapatkan kesimpulan bahwa materi yang disampaikan dapat membawa informasi atau penambahan ilmu baru meski hanya sebatas kognitif pada peserta. Terdapat lima peserta yang mengalami kenaikan secara signifikan. Namun ada juga yang mengalami penurunan (satu peserta).



Gambar 6. Evaluasi Kognitif PKM X

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa PKM ini berjalan dengan baik dan lancar. Program ini berhasil karena dapat menjawab kebutuhan peserta akan manajemen stres dengan menggunakan salah satu teknik *mindfulness*. Diharapkan bahwa materi yang telah disampaikan dapat diterapkan oleh para peserta sehingga dapat mengurangi stress yang dimunculkan pada tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, N., A., (2007). Pelatihan Meditasi Mindfulness Terhadap Penurunan Tingkat Kecemasan Survivor Gempa Bumi Bantul. Tesis. Fakultas Psikologi.

- Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Berek, V. M. Damayanti, Y. Kiling I. Y. (2020). Mindfulness on Stress of College Student. *Journal of Health and Behavioral Science*, 2 (4), 227-240.
- Bullock, B. G. (2020). How to Manage Stress with Mindfulness and Meditation. Diakses dari: <https://www.mindful.org/how-to-manage-stress-with-mindfulness-and-meditation>
- Hidayati, dkk. (2018). Penggunaan Mindfulness Meditation terhadap Manajemen Stress: Sebuah Systematic Sistem. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forike*, 9 (2).
- Hidayati, L. N. Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stress dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18 (1).
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology : Science & Practise*, 10(2), 144–156. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/clipsy.bpg016>.
- Mahardiani, Y. Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stress kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Bank Jateng cabang coordinator dan cabang pembantu wilayah kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2 (1).
- Musradinur. (2016). Stress dan cara mengatasinya dalam perspektif psikologi. *Jurnal Edukasi*, 2 (2).
- Pratikta, A. C. (2020). Mindfulness as an effective technique for various psychological problems: A conceptual and literature review. *Journal of Professional in Guidance and Counseling*, 1(1), 1-13
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat produktifitas yang perlu dicermati. *Buletin psikologi IV* (1).
- Sarafino EP. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (4th Ed.). New York, NY, USA: John Wiley & Sons, Inc; 2002.
- Shahsavarani, dkk. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International journal of Medical review*, 2(2), 230-241.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Widiarian, N. (2017). Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Merauke. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 5 (3).