

Konseling Individu dengan Teknik Management Stress untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Karisma Dewi Puspasari¹, Vindy Andreani²

^{1,2}Universitas Islam Tribakti Lirboyo Kediri -Jl. KH Wachid Hasyim No.62 Bandar Lor,
Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
Email correspondent: karisma@uit-lirboyo.ac.id

Abstract:

Decreased work motivation is a psychological problem that employees often experience due to work pressure that is not by their role and capacity. This study aims to determine the effectiveness of individual counseling with stress management techniques in increasing employee work motivation. The subject is an employee who has decreased motivation due to excessive workload. A qualitative approach with a case study design was used in this research. Counseling was conducted in five stages: orientation, exploration, working stage, termination, and follow-up. The results showed that individual counseling with stress management techniques could help the subject identify sources of stress, develop emotion management skills, and build work motivation. Positive changes can be seen from increased work enthusiasm, discipline, and the subject's ability to complete tasks optimally. Stress management-based individual counseling can increase work motivation, especially for employees who experience work pressure. These findings have important implications for developing counseling services in the workplace as a strategy to improve employee well-being and productivity.

Keywords: *Individual counseling; stress management; work motivation; psychological intervention; employees.*

Abstrak:

Penurunan motivasi kerja merupakan masalah psikologis yang sering dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran dan kapasitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas konseling individu dengan teknik manajemen stres dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Subjek adalah seorang karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja akibat beban kerja yang berlebihan. Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Konseling dilakukan dalam lima tahap: orientasi, eksplorasi, working stage, terminasi, dan follow up. Hasil menunjukkan konseling individu dengan teknik manajemen stres mampu membantu subjek mengidentifikasi sumber stres, mengembangkan keterampilan pengelolaan emosi, serta membangun motivasi kerja. Perubahan positif terlihat dari meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, dan kemampuan subjek dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Konseling individu berbasis manajemen

stres dapat diterapkan sebagai intervensi untuk meningkatkan motivasi kerja, terutama bagi karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan. Temuan ini berimplikasi penting bagi pengembangan layanan konseling di tempat kerja sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Konseling individu; manajemen stress; motivasi kerja; intervensi psikologis; karyawan.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang dinamis, kompleksitas tugas, serta tuntutan target yang tinggi telah menjadi faktor utama pemicu tekanan psikologis dalam dunia kerja modern (Kanfer et al., 2017). Dalam kondisi ini, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja dan keberhasilan organisasi (Latham & Budworth, 2007). Sayangnya, tidak sedikit karyawan yang mengalami penurunan motivasi akibat ketidakmampuan dalam mengelola beban kerja dan tekanan lingkungan, yang berujung pada rendahnya produktivitas, loyalitas, hingga meningkatnya turnover rate (Prehastanti & Ahsani, 2024).

Motivasi kerja sendiri adalah pemicu internal dan pemicu dari luar yang memotivasi individu untuk bertindak dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengungkapkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, terutama di latar belakang pekerja (Robbins & Judge, 2019). Pengertian lain mengenai motivasi kerja adalah gaya pendorong yang membangkitkan semangat kerja individu sehingga dia rela bekerja dalam cara yang maksimal (Hasibuan, 2007). Karyawan yang berkemampuan motivasinya tinggi cenderung menunjukkan dedikasinya yang lebih besar, inisiatif yang tinggi, serta ketahanan terhadap tekanan dalam pekerjaan (Luthans, 2011).

Salah satu dari banyak cara yang dapat dipilih untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui konseling individu dengan teknik manajemen stres. Beberapa dari penggunaannya yang berbeda terletak pada tujuan sehingga pendekatan tersebut difokuskan pada pengembangan keterampilan pribadi dalam mengelola tekanan psikologis agar karyawan dapat semakin mudah kembali berkonsentrasi pada pekerjaannya, merasakan diri berdaya, serta semakin termotivasi untuk menyelesaikan rencananya kerjanya (Kanfer et al., 2008; Pinder, 2014). Konseling individu memberi ruang yang aman bagi karyawan untuk mengeksplorasi hambatan psikologis yang dihadapi karyawan pada tingkat yang lebih

