

6. Penurunan Derajat Stres Pegawai Di Lembaga “X” Bandung melalui Pelatihan Coping Resources

by Yuliana, O. Irene Prameswari Edwina, Lie Fun Fun

Submission date: 18-Jul-2023 03:13PM (UTC+0700)

Submission ID: 2133017883

File name: 6._Penurunan_Derajat_Stress_Pegawai.pdf (279.85K)

Word count: 5868

Character count: 35998

Penurunan Derajat Stres Pegawai Di Lembaga “X” Bandung melalui Pelatihan *Coping Resources*

10
Yuliana, O. Irene Prameswari Edwina, dan Lie Fun Fun

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstract

32
This research was part of the thesis research and was conducted to find out whether the training of coping resources can reduce the stress level on the employees at organization “X” Bandung. The method used in this research is quasi experimental method with design used in this research is one group design, pre-test and post-test design. Validity test on stress and coping resources questionnaire using construct validity with range of r or rs value for stress questionnaire is 0.418 – 0.874 and for coping resources questionnaire is 0.439 – 0.828 and p-value range for stress questionnaire is 0.000 – 0.047 and for coping resources questionnaire is 0.000 – 0.036. Reliability test on stress and coping resources questionnaire using the formula coefficient reliability alpha cronbach with a value of 0.954 for stress questionnaire and 0.943 for coping resources questionnaire. Based on the results of research shows that training coping resources can reduce the stress level on the employees at Organization “X” Bandung.

Keywords: coping resources, stress, and training

I. Pendahuluan

Manusia pada umumnya tidaklah terlepas dari aktivitas bekerja karena melalui aktivitas ini maka seseorang dapat memenuhi semua kebutuhannya baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Secara fisiologis bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan sedangkan secara psikologis aktivitas bekerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa identitas, harga diri, atau sebagai wujud dari aktualisasi diri. Oleh karena itu semakin berkembangnya jaman, maka semakin banyak individu yang berlomba-lomba untuk mencari pekerjaan yang menurutnya baik dan mampu memenuhi semua kebutuhan dirinya. Pada kenyataannya, semakin seseorang mendapatkan pekerjaan yang dapat memenuhi semua kebutuhannya, maka akan semakin besar tanggung jawab, beban kerja, dan risiko yang dipikulnya. Salah satu pekerjaan yang memiliki beban kerja yang berat dan risiko yang tinggi adalah pekerjaan di Lembaga “X”.

Lembaga “X” merupakan salah satu lembaga tinggi Negara yang memiliki wewenang untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Laporan pemeriksaan

keuangan merupakan hal yang penting karena melalui laporan keuangan ini pemerintah dapat memperbaiki sistem pengelolaan uang beserta asetnya. Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pemeriksa, maka pemeriksa harus memiliki integritas yang tinggi dan sikap kerja yang baik. Pemeriksa juga harus berpegang teguh pada standar yang berlaku, namun dalam menjalankan pekerjaannya di lapangan hal ini sangat sulit untuk diterapkan karena berbagai faktor dan kendala yang menghambat sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tergolong ke dalam pekerjaan yang memiliki risiko yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia (Kasubbag SDM) dan dokter poliklinik di Lembaga “X” Bandung, diketahui bahwa beban kerja sebagai pemeriksa merupakan beban kerja yang tergolong berat. Pemeriksa dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tergolong tinggi dengan berbagai risiko yang dihadapi. Selain itu permasalahan lain yang dihadapi oleh pegawai adalah beban tuntutan pekerjaan yang datang dari publik, pantauan dari pihak intern, sikap individualistik pegawai dan mutasi kerja.

Menurut Kasubbag SDM dan dokter poliklinik, mutasi kerja merupakan masalah yang menimbulkan kecemasan pada setiap pegawai di Lembaga “X”. Hal ini dikarenakan para pegawai yang akan dimutasi tidak mengetahui ke daerah mana mereka akan dimutasikan. Pegawai juga tidak mengetahui situasi dan kondisi kerja di tempat yang akan dimutasikan baik itu lingkungan kerjanya, atasan, atau rekan kerja. Kondisi dan situasi yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi ini menjadi beban pikiran mereka dan menimbulkan kecemasan. Menurut dokter poliklinik didapatkan data bahwa sekitar 50% pegawai di Lembaga “X” mengalami kecemasan yang termanifestasikan menjadi hipokondriasis atau psikosomatis.

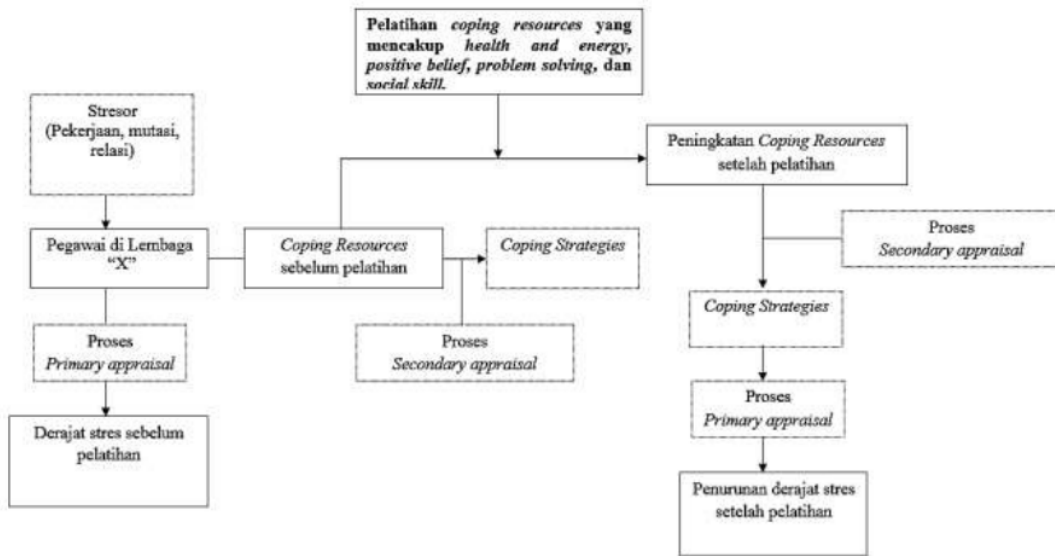
Hipokondriasis merupakan suatu keluhan fisik tanpa adanya penyebab yang jelas (Barsky, Wyshal, & Klerman dalam Barlow dan Durand, 2009), sedangkan psikosomatis adalah penyakit yang disebabkan oleh stres atau gejala somatic dan tanda-tanda yang tidak terkait dengan disfungsi fisiologis tertentu (Humaida, 2012). Stres merupakan ancaman yang potensial terhadap kesehatan dan penyesuaian yang menyebabkan banyak keluhan fisik yang serius karena stres memiliki efek secara langsung terhadap sistem biologis tubuh seperti sistem saraf, sistem pencernaan, dan sistem kardiovaskular (Humaida, 2012).

