

Kegiatan *Outbound* dalam Menurunkan Stres Kerja pada Karyawan Sinar Talenta

(The Role of Outbound Activities in Reducing Work-Related Stress among Employees of Sinar Talenta)

Emy Kurnia Wahyuni¹, Aniq Hudiya Bil Haq²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: 2111102433161@umkt.ac.id

Diterima 18 Maret 2025, Disetujui 11 September 2025, Dipublikasi 28 November 2025

Abstrak: Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan akibat tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kegiatan *outbound* dalam menurunkan stres karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksperimen jenis *Pre-Experimental* dengan desain penelitian *One-Shot Case Study*. Partisipan dalam penelitian ini adalah 23 karyawan Sinar Talenta yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa angket yang diberikan setelah kegiatan *outbound* (*post-test*). Teknik analisis data menggunakan skala Guttman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap penurunan stres kerja karyawan Sinar Talenta setelah melakukan kegiatan *outbound*.

Kata kunci: karyawan; *outbound*; stres kerja

Abstract: Work stress is a condition of tension that creates a physical and psychological imbalance that affects emotions, thought processes and the condition of an employee due to not being able to meet job demands. The purpose of this study was to investigate the impact of outbound activities on reducing employee stress. The research method used is the *Pre-Experimental* type experimental method and the research design is a *One-Shot Case Study*. Participants in this study was 23 employees of Sinar Talenta using a *simple random sampling* technique. The data collection method used is a questionnaire given after outbound activities (*post-test*). The data analysis technique uses a Guttman scale. The results of this study examine that there is a positive influence on reducing work stress of Sinar Talenta employees after carrying out outbound activities.

Keywords: employees; job stress; *outbound*

PENDAHULUAN

Kompetisi dan tuntutan profesionalitas adalah dua hal yang tidak pernah lepas dari dunia kerja. Hal ini dapat menciptakan tekanan kerja yang harus dihadapi oleh seorang karyawan dan dapat mengakibatkan penurunan dalam kegiatan kerja, atau dapat disebut juga stres kerja (Sarah, 2018). Stres kerja merupakan sebuah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik hingga psikologis seseorang yang dapat memengaruhi proses berpikir, emosi serta kondisi karyawan karena tidak dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Wartono, 2017).

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, salah satunya adalah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan seperti perubahan pekerjaan akibat perkembangan teknologi, promosi, mutasi serta masalah yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan seperti hubungan interpersonal antar karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa meningkatnya tekanan pekerjaan, berkurangnya kebebasan, perasaan tidak aman terhadap masa yang akan datang, bertambahnya tugas kerja, serta tuntutan psikologis terhadap pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja merupakan masalah serius yang sering kali disepelekan oleh karyawan maupun perusahaan. Beberapa penelitian melaporkan bahwa stres kerja menyumbang 35% dari semua penyakit terkait pekerjaan (Health and Safety Executive, 2020).

Selanjutnya, studi yang dilakukan di Bristol City, Inggris, Vietnam, India, Iran, Tanzania, dan Ethiopia menunjukkan bahwa satu dari tiga karyawan mengalami stres kerja (Etefa, Teklu & Teshome, 2018). International Labour Organization (ILO) memaparkan bahwa dua dari tiga pekerja memiliki risiko mengalami stres kerja (ILO, 2016).

Dafinci, Meiliani dan Kananlua (2020) memaparkan bahwa cara untuk mengelola stres dapat dilakukan dengan berolahraga, misalnya jogging, berjalan, menari, dan bermain. Kegiatan lain yang dapat mengurangi stres selain olahraga adalah relaksasi melalui permainan. Kegiatan ini dapat menstabilkan detak jantung, tekanan darah, dan indikator penyebab stres pada karyawan. Dengan melakukan kegiatan bermain, individu dapat berinteraksi langsung sesuai dengan kehendak dan caranya sendiri, melakukan penjelajahan, membuat pilihan dan berbuat salah, mengalami sebab akibat, serta bersenang-senang (Derajad & Kelly, 2011).