personal dan dalam. Dalam proses ini, teknik manajemen stres seperti mindfulness, relaksasi, dan manajemen waktu digunakan sebagai teknik dalam intervensi untuk memperkuat motivasi kerja dan menurunkan stress kerja (Furnham et al., 1999; Herzberg, 2017).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa metode manajemen stres yang diterapkan pada konseling terbukti mempengaruhi peningkatan motivasi kerja. Sebagai contoh, pelatihan self – management yang diberikan kepada siswi SMP dapat meningkatkan pengelolaan waktu yang berkaitan dengan kenaikan motivasi belajar (Wiyono, 2022). Meski latar belakangnya pun berbeda, pendekatan yang sama dapat diberikan kepada karyawan agar dapat mengelola waktu dan tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan motivasinya bekerja. Penelitian lain yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan teknik mindfulness dapat menurunkan stress dan dapat meningkatkan fokus dan semangat kerja karyawan (Bukhori et al., 2023).

Namun demikian, hingga saat ini, mayoritas penelitian yang ada lebih banyak menyoroti konseling kelompok, dan hanya membidik aspek penurunan stres kerja, tidak pada dasar peningkatannya yang melibatkan konseling individu. Selain itu, mayoritas intervensi psikologis yang dilaksanakan di tempat kerja tetap bersifat generalis dan tidak terintegrasi sistematis dengan pendekatan manajemen stres yang berdasarkan konseling individual (Fathoni et al., 2024; Styawati, 2016). Sebaliknya, tuntutan akan pendekatan yang lebih personal dan fleksibel makin besar karena adanya perbedaan karakteristik, pengalaman, dan beban kerja tiap-tiap karyawan.

Terdapat gap literature terkait dengan konseling individu yang mengintegrasikan strategi manajemen stres yang secara khusus bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Mayoritas penelitian sebelumnya hanya difokuskan pada pengurangan tingkat stres dan peningkatan produktivitas saja tanpa menghubungkannya langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel utama. Selain itu pada bagian yang lain, terdapat kebutuhan penelitian karena adanya kekurangan penelitian berdasarkan lokasi di Indonesia yang mengeksplorasi pendekatan dalam lingkup organisasi yang modern.

Penelitian ini memberikan kebaruan dengan mengintegrasikan pendekatan konseling individu dan metode manajemen stres (seperti mindfulness, relaksasi, dan manajemen waktu) dalam sebuah model intervensi psikologis yang ditargetkan untuk meningkatkan

motivasi kerja pekerja. Kebaruan yang kedua yaitu pada desain penelitian yang menilai hubungan langsung antara intervensi dan motivasi kerja, tidak hanya pada kepentingan kesejahteraan psikologis saja. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dasar ilmiah dan praktik bagi pengembangan program kesejahteraan dan kesehatan mental bagi karyawan di tempat kerja yang lebih terarah, efisien, dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana efektivitas konseling individu dengan teknik manajemen stres untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, menganalisis perkembangan motivasi kerja awal dan akhir setelah diberikan intervensi konseling individu. Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta psikologi konseling, dengan menggunakan pendekatan konseling individu berdasarkan teknik manajemen stres bagi peningkatan motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi praktisi HR dan SDM untuk merancang program intervensi psikologis yang lebih personal dan berdampak langsung terhadap semangat kerja karyawan, selain itu konselor atau psikolog dalam lingkungan kerja dapat secara sistematis menerapkan teknik manajemen stres pada subjek individu agar dapat meningkatkan motivasi kerja klien, dan karyawan agar dapat lebih memahami pentingnya pengelolaan stress.

METODE PENELITIAN

Bagian Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu menggali secara mendalam proses penerapan konseling individu yang menerapkan teknik manajemen stres untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja. Metode studi kasus memungkinkan peneliti memahami fenomena psikologis secara kontekstual dan menyeluruh melalui observasi langsung dan interaksi personal dengan subjek (Yin, 2017).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seorang karyawan dari perusahaan swasta yang mengalami penurunan motivasi kerja. Subjek dipilih secara purposif dengan kriteria: telah

bekerja selama lebih dari satu tahun, menunjukkan tanda-tanda kehilangan semangat seperti sering menunda pekerjaan, kurang inisiatif, serta menunjukkan sikap tidak antusias terhadap tugas, dan bersedia secara sukarela mengikuti proses konseling individu.