Stres adalah hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu sebagai beban atau melebihi sumber daya yang dimilikinya dan membahayakan kesehatannya (Lazarus & Folkman, 1984). Menurut Lazarus dan Folkman (1984) cara seseorang untuk mengatasi stresnya sangat bergantung dari sumber daya (*coping resources*) yang dimiliki. Seseorang yang dikatakan *resourceful* adalah seseorang yang memiliki

banyak *resources* dan dapat menemukan cara menggunakannya untuk melawan tuntutan artinya semakin banyak *resource* yang dimiliki seseorang dan ia dapat menemukan cara untuk menggunakannya, maka orang tersebut semakin dapat mengatasi permasalahan dalam hidupnya. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) terdapat enam jenis *coping resources* yaitu *health and energy* yang termasuk sumber daya fisik, *positive belief* yang termasuk dalam sumber daya psikologis, *problem solving* dan *social skill* yang termasuk dalam kompetensi, serta *social support* dan *material resources* yang berasal dari eksternal.

Coping resources health and energy, positive belief, problem solving, dan social skill merupakan jenis *coping resources* yang berada di dalam diri individu sehingga ke empat jenis *coping resources* ini cenderung mudah untuk ditingkatkan dibandingkan dengan ke dua jenis *coping resources* lainnya yaitu *social support* dan *material resources*. Hal ini dikarenakan ke dua jenis *resources* tersebut berasal dari lingkungan atau berada pada level organisasi sedangkan sasaran dari penanganan permasalahan ini adalah berada pada level individual atau pada pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membatasi penelitian ini pada usaha peningkatan untuk *coping resources health and energy, positive belief, problem solving, dan social skill*.

Penelitian ini akan diberikan suatu intervensi yang berupa memberikan pelatihan *coping resources* melalui sebuah pendekatan *experiential learning*. Melalui pelatihan dengan pendekatan *experiential learning* diharapkan terjadi peningkatan pada *coping resources* pada pegawai di Lembaga “X” Bandung sehingga derajat *coping resources* yang tinggi dapat mempengaruhi penilaian pegawai terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapinya dan membuat derajat stres menjadi menurun. Penurunan derajat stres yang dialami pegawai di Lembaga “X” akan membuat kondisi kesehatan pegawai menjadi lebih baik dan tidak mengganggu kinerja serta produktivitasnya dalam bekerja.



Gambar 1 Bagan Kerangka Pikir

II. Metodologi

2.1 Rancangan dan Desain

Penelitian ini menggunakan metode *quasi experimental design*, yaitu suatu penelitian yang bentuknya mendekati eksperimen yang biasanya digunakan ketika tidak memungkinkan adanya kontrol secara penuh seperti dalam penelitian ekperimental (Graziano and Laurin, 2000). Dalam penelitian ini menggunakan desain *one group design, pre-test and post-test design (before and after)*. Kondisi *pre-test* adalah derajat *coping resources* dan derajat stres pegawai di Lembaga "X" Bandung sebelum diberikannya pelatihan *coping resources*, sedangkan *post-test* adalah derajat *coping resources* dan derajat stres pegawai di Lembaga "X" Bandung setelah diberikannya pelatihan *coping resources*.

2.2 Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres sebagai *dependent variable* dan pelatihan *coping resources* sebagai *independent variable*.

2.3 Stres

Definisi konseptual: ¹² stres menurut Lazarus dan Folkman (1984) merupakan hubungan yang spesifik antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu sebagai tuntutan atau melebihi sumber dayanya dan membahayakan keberadaannya atau kesejahteraannya.

Definisi operasional: stres adalah derajat penghayatan pegawai di Lembaga ‘X’ Bandung mengenai seberapa tinggi pegawai menilai dan menghayati situasi dan kondisi pekerjaan, mutasi, dan relasinya sebagai situasi dan kondisi yang penuh dengan tekanan (*stressful*).

2.4 Pelatihan *Coping Resources*

Definisi konseptual: Pelatihan *coping resources* dalam bentuk *experiential learning* merupakan suatu rangkaian peristiwa dengan satu atau lebih tujuan pembelajaran yang diidentifikasi dan membutuhkan keterlibatan aktif dari para peserta pada setiap rangkaian, dimana belajar merupakan suatu proses menciptakan pengetahuan melalui transformasi dari pengalaman (Walter & Marks, 1981).

Definisi operasional: Pelatihan *coping resources* adalah suatu rangkaian kegiatan latihan yang diberikan pada pegawai di Lembaga ‘X’ Bandung dengan tujuan untuk meningkatkan *coping resources* yang dimilikinya yaitu *health and energy, positive belief, problem solving*, dan *social skill* sebagai upaya dalam mengatasi kondisi yang penuh dengan tekanan (*stressful*).