Konteks bermain dalam hal ini adalah kegiatan dalam bentuk *outbound*. *Outbound* merupakan penambahan pengetahuan atau keterampilan yang merupakan hasil dari pembelajaran langsung yang dilakukan di luar ruangan dengan melibatkan pengalaman sebagai kunci dalam proses belajar. Proses pembelajaran yang terjadi disebut juga dengan aktivitas *experiential learning*, yaitu dimulai dari mengalami atau mengaplikasikan proses belajar, menganalisis aktivitas yang dilakukan dan menemukan makna yang telah dialami dari suatu kegiatan (Setyarini & Pratisti, 2017).

Saat bermain, para karyawan dapat berinteraksi secara langsung dengan rekan kerjanya, saling percaya satu sama lain dalam sebuah tim, dan bersama-sama dalam tim merebutkan pemenang dalam sebuah permainan. Berbagai pengalaman menyenangkan inilah yang dapat membantu karyawan mengurangi stres. Sindhu (2006) berpendapat, permainan *outbound* yang menyenangkan dapat menstimulasi keluarnya hormon endorfin. Endorfin merupakan neuropeptide yang dihasilkan saat tubuh berada dalam kondisi relaks. Hormon ini memiliki fungsi sebagai obat penenang alami yang diproduksi otak dan akan menciptakan rasa nyaman serta dapat mengurangi tekanan darah tinggi.

Kegiatan fisik atau olahraga dapat meningkatkan kadar *b-endorphin* empat hingga lima kali di dalam tubuh, maka bila semakin sering melakukan kegiatan fisik atau olahraga maka kadar *b-endorphin* akan mengalami peningkatan. Kegiatan *outbound* ialah kegiatan fisik dengan berbagai jenis permainan menyenangkan yang dapat menyebabkan penekanan pada produksi epinefrin dan norepinefrin yang berlebihan. Produksi berlebihan kedua hal ini mengakibatkan gangguan fisik yang menjadi tanda-tanda dari individu yang mengalami stres. Pengeluaran epinefrin dan norepinefrin dapat dikendalikan otak dan fungsinya akan menjadi normal kembali (Setyarini & Pratisti, 2017).

Berdasarkan hasil asesmen yang dilakukan di Sinar Talenta menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mengalami stres kerja. Melalui hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Sinar Talenta, ditemukan bahwa stres

kerja terjadi pada karyawan yang bekerja sebagai terapis dan harus menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus yang kerap tantrum, dengan durasi kerja kurang lebih delapan jam per hari. Selain itu, melalui hasil observasi *rating recording*, diketahui bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat stres berat.

Dari hasil pemaparan yang sudah dipaparkan sebelumnya, diharapkan kegiatan *outbound* yang dilakukan di Sinar Talenta dapat memberikan pengaruh positif terhadap penurunan tingkat stres. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kegiatan *outbound* dalam menurunkan stres pada karyawan Sinar Talenta.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen dengan jenis *Pre-Experimental Design*. Desain penelitiannya adalah *One-Shot Case Study*. Populasi dalam kegiatan ini meliputi karyawan Sinar Talenta Kota Samarinda. Partisipan diambil dengan teknik *simple random sampling*, sehingga diperoleh Divisi Sinar Talenta 1, Divisi Sinar Talenta 2, dan Divisi SD Multi Talenta sebagai partisipan. Jumlah partisipan adalah 23 subjek.

Kegiatan *outbound* ini dilakukan untuk menurunkan permasalahan stres kerja pada karyawan Sinar Talenta. Kegiatan *outbound* dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2024 dan berlokasi di SD Multi Talenta. Kegiatan ini dimulai pukul 07.30 hingga 12.30 WITA.