Teknik Intervensi

Intervensi dilakukan melalui konseling individu yang terdiri dari lima tahap: tahap orientasi, eksplorasi, working stage (produktivitas), terminasi, dan follow-up. Dalam proses konseling, peneliti mengintegrasikan beberapa teknik manajemen stres, yaitu Mindfulness breathing (latihan pernapasan sadar untuk mengurangi ketegangan mental dan meningkatkan konsentrasi); Relaksasi otot progresif (teknik yang membantu subjek mengenali dan melepaskan ketegangan fisik akibat stres kerja); dan Manajemen waktu (pendampingan dalam menyusun skala prioritas harian dan mingguan secara terstruktur).

Intervensi dilaksanakan dalam delapan sesi selama empat minggu, dengan durasi tiap sesi 60–90 menit. Setiap sesi berfokus pada eksplorasi masalah, pembelajaran teknik manajemen stres, roleplay untuk latihan praktik langsung, serta refleksi terhadap perubahan motivasi kerja yang dirasakan oleh subjek.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode berikut: Wawancara mendalam (menggali persepsi, pengalaman pribadi, dan perubahan motivasi kerja subjek sebelum, selama, dan setelah konseling); Observasi langsung (untuk mengamati ekspresi, perilaku kerja, serta interaksi subjek di lingkungan kerja); dan Dokumentasi: berupa catatan proses konseling, lembar kerja, dan jurnal reflektif yang ditulis oleh subjek setelah setiap sesi).

Instrumen Penelitian

Peneliti bertindak sebagai instrumen utama sesuai dengan prinsip pendekatan kualitatif. Selain itu, digunakan pula pedoman wawancara, lembar observasi perilaku, serta instrumen pengukuran seperti Skala Motivasi Kerja (Gagné et al., 2015) dan Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen et al., 1983).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis mencakup tiga tahap: reduksi data (menyortir informasi relevan), penyajian data (mengelompokkan dalam tema atau kategori),

serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (menginterpretasikan perubahan motivasi kerja subjek selama dan sesudah intervensi).

Validitas Data

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan beberapa strategi, yaitu Triangulasi (dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber dan metode); Member checking (yaitu mengonfirmasi hasil temuan dengan subjek untuk memastikan kesesuaian pengalaman dan persepsi); dan Audit trail, yaitu pencatatan proses dan hasil konseling secara sistematis sebagai bentuk transparansi dalam pelaksanaan penelitian. metode berisi tentang rancangan penelitian, subjek penelitian, instrumen, prosedur pengumpulan data, dan analisis data yang dipaparkan dalam bentuk paragraf.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perubahan subjek melalui konseling individu dengan teknik manajemen stres dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seorang karyawan bernama KEN yang mengalami penurunan motivasi kerja akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi tugasnya.

Kondisi Subjek Sebelum Konseling

Sebelum diberikan intervensi, KEN mengalami kelelahan fisik dan mental. Ia harus mengerjakan tugas-tugas yang tidak termasuk dalam job description-nya, seperti mengurus keuangan proyek pembangunan dan memeriksa bahan bangunan ke toko, selain tugas administratif di kantor. Hal ini menyebabkan KEN merasa kewalahan dan kehilangan semangat kerja. Ia sering menunda pekerjaan administratif dan merasa kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Rasa tidak berdaya dan kurangnya kontrol atas situasi kerja menjadi pemicu utama penurunan motivasi kerjanya. Sebelum konseling dilakukan, subjek memiliki skor motivasi kerja dengan nilai 45 yang termasuk dalam kategori rendah. Selain itu, subjek juga memiliki skor tingkat stress yang tinggi dengan nilai 30.

Proses Konseling Individu

Konseling dilakukan dalam lima tahap, dengan pendekatan humanistik dan teknik manajemen stres yang disesuaikan dengan kondisi subjek. Berikut uraian kondisi KEN dalam setiap tahap konseling.

Tahap Orientasi: Pada tahap ini, subjek mulai membangun hubungan dengan konselor. KEN tampak ragu-ragu untuk terbuka di awal sesi, tetapi seiring berlangsungnya dialog, ia mulai menunjukkan ekspresi kelelahan dan frustrasi. Ia mengakui tidak pernah sebelumnya berbicara secara terbuka mengenai kondisi psikisnya di tempat kerja.