- a. *Health and energy* adalah seberapa paham dan mampu peserta menerapkan pengetahuan mengenai stres terhadap kondisi kesehatan dirinya sehingga peserta dapat menjaga dan mempertahankan kesehatan dirinya.
- b. *Positive belief* adalah seberapa paham peserta memahami tentang pentingnya memiliki keyakinan diri yang positif dan mampu mengontrol diri dalam mengatasi permasalahan dalam hidupnya.
- c. *Problem solving* adalah seberapa mampu peserta menganalisis masalah yang dihadapi sehingga terhindar dari derajat stres yang tinggi.
- d. *Social Skill* adalah seberapa mampu peserta untuk berkomunikasi, menjalin relasi yang hangat dan relasi yang mendukung antara satu dengan yang lainnya ¹⁷ dalam menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan.

2.5 Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stres dan *coping resources* yang dirancang oleh peneliti berdasarkan teori stres dan *coping resources* dari Lazarus dan Folkman (1984). Alat ukur stres terdiri dari 28 item, sedangkan alat ukur *coping resources* terdiri dari 34 item. Prosedur pengujian validitas yang digunakan pada kedua alat ukur tersebut adalah *construct validity*. Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur yang dilakukan, maka alat ukur stres memiliki kisaran nilai r nya 0.418 – 0.874 dan kisaran nilai p -valuenya adalah 0.000 – 0.047, sedangkan alat ukur *coping resources* memiliki kisaran nilai r nya 0.439 – 0.828 dan kisaran nilai p -valuenya adalah 0.000 – 0.036. Reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dan cara membandingkan nilainya menggunakan kriteria dari Guilford (1956). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas alat ukur, maka alat ukur stres memiliki nilai *alpha cronbach* (α) sebesar 0.954 yang berarti alat ukur stres ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sedangkan alat ukur *coping resources* memiliki nilai *alpha cronbach* (α) sebesar 0.943 yang berarti alat ukur *coping resources* memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

2.6 Populasi Sasaran dan Jumlah Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai di Lembaga “X” Bandung. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan pegawai di Lembaga “X” Bandung yang bekerja sebagai pemeriksa, responden yang bersedia mengikuti pelatihan selama 2 hari, dan responden yang memiliki derajat stres yang moderat dan tinggi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan keperluan penelitian artinya setiap individu yang diambil dari populasi dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Purwanto dan Dyah Ratih, 2007). Pada awal pelatihan terdapat 23 orang pegawai yang mengikuti pelatihan *coping resources*, namun pegawai yang memenuhi karakteristik sebagai subjek penelitian adalah sebanyak 13 orang peserta, tetapi 1 dari 13 peserta tidak mengembalikan kuesioner *post-test* sehingga total responden pada penelitian ini yang diukur hingga akhir penelitian adalah sejumlah 12 orang peserta.

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis parametrik untuk menguji hipotesis statistik dua sampel berpasangan dengan data interval. Data mengenai derajat stres

pada pegawai di Lembaga “X” Bandung sebelum dan sesudah pelatihan *coping resources* yang kemudian dibandingkan dengan menggunakan uji *T-Paired Sample* untuk menguji hipotesis statistik dua sampel berpasangan untuk data derajat stres. Untuk data *coping resources* menggunakan analisis non parametric dengan menggunakan uji *Wilcoxon Signed-Rank*. Pengujian *T-Paired Sample* untuk data derajat stres dan uji *Wilcoxon Signed-Rank* untuk data *coping resources*.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji Statistik Derajat Stres Sebelum dan Sesudah Pelatihan *Coping Resources*

3.1.1 Uji *T Paired Sample Test* Derajat Stres

Untuk mengetahui ada tidaknya perubahan derajat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* berupa pelatihan *coping resources* pada subjek penelitian, maka perlu dilakukan uji statistik. Pengujian menggunakan statistik uji *T-Paired Sample Test* karena data yang diperoleh merupakan data dengan skala interval, berdistribusi normal (normalitas), ukuran sampel yang sedikit dan merupakan data 2 sampel berpasangan.

Sebelum dilakukannya uji *T-Paired Sample Test*, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas data menggunakan hipotesis:

H₀: Data berdistribusi normal

H₁: Data tidak berdistribusi normal

Kriteria Keputusan:

- a. Jika Probabilitas (sig.) > 0,05 maka H₀ diterima
- b. Jika probabilitas (sig.) < 0,05 maka H₀ ditolak.

Setelah dilakukannya uji normalitas data, maka didapatkan hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel I. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Pre Stres	Post Stres
N ^a	12	12
Kolmogorov-Smirnov Z	.819	.750
Asymp. Sig. (2-tailed)	.514	.628

Berdasarkan tabel I, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk data *pre-test* sebesar 0,819 dengan nilai probabilitas p (*p-value*) untuk uji dua sisi (*asym. Sig. 2 tailed*)

sebesar 0,514. Mengingat nilai $p = 0,514 > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Pada data *post-test* diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,750 dengan nilai probabilitas p (*p-value*) untuk uji dua sisi (*asympt. Sig. 2 tailed*) sebesar 0,628. Mengingat nilai $p = 0,628 > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data *pre-test* dan *post-test* berdistribusi normal.

Selanjutnya setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan statistik. Perhitungan statistik tersebut dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H_0 : Tidak terdapat perbedaan derajat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* berupa pelatihan *coping resources* pada subjek penelitian.
- H_1 : Terdapat perbedaan derajat stres sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemberian *treatment* berupa pelatihan *coping resources* pada subjek penelitian.

Kriteria Keputusan:

- a. Jika Probabilitas (*sig.*) $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas (*sig.*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel II. Hasil Uji *T Pair Sample Test* terhadap Data Derajat Stres

T_0	7.543
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan tabel II terlihat bahwa nilai statistik uji t sebesar 7,543 dengan nilai probabilitas p (*p-value*) untuk uji dua sisi (*asympt. Sig. 2 tailed*) sebesar 0,000. Mengingat nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada derajat stres sebelum dan sesudah pemberian *treatment* berupa pelatihan *coping resources* pada responden penelitian.

