

KEBERSYUKURAN DAN STRES KERJA PETUGAS PENJAGA RUMAH TAHANAN (RUTAN)

Barmawi, Winda Putri Diah Restya, Deska Yoanda Putra

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jl. Muhammadiyah, No. 91 Batoh Lueng Bata, Banda Aceh, Aceh, Indonesia 23245
socialpsy@yahoo.com

Abstrak

Kebersyukuran merupakan sebuah sifat, perasaan dan emosi dan dapat diartikan sebagai kesadaran dalam merespon emosi dengan berterima kasih terhadap kebaikan orang lain dan apa yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya. Bersyukur membantu individu untuk mengembangkan kemampuan untuk bereaksi secara positif dalam situasi apapun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada petugas penjaga Rumah Tahanan (RUTAN) di Kajhu Aceh Besar. Subjek dalam penelitian ini adalah petugas penjaga RUTAN yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,546$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki sifat kebersyukuran yang tinggi, maka stres kerja menurun. Tetapi jika seseorang memiliki sifat kebersyukuran yang rendah, maka stres kerja semakin tinggi. Kebersyukuran membuat seseorang memandang stres sebagai suatu yang positif, yaitu dipandang sebagai tantangan yang harus dilewati dan dapat diatasi dengan baik.

Kata Kunci: *kebersyukuran, stress kerja, penjaga rumah tahanan*

Pendahuluan

Rumah Tahanan (RUTAN) merupakan salah satu tempat pelaksanaan pembinaan narapidana di Indonesia. Rutan disebut juga sebagai Lembaga Perasyarakatan (LAPAS). Lembaga Perasyarakatan merupakan salah satu instansi yang memiliki peran penting membentuk karakter tahanan agar menjadi warga negara Indonesia yang taat pada aturan yang berlaku, menyadari atas kesalahan yang telah dilakukan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali di lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab ketika kembali hidup di tengah-tengah masyarakat.

Setiap Rutan terdapat jumlah pegawai yang berbeda-beda yang terdiri dari kepala Rutan, staf dan penjagaan. Petugas penjagaan merupakan petugas yang bertanggung jawab dalam pembinaan terhadap tahanan dalam Rutan tersebut. Petugas penjagaan merupakan seseorang yang diberikan tugas untuk bertanggung jawab mulai dari masalah keamanan hingga keselamatan tahanan (Okoza & Aluede, 2010).

Seperti pekerjaan lain pada umumnya pekerja di Rutan juga memiliki sumber dan tingkat stres tertentu. Seperti kasus yang terjadi di Nigeria, stres kerja petugas penjaga tahanan lebih disebabkan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang didapat dianggap kurang memadai, seperti kerusakan yang terjadi di dalam tahanan, kekurangan pasokan air, bangunan yang sudah tidak layak dan lain-lain (Aluede & Okoza, 2010). Berbeda halnya yang terjadi di Indonesia, beban kerja yang terlalu tinggi dan tanpa memberikan kesejahteraan yang sesuai serta memberikan sumber daya dan fasilitas yang memadai menjadi sumber stres bagi petugas penjaga tahanan di Indonesia. Stres kerja yang dialami oleh petugas penjaga tahanan di Indonesia lebih cenderung dikarenakan oleh banyaknya fasilitas yang kurang lengkap di setiap rutan (Rizkiyani & Saragih, 2012).

Maslach (1994) mengatakan bahwa salah satu bidang pekerjaan yang cenderung memiliki konsekuensi tinggi adalah pada sektor pelayanan seperti pekerjaan yang dilakukan petugas LAPAS. Tingginya konsekuensi pekerjaan tersebut mengharuskan petugas untuk mampu menyesuaikan diri. Penyesuaian diri ini dapat dimulai dari sikap petugas dalam mengubah nilai-nilai kerja yang negatif menjadi positif dan mempertahankan hal-hal positif serta meningkatkannya agar lebih optimal.