Tahap Eksplorasi: Di tahap ini, subjek mulai aktif menjelaskan sumber stresnya secara mendalam. Ia mengungkapkan perasaan tertekan karena beban kerja yang tidak sesuai kemampuan, serta rasa bersalah karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan administratif. KEN juga menyadari bahwa dirinya mulai menarik diri dari interaksi kerja dan merasa kehilangan tujuan kerja.

Tahap Working Stage/Produktivitas: Pada tahap ini, KEN mulai mempraktikkan teknik-teknik manajemen stres yang diajarkan, seperti mindfulness dan manajemen waktu. Ia menunjukkan antusiasme dalam menyusun skala prioritas kerja dan merasa lebih percaya diri dalam mengelola hari kerjanya. Ia juga mengungkapkan keinginan untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja agar merasa lebih nyaman di lingkungan kerja.

Tahap Terminasi: Di akhir sesi konseling, KEN menunjukkan perubahan sikap yang signifikan. Ia merasa mampu mengelola stres dan memiliki strategi kerja yang lebih efektif. Ia mulai melihat pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang bisa ditangani, bukan lagi sebagai beban berat. Motivasi kerjanya meningkat, ditandai dengan keinginan menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan belajar hal-hal baru.

Tahap Follow Up: Beberapa minggu setelah sesi terakhir, dilakukan tindak lanjut. Subjek menunjukkan konsistensi dalam menggunakan teknik yang telah dipelajari. Ia mengaku lebih tenang, lebih disiplin dalam menjalankan tugas, serta mulai mendapatkan kembali rasa puas terhadap pencapaian kerjanya.

Kondisi Subjek Setelah Konseling

Setelah mengikuti seluruh sesi konseling, subjek menunjukkan peningkatan yang cukup besar dalam motivasi kerja. Berdasarkan wawancara lanjutan, KEN merasa stres kerjanya berkurang dan ia mulai menikmati kembali pekerjaannya. Ia menunjukkan sikap proaktif dalam mempelajari tugas-tugas baru dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Subjek juga mulai masuk kerja lebih rutin dan menunjukkan perubahan positif dalam menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya ditunda.

Sesudah konseling dilakukan, subjek memiliki skor motivasi kerja dengan nilai 60 yang termasuk dalam kategori sedang. Selain itu, subjek juga memiliki skor stress dengan nilai 20 yang termasuk dalam kategori sedang. Skor pada skala motivasi kerja menunjukkan adanya peningkatan skor subjek yang dapat diartikan bahwa skor motivasi kerja subjek mengalami peningkatan. Sedangkan pada skor stress subjek menunjukkan adanya penurunan yang dapat diartikan bahwa tingkat stress subjek menurun. Selain itu, hasil observasi menunjukkan perubahan perilaku seperti lebih aktif dalam diskusi tim, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan ekspresi wajah dan bahasa tubuh yang lebih antusias dan percaya diri.

Setelah mengikuti proses konseling individu dengan teknik manajemen stres, subjek menunjukkan perubahan positif secara bertahap. Dalam sesi working stage, subjek mulai aktif dalam menyusun skala prioritas kerja dan mempraktikkan teknik manajemen waktu serta relaksasi yang diajarkan. Berdasarkan observasi lanjutan, subjek tampak lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan utamanya dan mulai kembali menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Ia tidak lagi menunda tugas administratif, dan secara terbuka menyatakan dalam wawancara bahwa ia merasa lebih tenang serta mampu membagi waktu dengan lebih baik antara tugas pokok dan tugas tambahan yang kadang masih harus dikerjakannya.

Pada tahap follow-up, terlihat bahwa efek intervensi tetap bertahan. Subjek menyatakan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan belum berubah sepenuhnya, ia kini merasa lebih mampu menghadapinya karena memiliki strategi dalam mengelola stres. Ia mengungkapkan bahwa motivasinya untuk bekerja meningkat karena merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh observasi terakhir yang menunjukkan bahwa subjek lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan kantor, hadir secara konsisten, dan menunjukkan ekspresi yang lebih positif ketika berbicara tentang pekerjaannya. Dengan demikian, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa konseling individu dengan teknik manajemen stres efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan stres akibat beban kerja yang tidak sesuai job description.