3.1.2 Hasil Pengolahan Kuantitatif Perubahan Derajat Stres pada Masing-masing Subjek

Perubahan skor derajat stres masing-masing dan keseluruhan subjek disajikan dalam tabel berikut:

Tabel III. Perubahan Derajat Stres

Subjek	PRE-TEST		POST-TEST		Perubahan	%
	Skor	Kategori	Skor	Kategori		
Responden 1	168	Moderat	126	Moderat	-42	-15,00
Responden 2	102	Moderat	86	Rendah	-16	-5,71
Responden 3	119	Moderat	75	Rendah	-44	-15,71
Responden 4	103	Moderat	80	Rendah	-23	-8,21
Responden 5	112	Moderat	69	Rendah	-43	-15,36
Responden 6	145	Moderat	129	Moderat	-16	-5,71
Responden 7	165	Moderat	146	Moderat	-19	-6,79
Responden 8	165	Moderat	146	Moderat	-19	-6,79
Responden 9	167	Moderat	124	Moderat	-43	-15,36
Responden 10	98	Moderat	84	Rendah	-14	-5,00
Responden 11	176	Moderat	157	Moderat	-19	-6,79
Responden 12	198	Tinggi	175	Moderat	-23	-8,21
Total	1718	Moderat	1397	Moderat	-321	-9,55

Tabel III menunjukkan adanya perubahan skor derajat stres pada pegawai di Lembaga “X” Bandung setelah mengikuti pelatihan *coping resources*. Hal ini dapat dilihat dari persentase perubahan skor berupa penurunan skor derajat stres sebesar 9,55%.

3.1.3 Hasil Perhitungan Skor *Coping Resources*

Secara keseluruhan, hasil perubahan skor *coping resources* dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut:

Tabel IV. Perubahan *Coping Resources*

Subjek	PRE-TEST		POST-TEST		Perubahan	%
	Skor	Kategori	Skor	Kategori		
Responden 1	130	Tinggi	134	Tinggi	4	2,94
Responden 2	128	Tinggi	139	Tinggi	11	8,09
Responden 3	132	Tinggi	167	Tinggi	35	25,74
Responden 4	136	Tinggi	151	Tinggi	15	11,03
Responden 5	129	Tinggi	135	Tinggi	6	4,41
Responden 6	122	Moderat	139	Tinggi	17	12,50
Responden 7	111	Moderat	126	Tinggi	15	11,03
Responden 8	117	Moderat	146	Tinggi	29	21,32
Responden 9	114	Moderat	131	Tinggi	17	12,50
Responden 10	140	Tinggi	145	Tinggi	5	3,68
Responden 11	140	Tinggi	149	Tinggi	9	6,62
Responden 12	117	Moderat	133	Tinggi	16	11,76
Total	1516	Tinggi	1695	Tinggi	179	10,97

Tabel IV menunjukkan persentase perubahan skor *coping resources* pada pegawai di Lembaga “X” Bandung setelah mengikuti pelatihan *coping resources* sebesar 10,97%. Hal ini menggambarkan bahwa terjadi peningkatan *coping resources* pada pegawai di Lembaga “X” setelah mengikuti pelatihan *coping resources*.

Selanjutnya peneliti akan menjabarkan perubahan skor dari jenis-jenis *3 coping resources*, yaitu *health and energy*, *positive belief*, *problem solving*, dan *social skill* :

Tabel V. ³⁴ Persentase Perubahan Skor Jenis *Coping Resources*

Jenis <i>Coping Resources</i>	Skor Total Pre-Test	Skor Total Post-Test	Selisih	% Perubahan
<i>Health and energy</i>	229	250	21	8,75
<i>Positive Belief</i>	300	342	42	12,50
<i>Problem Solving</i>	398	451	53	12,27
<i>Social Skill</i>	589	652	63	10,10

Berdasarkan tabel V, diketahui bahwa persentase perubahan terbesar pada jenis *coping resources* terjadi pada *positive belief* yaitu sebesar 12,50% dan perubahan terkecil terjadi pada *health and energy* dengan persentase perubahan sebesar 8,75%.

3.2 Hasil Evaluasi Pelatihan

3.2.1 Hasil Evaluasi Pelatihan Level Reaksi

Berdasarkan level reaksi, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan dinilai baik oleh responden.

Tabel VI. Gambaran *Level Reaction* (Penyelenggaraan Pelatihan *Coping Resources*)

Aspek	Kurang Sekali		Kurang		Cukup		Baik		Baik Sekali	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
A. Penyelenggaraan Pelatihan										
Tema Pelatihan	0	0	1	8	2	17	7	58	2	17
Ketepatan waktu dalam pelaksanaan pelatihan	1	8	2	17	4	33	5	42	0	0
Kesesuaian tujuan pelatihan dengan sasaran pembelajaran	0	0	1	8	3	25	6	50	2	17
Kesediaan fasilitator dalam membantu peserta	0	0	0	0	2	17	8	67	2	17
Kesigapan fasilitator dalam membantu peserta	0	0	0	0	2	17	8	67	2	17
Suasana Pelatihan	0	0	0	0	4	33	5	42	3	25

Berdasarkan tabel VI mengenai penyelenggaraan pelatihan *coping resources*, sebagian besar responden menilai baik penyelenggaraan pelatihan *coping resources*. Sebesar 58% peserta menilai baik pada tema pelatihan yang telah dilakukan, 42% menilai baik pada ketepatan waktu dalam pelaksanaan pelatihan, 50% menilai baik pada kesesuaian tujuan pelatihan dengan sasaran pembelajaran, 67% menilai baik pada kesediaan fasilitator dalam membantu peserta, 67% menilai baik pada kesigapan fasilitator dalam membantu peserta, dan 42% menilai baik pada suasana pelatihan.