Kegiatan *outbound* terdiri dari 4 tahap yakni:

- 1) **Pemanasan.** Kegiatan diawali dengan salam dan berdoa. Kemudian dilanjutkan dengan menanyakan kabar partisipan serta menggugah semangat melalui jargon “Semangat Pagi! Pagi-Pagi Luar Biasa”. Setelah itu, dilanjutkan dengan senam pagi yang berlangsung selama kurang lebih 18 menit. Melalui senam pagi ini diharapkan seluruh partisipan menjadi lebih bersemangat untuk mengikuti seluruh rangkaian acara.
- 2) **Inti.** Pada tahap ini, partisipan diberikan lima jenis *outbound* yang akan dimainkan. Kegiatan *outbound* ini terdiri atas permainan individu maupun kelompok. Tim memulai dengan memberikan instruksi sebelum permainan dimulai, lalu memberikan contoh kepada partisipan agar mereka mendapatkan gambaran permainan yang benar dan bermain sesuai aturan. Instruksi hanya diberikan satu kali untuk setiap jenis permainan.
- 3) **Penutup.** Tim menentukan dua pemenang untuk permainan *outbound* individu dan tiga kelompok pemenang untuk permainan *outbound* kelompok. Para pemenang mendapatkan hadiah sebagai bentuk apresiasi dan untuk menumbuhkan semangat setelah mengalami stres dalam bekerja.
- 4) **Pemberian *Posttest*.** Terakhir, *posttest* dilakukan setelah lima hari pelaksanaan kegiatan *outbound* dengan tujuan untuk melihat perubahan tingkat stres kerja pada subjek setelah kegiatan dilakukan. Pemberian *post-test* ini disebarluaskan melalui Google Form kepada karyawan Sinar Talenta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket. Arikunto (2013) mengartikan angket sebagai kumpulan pernyataan tertulis yang digunakan sebagai sumber informasi dari responden, yaitu hal-hal atau laporan mengenai pribadi responden. Penulis menggunakan Skala Stres Kerja dengan 17 item pernyataan berdasarkan indikator stres kerja yang disusun oleh Sarah (2018). Pilihan respons pada skala tersebut terdiri atas dua pilihan. Pilihan respons dua poin ini biasa disebut skala Guttman. Menurut Sugiyono (2018), skala Guttman adalah skala pengukuran yang memiliki tipe jawaban tegas, yaitu ya atau tidak, benar atau salah, pernah atau tidak pernah, positif atau negatif, dan sebagainya. Jawaban pada skala Guttman dapat diberi skor dengan nilai tertinggi 1 dan skor terendah 0. Respons setuju diberi skor 1, sedangkan respons tidak setuju diberi skor 0.

PEMBAHASAN

Kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dialami karyawan Sinar Talenta berupa stres kerja adalah kegiatan *outbound*. Peneliti mengadakan kegiatan *outbound* ini dengan mencampurkan permainan-permainan seru dan menarik di dalamnya. Fokus permasalahan yang ditemukan pada karyawan Sinar Talenta ini adalah sering kali merasakan stres kerja karena tuntutan pekerjaan sebagai terapis dalam sehari yakni pukul 07.30 WITA–16.30 WITA pada anak usia dini dan kadang pula ditemukan anak yang berkebutuhan khusus.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Ketua Yayasan, didapatkan data yang menunjukkan bahwa para terapis di Sinar Talenta rentan mengalami stres. Hal ini dikarenakan mereka banyak mendengar tangisan anak berkebutuhan khusus. Selain itu, data observasi penulis juga menunjukkan bahwa salah satu karyawan menyempatkan tidur pada jam-jam kosong ketika anak tidak hadir untuk diterapi. Hal ini menunjukkan kondisi karyawan yang mudah lelah. Kondisi fisik yang tidak terkontrol menunjukkan indikator bahwa karyawan Sinar Talenta yang berprofesi sebagai terapis mengalami stres kerja.

Kegiatan bermain menjadi salah satu cara menurunkan tingkat stres pada karyawan. Melakukan kegiatan bermain, individu dapat berinteraksi langsung sesuai dengan kehendak serta caranya sendiri, penjelajahan, melakukan pilihan dan berbuat salah, mengalami sebab akibat, dan *have fun* (Derajad & Kelly, 2011). Bermain di sini dapat dilakukan dengan kegiatan *outbound*, maka permasalahan berupa stres kerja pada karyawan Sinar Talenta ini secara langsung dapat dikurangi dengan kegiatan *outbound*.