Tabel Skala Perkembangan Psikologis KEN Selama Konseling

Aspek Psikologis	Sebelum Konseling	Setelah Tahap Eksplorasi	Setelah Working Stage	Setelah Terminasi	Follow Up
1. Keterbukaan Emosional	2	6	8	9	9
2. Kesadaran Diri	3	7	8	9	9
3. Kemampuan Manajemen Stres	2	5	7	8	9
4. Motivasi Kerja	3	5	7	9	9
5. Koneksi Sosial di Tempat Kerja	2	4	6	8	8

Penjelasan Skor:

- **Keterbukaan Emosional:** Mengukur sejauh mana KEN mampu mengungkapkan perasaan, pikiran, dan pengalaman pribadinya secara terbuka kepada konselor dan orang lain.
- **Kesadaran Diri:** Merujuk pada kemampuan KEN untuk mengenali kondisi psikologisnya, sumber stres, dan dampaknya terhadap diri dan pekerjaan.
- **Kemampuan Manajemen Stres:** Meliputi penerapan teknik mindfulness, manajemen waktu, dan strategi kognitif lainnya dalam kehidupan kerja.
- **Motivasi Kerja:** Menunjukkan sejauh mana KEN merasa terdorong, termotivasi, dan memiliki tujuan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- **Koneksi Sosial di Tempat Kerja:** Mengukur peningkatan interaksi positif dan kemauan untuk menjalin hubungan kerja yang sehat dengan rekan sejawat.

Perkembangan kondisi psikologis KEN selama proses konseling diukur menggunakan lima indikator utama: keterbukaan emosional, kesadaran diri, kemampuan manajemen stres, motivasi kerja, dan koneksi sosial di tempat kerja. Setiap indikator dinilai dengan skala 1 hingga 10, di mana angka 1 menunjukkan kondisi yang sangat rendah dan angka 10 menunjukkan kondisi yang sangat baik. Hasil skoring ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek yang diukur dari tahap awal hingga tahap follow up.

Pertama, pada aspek keterbukaan emosional, KEN memulai sesi konseling dengan skor yang sangat rendah, yaitu 2. Ia menunjukkan resistensi dan kesulitan dalam

mengungkapkan perasaan. Namun, setelah tahap eksplorasi, skornya meningkat menjadi 6, menandakan adanya peningkatan kepercayaan terhadap konselor dan kemauan untuk berbicara. Peningkatan ini terus berlanjut hingga tahap working stage (skor 8) dan mencapai skor 9 pada tahap terminasi dan follow up, yang mencerminkan kemantapan dalam keterbukaan emosional.

Kedua, pada aspek kesadaran diri, KEN awalnya menunjukkan kesulitan mengenali sumber stres dan dampaknya terhadap dirinya, ditandai dengan skor 3. Seiring dengan intervensi konseling yang bersifat reflektif dan eksploratif, kesadarannya meningkat secara signifikan pada tahap eksplorasi (skor 7) dan tetap stabil pada skor 9 pada akhir sesi dan saat tindak lanjut. Hal ini menandakan bahwa KEN telah mampu memahami secara mendalam kondisi psikologis dan dinamika internal yang memengaruhi kinerjanya.

Ketiga, dalam hal kemampuan manajemen stres, KEN menunjukkan perkembangan yang stabil dan signifikan. Dari skor awal 2, peningkatan terlihat di tahap eksplorasi (skor 5), kemudian melonjak pada tahap working stage (skor 7) saat teknik-teknik seperti mindfulness dan manajemen waktu mulai diterapkan. Pada tahap terminasi dan follow up, skornya mencapai 8 dan 9, menandakan efektivitas jangka panjang dari strategi yang diberikan.

Keempat, pada indikator motivasi kerja, KEN menunjukkan peningkatan dari skor 3 di awal sesi menjadi 5 di tahap eksplorasi. Peningkatan signifikan terjadi pada working stage dan terminasi (masing-masing skor 7 dan 9), ketika ia mulai melihat pekerjaan bukan lagi sebagai beban, tetapi sebagai tanggung jawab yang dapat dikelola. Skor ini bertahan stabil pada angka 9 saat follow up, menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi cukup permanen.