Tabel VII. Gambaran *Level Reaction* (Materi Pelatihan *Coping Resources*)

Aspek	Kurang Sekali		Kurang		Cukup		Baik		Baik Sekali	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	B. Materi Pelatihan									
Sistematika penyajian materi	0	0	1	8	3	25	8	67	0	0
Kejelasan/kemudahan untuk dipahami	0	0	1	8	2	17	9	75	0	0
Kualitas materi yang diberikan	0	0	1	8	1	8	8	67	2	17
Manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan	0	0	0	0	1	8	10	83	1	8
Kesesuaian dengan tujuan pelatihan	0	0	0	0	2	17	9	75	1	8
Metode penyampaian pelatihan	0	0	1	8	3	25	7	58	1	8

Tabel VII menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menilai baik pada materi pelatihan *coping resources*. Sebesar 67% responden menilai sistematika penyajian materi dengan penilaian yang baik. Sebesar 75% responden menilai kejelasan/kemudahan materi untuk dipahami dengan penilaian yang baik. Sebesar 67% responden menilai kualitas materi yang diberikan dengan penilaian yang baik. Sebesar 83% responden menilai manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan dengan penilaian yang baik. Sebesar 75% responden menilai kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan dengan penilaian yang baik, dan sebesar 58% responden menilai metode penyampaian pelatihan dengan penilaian yang baik.

Tabel VIII. Gambaran *Level Reaction* (Sarana Pelatihan *Coping Resources*)

Aspek	Kurang Sekali		Kurang		Cukup		Baik		Baik Sekali	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	C. Sarana Pelatihan									
Kualitas LCD	0	0	0	0	1	8	10	83	1	8
Kualitas Speaker	0	0	0	0	1	8	7	58	4	33
Kenyamanan tempat pelatihan (pencahayaan, udara, suhu)	0	0	0	0	2	17	8	67	2	17
Kualitas Konsumsi	0	0	0	0	4	33	8	67	0	0
<i>Goodie bag</i>	0	0	0	0	5	42	7	58	0	0

Tabel VIII menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai sarana pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan dengan penilaian yang baik. Sebesar 83% responden menilai kualitas LCD dengan penilaian yang baik. Sebesar 58% responden menilai kualitas speaker dengan penilaian yang baik. Sebesar 67% responden menilai kenyamanan tempat pelatihan dengan penilaian yang baik. Sebesar 67% responden menilai kualitas konsumsi dengan penilaian yang baik dan sebesar 58% responden menilai *goodie bag* yang diberikan dengan penilaian yang baik.

Tabel IX. Gambaran *Level Reaction* (Trainer Pelatihan *Coping Resources*)

Aspek	Kurang Sekali		Kurang		Cukup		Baik		Baik Sekali	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D. Trainer										
Penampilan	0	0	0	0	2	17	10	83	0	0
Penguasaan materi	0	0	0	0	0	0	10	83	2	17
Kemampuan komunikasi	0	0	0	0	1	8	10	83	1	8
<i>Gesture</i> (gerakan tubuh)	0	0	0	0	1	8	10	83	1	8
Ekspresi wajah	0	0	0	0	2	17	9	75	1	8
Kesesuaian dengan waktu yang disediakan	0	0	3	25	3	25	6	50	0	0

Tabel IX menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai *trainer* yang memberikan pelatihan *coping resources* dengan penilaian yang baik. Sebesar 83% responden menilai penampilan, penguasaan materi, kemampuan komunikasi, dan *gesture* dari *trainer* dengan penilaian yang baik. Sebesar 75% dari responden menilai ekspresi wajah *trainer* dengan penilaian yang baik dan 50% dari responden menilai kesesuaian dengan waktu yang disediakan dengan penilaian yang baik.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan dapat menurunkan derajat stres pada pegawai di Lembaga “X” Bandung. Perubahan derajat stres setelah pelatihan *coping resources* memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti terdapat perubahan yang signifikan pada derajat stres setelah mengikuti pelatihan *coping resources* yaitu berupa penurunan skor derajat stres sebesar 9,55%. Penurunan ini menandakan bahwa setelah mengikuti pelatihan *coping resources*, dihitung secara keseluruhan peserta yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan derajat stres sebesar 9,55% dari sebelum mengikuti pelatihan *coping resources*.

Penurunan derajat stres menurut Lazarus dan Folkman (1984) dapat terjadi karena dipengaruhi oleh *coping resources* yang dimiliki oleh individu. Apabila individu menilai bahwa dirinya memiliki banyak *coping resources* yang memadai yang membuatnya merasa yakin bahwa ia dapat mengatasi berbagai ancaman dan tuntutan dalam hidupnya maka penilaiannya akan ancaman dan tuntutan tersebut juga akan berubah dan derajat stres yang dialami oleh individu akan menurun. Setelah mengikuti pelatihan *coping resources*, terjadi peningkatan pada skor *coping resources* secara umum pada seluruh peserta sebesar 10,97%. Hal ini menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, maka terjadi peningkatan *coping resources* secara umum pada pegawai di Lembaga “X” Bandung sebesar 10,97% dari

sebelum mengikuti pelatihan *coping resources*. Selain itu juga terjadi peningkatan skor pada jenis-jenis *coping resources* yaitu *health and energy*, *positive belief*, *problem solving*, dan *social skill*. Selanjutnya peneliti mencoba untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai peningkatan pada masing-masing dari jenis *coping resources* ini.

Coping resources health and energy memiliki nilai signifikansi 0,007 yang berarti pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan dapat meningkatkan skor *health and energy* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *coping resources* ini adalah sebesar 8,75%. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan *coping resources* terjadi peningkatan *coping resources health and energy* pada peserta sebesar 8,75% dari sebelum mengikuti pelatihan. Peningkatan pada jenis *coping resources* ini terjadi karena adanya pemberian materi secara *lecture*, *mental imagery*, dan *debriefing* sehingga melalui metode-metode ini peserta menjadi memahami dampak stres terhadap kesehatan dirinya dan mengetahui cara yang dapat digunakan untuk menjaga kesehatan dan kebugaran dirinya dalam upaya untuk menghadapi serta menangani permasalahan. Adanya peningkatan pada *coping resources health and energy* ini menunjukkan bahwa peserta memiliki kondisi kesehatan dan kebugaran yang lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Kondisi kesehatan dan *energy* yang baik ini memberikan kemudahan bagi individu untuk melakukan upaya dalam mengatasi permasalahannya (Lazarus dan Folkman, 1984). Memiliki kesehatan tubuh yang baik dan *energy* yang prima membuat peserta mampu untuk berpikir dengan jernih ketika menghadapi permasalahan. Pikiran yang jernih membuat peserta mampu untuk menyaring informasi yang dibutuhkan oleh dirinya dan mengolah informasi dengan efektif sebagai upaya untuk melakukan pemecahan masalah sehingga ketika menghadapi situasi yang *stressful* maka peserta mampu untuk menemukan cara yang tepat untuk mengatasi masalahnya dan membuat derajat stres yang dialami peserta menjadi menurun.