Hormon endorfin adalah zat kimia seperti morfin yang diproduksi sendiri oleh tubuh. Berbagai cara dapat dilakukan guna menyekresi hadirnya endorfin dalam tubuh, di antaranya melalui aktivitas luar, salah satunya *outbound* (Sindhu, 2006). Saat melakukan kegiatan *outbound*, individu berinteraksi langsung dengan caranya masing-masing, seperti mengeksplorasi dengan mencari dan menggali sesuatu dengan bebas serta bersenang-senang.

Permainan *outbound* yang menyenangkan dapat menstimulasi keluarnya hormon endorfin. Kegiatan *outbound* ialah kegiatan fisik dengan berbagai jenis permainan menyenangkan yang dapat menekan produksi epinefrin dan norepinefrin yang berlebihan. Produksi berlebihan kedua zat ini mengakibatkan gangguan fisik yang menjadi tanda-tanda individu yang mengalami stres. Sehingga, pengeluaran epinefrin dan norepinefrin dapat dikendalikan oleh otak dan fungsinya kembali normal (Setyarini & Pratisti, 2017).

Berdasarkan hasil analisis permasalahan, kegiatan *outbound* perlu dilakukan untuk menurunkan stres kerja pada karyawan Sinar Talenta. Pada tanggal 11 Agustus 2024, kegiatan ini berlokasi di SD Multi Talenta dan terlaksana dengan baik serta penuh antusias dari karyawan. Secara garis besar, kegiatan *outbound* ini berisi permainan-permainan bersifat individu dan kelompok. Setelah melaksanakan kegiatan *outbound*, para karyawan diminta untuk mengisi *posttest* untuk menganalisis tingkat stres kerja yang dirasakan setelah kegiatan tersebut.



Gambar 1. Gambaran kegiatan outbound yang dilakukan

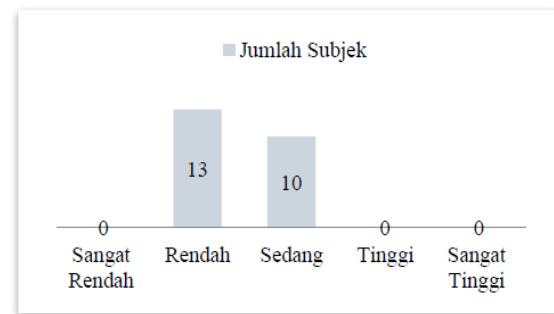
Selanjutnya, setelah melakukan serangkaian kegiatan *outbound* terdapat 23 partisipan karyawan yang telah mengisi *post-test*, teknik sampling yang digunakan berupa *simple random sampling*. Berikut demografi subjek kegiatan ini.

Tabel 1. Demografi subjek kegiatan

Demografi	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	13%
	Perempuan	20	87%
Total		23	100%
Usia	21	1	4%
	23	5	22%
	24	3	13%
	25	4	17%
	26	1	4%
	28	3	13%
	32	1	4%
	35	1	4%
	39	1	4%
	43	1	4%
	44	1	4%
Total		23	100%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 23 subjek terdapat 20 subjek (87%) yang berjenis kelamin perempuan dan 3 subjek (13%) berjenis kelamin laki-laki. Terdapat 5 subjek (22%) berusia 23 tahun, 4 subjek (17%) berusia 25 tahun, 3 subjek (13%) berusia 24 dan 28 tahun, serta masing-masing 1 subjek (4%) berusia 21, 26, 32, 35, 39, 43, dan 44 tahun.

Analisis data *posttest* stres kerja dapat dilihat pada gambar hasil persentase angket karyawan di bawah ini, berdasarkan angket stres kerja setelah diberikannya perlakuan berupa kegiatan *outbound*.



Gambar 2. Hasil persentase stres kerja karyawan

Berdasarkan Gambar 3, tingkat stres karyawan Sinar Talenta menunjukkan bahwa terdapat 13 karyawan berkategori rendah dengan persentase 56,5%, dan kategori sedang terdapat 10 karyawan dengan persentase 43,5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan Sinar Talenta masuk dalam kategori rendah.