Terakhir, aspek koneksi sosial di tempat kerja yang semula berada di angka 2, menunjukkan bahwa KEN mengalami isolasi sosial akibat stres dan rasa tidak percaya diri. Namun, dengan adanya peningkatan keterbukaan dan perbaikan manajemen diri, interaksinya mulai membaik. Skor meningkat bertahap dari 4 di tahap eksplorasi hingga mencapai 8 pada tahap terminasi dan follow up. Ini menunjukkan bahwa KEN tidak hanya pulih secara individu, tetapi juga mulai membangun kembali hubungan sosial yang mendukung di tempat kerja.

Secara keseluruhan, skor-skornya menunjukkan keberhasilan intervensi konseling dalam membantu KEN keluar dari kondisi stres kerja yang kronis menuju pemulihan yang

konstruktif dan berkelanjutan. Peningkatan skor yang konsisten di semua indikator menandakan bahwa perubahan yang terjadi bersifat holistik, tidak hanya mencakup aspek kognitif dan emosional, tetapi juga perilaku dan sosial.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa konseling individu dengan teknik manajemen stres memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menurunkan stress kerja. Konseling berperan sebagai ruang aman bagi individu untuk merefleksikan kondisi emosionalnya, mengurai permasalahan, dan mempelajari keterampilan baru untuk menghadapi tekanan kerja secara efektif.

Penurunan motivasi kerja yang dialami subjek sangat berkaitan dengan konsep role ambiguity (ketidakjelasan peran) dan role overload (beban kerja berlebihan) seperti dijelaskan oleh Schmidt et al. Ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang dibebankan, hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan menurunnya motivasi intrinsic (Schmidt et al., 2014).

Proses konseling individu membantu subjek dalam mengenali akar masalah dan menemukan solusi dari dalam diri sendiri. Hal ini sejalan dengan pendekatan humanistik dalam konseling yang menekankan bahwa individu memiliki potensi untuk berkembang melalui pemahaman diri dan pengalaman hidup (Corey et al., 2013). Dengan pendampingan konselor, subjek menyadari bahwa sumber stres bukan semata karena beban kerja yang berat, tetapi juga karena kurangnya kesiapan dirinya dalam merespons tuntutan pekerjaan.

Teknik manajemen stres seperti relaksasi otot progresif, mindful breathing, dan manajemen waktu terbukti efektif dalam mengurangi ketegangan psikologis serta meningkatkan regulasi emosi (Creswell & Creswell, 2017; Roberts & Bell, 2018). Dalam praktiknya, subjek merasa lebih mampu mengendalikan beban kerja dan tidak lagi merasa kewalahan setelah menerapkan teknik-teknik tersebut.

Motivasi kerja sendiri merupakan gabungan dari energi internal dan pengaruh eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu (Robbins & Judge, 2019). Setelah stres berhasil dikendalikan, subjek menunjukkan peningkatan dalam inisiatif, kemampuan menyusun tujuan, serta komitmen menyelesaikan tugas. Perubahan ini terlihat dari sikap subjek yang lebih proaktif setelah mengikuti sesi konseling.

Temuan ini juga didukung oleh teori dua faktor Herzberg yang membedakan antara faktor hygiene (seperti beban kerja) dan faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan). Ketika beban kerja yang tidak sesuai peran berhasil dikelola, motivasi kerja meningkat seiring dengan tumbuhnya perasaan berprestasi dan dihargai (Luthans, 2011).

Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa konseling individu dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan menurunkan keinginan untuk resign (Tse et al., 2018). Selain itu, intervensi berbasis manajemen stres juga terbukti relevan dalam menghadapi tuntutan fleksibilitas tinggi di dunia kerja modern (Linnenluecke, 2017).

