

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pelatihan manajemen stres kerja pada staf pengantar dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

Penelitian ini dibagi kedalam dua kelompok, yaitu kelompok derajat stres tinggi dan kelompok derajat stres rendah. Pembagian ini didasarkan atas perhitungan nilai median dari skor kuesioner derajat stres sebelum diberikan intervensi.

a. Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Kerja pada Kelompok Derajat Stres Tinggi

Program pelatihan manajemen stres kerja efektif berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan derajat stres kerja pada kelompok derajat stres tinggi. Penurunan derajat stres ini meliputi penurunan dalam intensitas munculnya konsekuensi stres terhadap gejala-gejala fisiologis, psikologis dan tingkah laku pada staf pengantar.

b. Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Kerja pada Kelompok Derajat Stres Rendah

Program pelatihan manajemen stres kerja kurang berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan derajat stres kerja pada kelompok derajat stres rendah, meskipun demikian terdapat penurunan dalam intensitas munculnya gejala psikologis.

II. Dampak pelatihan manajemen stres kerja terhadap pengembangan diri setiap peserta pelatihan (staf pengantar)

Setiap peserta pelatihan menerapkan *action plan* sebagai upaya pengembangan diri masing-masing ke dalam kehidupan sehari-hari, khususnya di dalam lingkungan kerja. Penerapan *action plan* yang dilakukan oleh setiap peserta, dapat digolongkan kedalam dua macam perubahan, yaitu perubahan dalam diri individu antara lain seperti perubahan dari memandang masalah menjadi lebih positif, sikap mental negatif menjadi positif serta meningkatkan semangat kerja, dan dalam interaksi sosial. Perubahan yang lain adalah dalam perilaku kerja, dimana staf pengantar menentukan alternatif cara-cara yang sistematis untuk kemudahan dalam bekerja.

III. Dari hal-hal yang telah diutarakan di atas, menunjukkan bahwa materi-materi yang diberikan dalam pelatihan manajemen stres kerja dapat diterima dan diterapkan secara efektif oleh peserta pelatihan. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan manajemen stres kerja efektif dalam menurunkan derajat stres. Meskipun pelatihan manajemen stres kerja tidak efektif secara signifikan menurunkan derajat stres pada kelompok derajat stres rendah, namun pelatihan manajemen stres kerja telah memberikan dampak yang positif serta dapat dijadikan suatu upaya pencegahan meningkatnya derajat stres.

IV. Penyelenggaraan pelatihan manajemen stres kerja

Dari segi materi kualitas/mutu, secara umum pelatihan manajemen stres kerja dinilai oleh peserta pelatihan cukup memuaskan, materinya bermanfaat untuk pengembangan diri, bermanfaat untuk diterapkan di tempat kerja, namun kurang di dalam lamanya waktu penyelenggaraan pelatihan manajemen stres kerja.

Pelatihan manajemen stres kerja dari segi fasilitator di dalam penyampaian materi, khusus untuk fasilitator 1 secara umum dinilai oleh peserta pelatihan memuaskan untuk penguasaan kelas, penguasaan materi dinilai cukup memuaskan, penyajian materinya memuaskan dan kecepatan mengajar dinilai cukup. Sedangkan untuk penilaian fasilitator 2, secara umum dinilai cukup oleh peserta pelatihan dalam hal penguasaan kelas, penguasaan materi, penyajian materi dan kecepatan mengajar.

5.2 Saran

- Bahasa dalam penyampaian materi hendaknya lebih disesuaikan lagi dengan tingkat pendidikan peserta pelatihan, khususnya yang menyangkut istilah-istilah psikologi.
- *Pretest* atau pengukuran kembali derajat stres setelah pelatihan manajemen stres kerja, sebaiknya dilakukan secara berkala yaitu dalam durasi waktu satu bulan, tiga bulan, enam bulan sehingga dapat terukur efektivitas pelatihan dalam jangka waktu yang lama.

- Waktu pelatihan bisa lebih diperpanjang, mengingat banyaknya materi yang disampaikan, khususnya dalam sesi yang bersifat *test paper and pencil* yaitu sesi pengisian identifikasi stres kerja dan *action plan*. Dimana dalam sesi tersebut memerlukan waktu cukup lama untuk menginformasikan materi pada peserta kemudian menunggu dan membimbing peserta dalam mengisi pertanyaan yang diminta, sehingga pemberian materi tidak terlampau cepat.
- Untuk sesi simulasi target, hendaknya dimodifikasi dengan memberikan suatu cara bagaimana menyiasati mencapai target kerja yang rasional.
- Untuk sesi relaksasi, tidak hanya ditekankan untuk menurunkan ketegangan fisik atau pun kecemasan dengan teknik *deep breathing & muscle tension*, namun dapat ditambah dengan cara-cara mengenali kegiatan alternatif yang sesuai dengan kondisi dan minat setiap partisipan agar kembali dalam keadaan 'seimbang'.
- Hendaknya partisipan diarahkan cara-cara untuk membuat agenda tersendiri dari setiap *action plan* yang telah dijalankan, gunanya untuk melihat perkembangan (*progress*) mulai dari perubahan pemikiran, perasaan hingga perilaku tampilan kerja.
- Bagi perusahaan, pelatihan bisa dikembangkan tidak hanya manajemen stress kerja, namun juga dapat dikombinasikan dengan *achievement motivation training*, agar dapat meningkatkan target kerja staf pengantar.