Coping resources positive belief memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan dapat meningkatkan skor *positive belief* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *coping resources* ini adalah sebesar 12,50%. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan *coping resources* terjadi peningkatan *positive belief* pada pegawai di Lembaga “X” yang mengikuti pelatihan sebesar 12,50% dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Peningkatan pada jenis *coping resources* ini terjadi karena peserta merefleksikan secara perlahan pemahaman yang dimilikinya setelah diberikan materi *positive belief* melalui metode *lecture* ke dalam sebuah tugas tertulis. Peserta melakukan analisis terhadap *belief* yang dimiliki dan dampaknya bagi kehidupan, kemudian dilakukan *debrief* sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya

positive belief dan kemampuan mengontrol diri dalam mengatasi setiap permasalahan. Peningkatan pada *positive belief* ini menunjukkan bahwa pegawai di Lembaga “X” yang mengikuti pelatihan *coping resources* menjadi lebih yakin dalam menghadapi tekanan-tekanan dan beban dalam hidupnya, lebih yakin dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, dapat mengendalikan kecemasan dan kekhawatiran, dan dapat menjadi lebih fokus ketika menghadapi situasi yang *stressful*. Menurut Lazarus & Folkman (1984), keyakinan yang positif menjadi dasar untuk mendukung usaha dalam menghadapi kondisi yang buruk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan *coping resources*, peserta menjadi lebih memahami pentingnya memiliki keyakinan diri yang positif dan lebih mampu mengontrol diri dalam mengatasi setiap permasalahan dalam hidupnya.

Coping resources problem solving memiliki nilai signifikansi 0,003 yang berarti pelatihan *coping resources* yang dilakukan dapat meningkatkan skor *problem solving* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *coping resources* ini adalah sebesar 12,27%. Dengan demikian setelah dilakukannya pelatihan *coping resources* maka terjadi peningkatan *problem solving* pada pegawai di Lembaga “X” Bandung yang mengikuti pelatihan sebesar 12,27% dari sebelum dilakukannya pelatihan. Peningkatan pada jenis *coping resources* ini terjadi karena peserta melakukan analisa dan diskusi terhadap kasus-kasus yang diberikan. Melalui metode tersebut, membantu peserta untuk memperdalam berbagai sudut pandang, mempertajam kesadaran terhadap permasalahan yang dihadapi, membantu mengenali dan menelusuri ide-ide atau asumsi yang dimiliki, mengembangkan kapasitas mengkomunikasikan ide-idenya pada orang lain sehingga mereka dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Pegawai di Lembaga “X” Bandung setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mencari informasi dan menganalisis ketika menghadapi permasalahan, mencari cara lain untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya, menguraikan langkah-langkah penyelesaian masalah, mengambil keputusan dan menerapkannya secara bertahap, dan berani mengambil konsekuensi dari setiap keputusan yang telah dibuat.

Coping resources social skill memiliki nilai signifikansi 0,002 yang berarti pelatihan *coping resources* yang dilakukan dapat meningkatkan skor *social skill* peserta dan peningkatan skor yang terjadi pada jenis *coping resources* ini adalah sebesar 10,10%. Dengan demikian setelah dilakukannya pelatihan *coping resources* maka terjadi peningkatan *social skill* pada pegawai di Lembaga “X” Bandung yang mengikuti pelatihan sebesar 10,10% dari sebelum dilakukannya pelatihan. Peningkatan pada jenis *coping resources* ini terjadi karena peserta belajar melalui *role play*, *games*, pemberian tugas dan *debriefing*. Melalui metode

role play membantu peserta mengalami penghayatan perasaan terhadap permasalahan dirinya dan rekannya serta mempraktekkan keterampilannya untuk mendengarkan, menanggapi, dan berempati terhadap permasalahan yang dialami rekannya. Melalui metode *games* dan tugas peserta menjadi lebih mampu mengungkapkan ide-ide, bekerjasama dengan orang lain, menjalin hubungan yang hangat dan memahami pentingnya memiliki keterampilan sosial untuk menghadapi permasalahan. Setelah mengikuti pelatihan, peserta menjadi lebih memiliki inisiatif untuk menjalin relasi dengan orang lain, lebih mampu untuk mengutarakan pendapat atau menegur orang lain tanpa menyinggung perasaan, lebih mampu menerima masukan dan kritik dari orang lain, dan lebih mampu untuk peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh orang lain. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) keterampilan sosial ini memfasilitasi pemecahan masalah, meningkatkan kemungkinan untuk dapat bekerjasama atau mendapatkan dukungan dari orang lain.

Perubahan peningkatan skor yang terbesar pada jenis *coping resources* terjadi pada *positive belief* (peningkatan skor 12,50%). Hal ini terjadi karena adanya metode *writing task* dan *debrief*. Pada metode ini, peserta diminta untuk menganalisis dan menghayati jenis-jenis *belief* yang dimilikinya serta dampak dari jenis-jenis *belief* tersebut terhadap diri mereka sendiri. Selain itu untuk meningkatkan *positive belief*, diakhir pertemuan ke dua, peserta diminta untuk menuliskan *positive letter* yang bertujuan untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dirinya dan menunjukkan sikap menerima dan mengembangkan diri mereka. Perubahan peningkatan skor yang terendah pada jenis *coping resources* terjadi pada *health and energy* (peningkatan skor 8,75%). Hal ini terjadi karena peserta kurang menerapkan informasi yang didapatkan melalui metode *lecture*, *mental imagery* dan relaksasi sehingga peserta kurang mengalami penghayatan yang mendalam terhadap cara-cara yang diberikan untuk menjaga kesehatan.