Dalam konteks Indonesia, penelitian ini penting karena masih terbatasnya studi yang mendalami efektivitas konseling individu di tempat kerja. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa konseling tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan masalah psikologis, tetapi juga dapat menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja tidak hanya bergantung pada insentif atau kebijakan organisasi, melainkan juga pada kesiapan individu dalam memahami dan mengelola stres secara konstruktif. Konseling individu dengan pendekatan manajemen stres terbukti menjadi metode efektif dalam memperkuat ketahanan psikologis dan mengembalikan semangat kerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori manajemen stres yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola tekanan memiliki kontribusi signifikan terhadap kesehatan mental dan motivasi kerja. Ini juga mendukung pendekatan humanistik yang menekankan pentingnya pemberdayaan dan aktualisasi diri dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja.

Untuk organisasi atau perusahaan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya menyediakan layanan konseling individu sebagai bagian dari program kesejahteraan karyawan. Pelatihan keterampilan manajemen stres sebaiknya diintegrasikan ke dalam program pengembangan SDM agar dapat meningkatkan performa kerja secara menyeluruh. Selain itu, pimpinan atau manajer disarankan untuk lebih peka terhadap keseimbangan beban kerja karyawan, serta menghindari praktik penugasan yang tidak sesuai peran agar tidak menimbulkan stres yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran konseling individu yang menggunakan teknik manajemen stres dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil temuan menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat membantu subjek mengelola tekanan pekerjaan sekaligus memulihkan semangat kerja yang sempat menurun. Sebelum mendapatkan intervensi, subjek mengalami stres karena beban kerja yang tidak sejalan dengan tanggung jawab utamanya. Kondisi ini mengakibatkan kelelahan, menurunnya motivasi, serta kecenderungan untuk menunda tugas. Namun setelah mengikuti rangkaian sesi konseling yang mencakup tahap orientasi, eksplorasi, working stage, terminasi, dan follow-up, subjek menunjukkan perkembangan positif secara bertahap. Ia menjadi lebih mampu mengelola stres, memiliki kesadaran diri yang lebih baik, dan menunjukkan peningkatan motivasi kerja yang terlihat dari sikap disiplin, inisiatif, serta tanggung jawab yang semakin meningkat.

Dengan demikian, konseling individu yang menerapkan teknik manajemen stres dapat dipertimbangkan sebagai salah satu strategi intervensi psikologis yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, khususnya bagi karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi dan tidak sesuai dengan perannya. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan melibatkan jumlah subjek yang lebih banyak dan menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed-method agar hasilnya memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhori, A., Yanti, A. R., & Rahmawati, A. (2023). *Penerapan Mindfulness Training sebagai Upaya dalam Mengurangi Psychological Distress pada Generasi Z*. 1–9.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 385–396.
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2013). *Groups: Process and practice*. Cengage Learning.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

- Fathoni, A. M., Sulaeman, M., Azizah, E. A. N., Styawati, Y., & Ramadhan, M. U. C. (2024). The New Direction of Indonesian Character Education: Bullying, Moral Decadence, and Juvenile Delinquency. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.14421/jpai.v21i1.7759>
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26(6), 1035–1043. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00202-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00202-5)
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., & Güntert, S. T. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Routledge.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work Motivation: Past, Present and Future*. Routledge.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Latham, G. P., & Budworth, M.-H. (2007). The Study of Work Motivation in the 20th Century. In *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Psychology Press.
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4–30.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. MC graw hill.
- Pinder, C. C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>

- Prehastanti, A., & Ahsani, R. F. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada toko mahkota di ngawi*. 2(4), 85–96.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson.
- Roberts, M. C., & Bell, D. J. (2018). *Editorial statement on censorship of terminology or concepts*.
- Schmidt, S., Roesler, U., Kusserow, T., & Rau, R. (2014). Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 91–106.
- Styawati, Y. (2016). Prophetic Parenting Sebagai Paradigma Pendidikan Karakter. *Didaktika Religia*, 4(2), 86–110. <https://doi.org/10.30762/didaktika.v4.i2.p86-110.2016>
- Tse, H. H. M., To, M. L., & Chiu, W. C. K. (2018). When and why does transformational leadership influence employee creativity? The roles of personal control and creative personality. *Human Resource Management*, 57(1), 145–157.
- Wiyono, B. D. (2022). *EFEKTIVITAS KONSELING KELOMPOK BEHAVIORAL TEKNIK SELFMANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN MANAJEMEN WAKTU SISWA SMP*.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.