Hal ini menandakan bahwa kegiatan *outbound* yang dilakukan memberikan kontribusi terhadap penurunan tingkat stres pada karyawan Sinar Talenta, di mana sebagian besar karyawan berada pada kategorisasi “Rendah” yakni 13 karyawan, 8 karyawan berada pada kategorisasi “Sedang”, sedangkan kategorisasi “Tinggi” dan “Sangat Tinggi” pada stres kerja setelah kegiatan *outbound* tidak ada.

Hasil dari kegiatan ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Setyarini dan Pratisti (2017), bahwa *outbound management training* berpengaruh dalam penurunan stres karyawan bank karena kegiatan tersebut berisikan kegiatan fisik berupa berbagai jenis permainan menyenangkan. Hal ini dapat menekan produksi epinefrin dan norepinefrin yang berlebihan, sehingga gangguan fisik sebagai tanda-tanda stres dapat diminimalisir. Dengan demikian, pengeluaran epinefrin dan norepinefrin dapat

dikendalikan oleh otak dan fungsinya kembali normal.

Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Bhakti dan Dewi (2023), dijelaskan bahwa saat kegiatan *outbound* berlangsung terjadi stres pada tubuh dan pikiran. Namun, stres yang dikeluarkan merupakan stres baik atau *eustress*. Setelah berolahraga, tubuh akan terasa lebih lega, hal ini disebabkan karena otak memproduksi hormon endorfin, serotonin, dan dopamin. Hormon kebahagiaan ini dapat menimbulkan dampak positif, yaitu meningkatkan daya ingat, mengurangi agresivitas dalam hubungan antar manusia, serta memberikan dampak positif bagi semangat, stamina, dan kreativitas individu.

Keterbatasan yang penulis hadapi dalam kegiatan ini adalah sulitnya menentukan waktu yang tepat untuk melaksanakan kegiatan *outbound*, karena karyawan Sinar Talenta memiliki jam kerja yang padat. Selain itu, dalam kegiatan *outbound* ini tidak menyertakan *pre-test* untuk mengetahui apakah kegiatan tersebut berpengaruh terhadap karyawan Sinar Talenta. Sehingga, untuk selanjutnya dirasa perlu menggunakan metode eksperimen *pre-post test control group design* agar keefektifan kegiatan *outbound* dapat diketahui.

SIMPULAN

Hasil yang diperoleh dari kegiatan *outbound* ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada karyawan Sinar Talenta, dikarenakan tingkat stres mereka setelah melakukan kegiatan *outbound* berada pada rata-rata “Rendah”. Dampak yang dirasakan oleh karyawan setelah mengikuti kegiatan *out-*

bound adalah meningkatnya rasa semangat.

Hal ini dibuktikan dengan para karyawan Sinar Talenta yang juga menyelenggarakan kegiatan *outbound* bersama anak-anak di layanan Tumbuh Kembang Anak Sinar Talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bhakti, N. K., & Dewi, R. C. (2023). Pengaruh permainan outbound terhadap penurunan tingkat stres siswa usia 13–15 tahun. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(6), 248–255.
- Dafinci, W. O., Meiliani, M., & Kananlua, P. S. (2020). Studi tentang stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *The Manager Review*, 2(2), 32–51.
- Derajad, M., & Kelly, E. (2011). Pengaruh outbound management training dalam mengurangi burnout pada karyawan PT. Sinar Rajawali Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 42–49.
- Etefa, M. M., Teklu, M. G., & Teshome, D. F. (2018). Work-related stress and associated factors among Huajian Shoe Manufacturing Employees in Dukem Town, Central Ethiopia. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3727-5>
- Health and Safety Executive. (2020). Work-related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain, 2020. *In Annual Statistics*. <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>

- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarah, S. (2018). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap psychological well-being pada polisi wanita* [Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. Repository UINJKT.
- Sindhu, P. (2006). *Hidup sehat dan seimbang dengan yoga*. Qanita.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Setyarini, N. D., & Pratisti, W. D. (2017). *Efektivitas outbound management training terhadap stres kerja pada pegawai bank swasta di Surakarta* [Disertasi doktoral, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. UMS Library
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55