Peningkatan-peningkatan skor pada jenis-jenis *coping resources* ini terjadi karena adanya peningkatan pada pemahaman peserta mengenai stres dan jenis-jenis *coping resources*; peningkatan pada *skill* peserta yaitu pada kemampuan *problem solving* dan *social skill*; dan perubahan sikap pada peserta ke arah yang lebih positif dalam upayanya untuk menjaga kesehatan dan kebugaran dirinya dan mengubah keyakinan dirinya menjadi lebih positif setelah mengikuti pelatihan. Terjadinya peningkatan pemahaman, *skill*, dan perubahan sikap pada peserta ini berarti peserta yang mengikuti pelatihan *coping resources* telah memiliki pemahaman, *skill*, dan sikap yang lebih baik dalam menghadapi situasi yang *stressful* sebagai dampak dari mengikuti pelatihan. Kirckpatrick (1959) menekankan pentingnya dilakukan evaluasi pada level ini karena jika peserta tidak dapat memahami

dengan baik materi yang diberikan, maka jangan berharap akan terjadi perubahan dalam perilakunya.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan hasil evaluasi pelatihan yang telah dilakukan pada level reaksi. Melalui evaluasi pada level ini, maka dapat diketahui tingkat ⁴⁶kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan, materi pelatihan, sarana pelatihan, dan trainer. Berdasarkan hasil evaluasi pada level ini, maka diketahui bahwa secara umum peserta pelatihan *coping resources* memiliki penghayatan yang positif terhadap pelatihan *coping resources* yang telah dilakukan. Pada evaluasi level reaksi ini dapat terlihat bahwa kepuasan yang paling menonjol adalah pada indikator kesediaan dan kesigapan fasilitator dalam membantu peserta, manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan, dan penguasaan materi pada trainer sehingga hal ini membuat peserta menjadi termotivasi untuk belajar karena peserta merasa terbantu dalam memahami materi dan merasakan manfaat dari materi yang diberikan. Pada evaluasi level ini juga terlihat terdapat 25% (3 orang) peserta yang kurang memiliki penghayatan yang positif terhadap indikator ketepatan waktu dalam pelaksanaan pelatihan secara umum dan trainer dalam menyampaikan materi dengan waktu yang disediakan. Pada materi pelatihan juga mendapatkan penilaian yang kurang memuaskan dari 8% (satu orang) peserta, dimana peserta tersebut menilai kurang puas pada indikator sistematika penyajian materi, kejelasan/kemudahan materi untuk dipahami, kualitas materi yang diberikan, dan metode penyampaian materi pelatihan. Selain itu berdasarkan hasil observasi pelatihan antara hari pertama dan kedua terjadi perbedaan keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan. Pada hari kedua peserta menjadi lebih aktif dan interaktif dalam mengikuti pelatihan dibandingkan hari pertama. Hal ini terjadi karena pada hari pertama peserta lebih banyak mengerjakan tugas-tugas tertulis dan kurang mendapatkan aktivitas fisik atau penyegaran.

Berdasarkan evaluasi level reaksi secara umum, peserta yang memiliki penghayatan yang positif terhadap pelatihan *coping resources* lebih banyak dibandingkan dengan peserta yang memiliki penghayatan yang kurang positif. Menurut Krickpatrick (1998) reaksi yang positif pada level ini merupakan hal yang penting karena jika reaksi partisipan positif, maka mereka akan termotivasi untuk belajar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi perbedaan derajat stres yaitu berupa penurunan skor derajat stres antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *coping resources*. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian yaitu pelatihan *coping resources* dapat menurunkan derajat stres pada pegawai di Lembaga “X” Bandung.

IV. Simpulan Saran

4.1 Simpulan

- a. Pelatihan *coping resources* dapat menurunkan derajat stres pada pegawai di Lembaga “X” Bandung.
- b. Pelatihan *coping resources* dapat meningkatkan *coping resources* secara umum dan secara spesifik meningkatkan jenis-jenis *coping resources* yaitu *health and energy*, *positive belief*, *problem solving*, dan *social skill*.
- c. Jenis *coping resources* yang memiliki peningkatan tertinggi adalah *positive belief* dan peningkatan terendah pada *health and energy*.
- d. Sebagian besar peserta memiliki penghayatan yang positif terhadap pelatihan *coping resources* terutama pada kesiediaan dan kesiapan fasilitator, manfaat materi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan, dan penguasaan materi pada trainer.

4.2 Saran

4.2.1 Saran Teoritis

- a. Untuk peneliti lanjutan yang tertarik dengan penelitian ini dapat melakukan kegiatan yang serupa dengan menggunakan desain penelitian *time series* sehingga dapat memantau perkembangan penurunan derajat stres pada waktu yang berbeda-beda.
- b. Penelitian ini selain dapat menggunakan teori stres dari Lazarus dan Folkman (1984), dapat juga dilakukan dengan menggunakan teori stres kerja.
- c. Penggunaan pertanyaan terbuka untuk kuesioner data penunjang pada penelitian ini membuat data yang terjaring tidak menjawab pertanyaan dengan jelas karena data yang dihasilkan terlalu luas sehingga sebaiknya menggunakan tipe pertanyaan yang tertutup atau *multiple choice* untuk kuesioner data penunjang.
- d. Menyediakan alokasi waktu yang memadai sehingga penyelenggaraan pelatihan dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e. Menambah kegiatan *ice breaking* atau *energizer* yang dapat membangkitkan suasana pelatihan di hari pertama agar peserta menjadi lebih aktif, semangat, dan interaktif dalam menjalani pelatihan di hari pertama.

4.2.2 Saran Praktis

- a. Untuk peserta pelatihan diharapkan untuk terus dapat berpikir positif mengenai keyakinan diri yang dimiliki dan kontrol terhadap dirinya ketika menghadapi situasi yang *stressful* sehingga peserta mampu mengendalikan diri dalam menghadapi situasi dan kondisi yang *stressful*.
- b. Untuk peserta pelatihan *coping resources* di Lembaga “X” Bandung diharapkan dapat menerapkan pembelajaran yang telah didapatkan selama pelatihan berlangsung dan menjaga komitmennya untuk tetap melakukan rencana tindakan yang telah dibuat ketika pelatihan. Hal ini berguna untuk membantu pegawai dalam mengatasi situasi dan kondisi yang *stressful*.
- c. Untuk Kepala Kesekretariatan dan Kepala Sub Bagian SDM dapat mengadakan pelatihan *coping resources* untuk pegawai yang lain sehingga mereka memiliki sumber daya yang memadai yang dapat digunakan untuk menghadapi situasi dan kondisi yang *stressful*.

30 Daftar Pustaka

- Al-Rasyid, Harun. (2003). *Statistika Sosial*. Bandung : Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- 29
Barlow, D.H & Durand, V.M (2009). *Abnormal Psychology. An Integrative Approach (5nd ed)*. USA : Wadsworth.
- 26
Baum, A., Revenson, T.A., Singer, J. (2011). *Handbook of Health Psychology (2nd ed)*. London : Psychology Press.
- 28
Friedman, H. S., & Silver, R.C. (2007). *Foundation of Health Psychology*. New York : Oxford University Press.
- 2
Graziano, A.M & Raulin, M.L (2000). *Research Method, A Process of Inquiry, Fourth Edition*. United States of America : Allyn & Bacon, A Pearson Education Company.
- 18
Humaida, I.A.I (2012). Relationship between Stress and Psychosomatic Complaints among Nurses in Tabarjal Hospital. *Journal of Medical Psychology, 1*, 15-19.
- 21
Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs, the four levels, 2nd Edition*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York : Springer Publishing Company, Inc.

Purwanto, Erwan A., & Dyah R.S (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta : Gava Media.

Silberman, M. (1990). *Active Training*. New York : Lexington Books

Taylor, S.E. (2015). *Health Psychology, Ninth Edition*. New York : Mc Graw Hill Education

Taylor, S.E & Stanton, A.L (2007). *Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health*. Los Angeles : University of California

Walter, G.A., & Marks, S. (1981). *Experiential Learning and Change*. Canada : John Wiley & Sons.

Winkel, W.S. (1987). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta : PT. Gramedia.

Yuliana. (2018). *Pelatihan Coping Resources untuk Menurunkan Derajat Stres Pada Pegawai di Lembaga "X" Bandung*. Tesis. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Daftar Rujukan

Petry, Danny. (2006). *Building Social Skills through Activities*. Diunduh dari <http://google.com>.

Dickinson, Wendy Lynn. (2007). *Increasing Coping Resources: An Experimental Intervention Approach*. Dissertation Departement of Counseling and Psychological Services Georgia State University

Hartanto, Stella. (2011). *Perancangan Modul Pelatihan Educatioal Coping Resources Dalam Usaha meningkatkan Derajat Coping Resources Pada Siswa Kelas X yang Berasal dari Luar Kota Bandung di SMA "X" Bandung*. Tesis. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Heany, Catherine A., Price, Richard H., & Rafferty, Jane. (1995). *Increasing coping resources at work a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. Journal of Organizational Behavior. Vol 16, No 4*. Colombus : John Wiley & amp; Sons.

Lesmana, Stephanie D. (2017). *Pelatihan Penanggulangan Stress Meningkatkan Coping Resources pada Ibu Rumah Tangga Penderita Hipertensi di Klinik Pratama Silih Asih Bandung*. Tesis. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Sembiring, Tesalonika. (2014). *Perancangan dan Uji Coba Modul Pelatihan Coping Resources Pada Ibu Asuh SOS Children's Village*. Tesis. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

6. Penurunan Derajat Stres Pegawai Di Lembaga "X" Bandung melalui Pelatihan Coping Resources

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unisba.ac.id Internet Source	1%
2	repository.maranatha.edu Internet Source	1%
3	hdl.handle.net Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	repositorium.sdum.uminho.pt Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	es.scribd.com Internet Source	1%

10	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
11	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
12	id.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
16	Joseph P. Reser, Shirley A. Morrissey, Michelle Ellul. "Chapter 2 The Threat of Climate Change: Psychological Response, Adaptation, and Impacts", Springer Science and Business Media LLC, 2011 Publication	<1 %
17	journal.unika.ac.id Internet Source	<1 %
18	uhra.herts.ac.uk Internet Source	<1 %
19	123dok.com Internet Source	<1 %

jurnal.unsil.ac.id

20

Internet Source

<1 %

21

erepository.uonbi.ac.ke

Internet Source

<1 %

22

mahasiswa.mipastkipllg.com

Internet Source

<1 %

23

ojs.unpatti.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.unpad.ac.id

Internet Source

<1 %

25

1library.net

Internet Source

<1 %

26

dokumen.pub

Internet Source

<1 %

27

Ahmad Sehabuddin, Indri Murniawaty, Widiyanto. "Analisis Empiris Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Berwirausaha Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2020

Publication

<1 %

28

bthorn.people.ua.edu

Internet Source

<1 %

29

repository.up.ac.za

Internet Source

<1 %

30	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
31	www.neliti.com Internet Source	<1 %
32	Susmita Irdiana Putri Wekoila, Dodi Priyatmo Silondae. "PENGARUH LAYANAN BIMBINGAN KELOMPOK TERHADAP KONTROL DIRI SISWA", Jurnal Ilmiah Bening : Belajar Bimbingan dan Konseling, 2020 Publication	<1 %
33	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
36	teknik.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
37	audafamily.wordpress.com Internet Source	<1 %
38	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
39	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %

40	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	<1 %
41	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
42	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
43	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
44	suryaprayoga.wordpress.com Internet Source	<1 %
45	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
46	Hasyim Asyari, Tengku Rusman N, Astina Riyana. "Evaluasi Program Pelatihan Guru di Pusklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama Republik Indonesia", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2020 Publication	<1 %
47	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
48	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
49	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

50

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

51

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

6. Penurunan Derajat Stres Pegawai Di Lembaga "X" Bandung melalui Pelatihan Coping Resources

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