Seperti pekerjaan lain pada umumnya, pekerja di Rutan juga memiliki sumber dan tingkat stres tertentu. Stres kerja merupakan masalah yang semakin banyak ditemukan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Masalah stres kerja dalam organisasi menurut Hidayati, Purwanto dan Yuwono (2008) menjadi gejala yang penting diamati, dikarenakan dapat mengganggu pelaksanaan kerja, seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks serta emosi yang tidak stabil. Adapun gejala stres yang biasanya muncul pada petugas Rutan yaitu seperti cemas, sulit tidur bahkan depresi. Hal tersebut diakibatkan oleh lingkungan pekerjaan yang mengancam serta permasalahan-permasalahan lain yang terjadi di Rutan (Shanoon, 2001).

Harjdana (2002) merumuskan stres sebagai keadaan atau kondisi yang tercipta bila transaksi orang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksesuaian antara keadaan atau kondisi dan sumber daya biologis, psikologis dan sosial yang ada pada diri seseorang. Menurut House (1979) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Stres kerja merupakan

perwujudan dari tekanan atas tanggung jawab yang diberikan, kepedulian atas kualitas kekhawatiran, konflik peran, beban kerja, serta konflik dari luar pekerjaan.

Terdapat tiga macam gejala stres kerja yaitu, gejala fisik, gejala emosional dan gejala sosial. Gejala fisik ditandai dengan gejala sulit tidur, sakit kepala, sakit maag keringat berlebihan, kehilangan energi lesu, letih, kaku leher, nafsu makan berkurang dan lain-lain. Gejala emosional meliputi mimpi buruk, was-was, sukar dalam mengambil keputusan, khawatir, mudah marah, murung, mudah tersinggung, terlalu sensitif dan mudah sekali menangis. Sedangkan gejala sosial ditandai dengan semakin banyak mengkonsumsi rokok, minum atau makan, menarik diri dari lingkungan, mudah bertengkar, acuh dan mendiamkan orang lain dan mudah menyalahkan orang lain (Anoraga, 2009).

Mangkunegara dan Prabu (dalam Martini & Fadli, 2011) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan salah satu hal yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan tempat kerja akan sangat memengaruhi kinerja seseorang atau menimbulkan konflik antara individu. Konflik-konflik inilah yang menjadi salah satu pencetus terjadinya stres dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Atkinson (1991), yang menjadi faktor utama stres kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi fisik (kesehatan), perilaku (kebiasaan kerja yang tidak efisien), kognisi (standar yang terlalu tinggi; berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya), dan emosional (ketidakmampuan mengendalikan emosi sehingga terbawa emosi dan reaksi emosi yang tidak tepat). Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan fisik (kebisingan, populasi, penerangan), lingkungan pekerjaan (pekerjaan yang diulang-ulang), dan lingkungan sosial budaya (kompetisi dan persaingan).

Terdapat tiga faktor potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu, faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi yang merupakan perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, orang menjadi cemas terhadap kelangsungan pekerjaan yang dimiliki. Ketidakpastian politik merupakan situasi politik yang tidak menentu yang terjadi di lingkungan sekitar organisasi di mana individu berada. Perubahan teknologi merupakan faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi usang dalam waktu yang singkat, komputer, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang berupa ancaman bagi banyak orang dan membuat stress (Robbins dan Judge, 2008).

Faktor organisasional tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. Kedua, tuntutan peran merupakan faktor yang terkait dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk bisa diselesaikan atau dipenuhi. Selanjutnya, tuntutan yang ketiga adalah tuntutan antara personal merupakan faktor yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar personal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara individu yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Faktor personal persoalan keluarga merupakan berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak yang merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi individu, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerjanya. Persoalan yang kedua adalah persoalan ekonomi merupakan kendala pribadi yang menciptakan stres bagi karyawan yang mengganggu konsentrasi kerja mereka karena individu yang mengalami stres akibat persoalan ekonomi biasanya individu yang mengalami pola hidup yang kebutuhannya lebih besar daripada penghasilan yang didapatkan. Ketiga, yaitu kepribadian merupakan faktor personal yang secara signifikan mempengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang tersebut.

Munajiid (2012) menjelaskan individu yang menanggapi stres sebagai hal positif akan mampu mengurangi stres dengan cara diantaranya memperbanyak berdzikir (mengingat Allah), memperbanyak shalat dan do'a, senantiasa meningkatkan kualitas diri sendiri, serta senantiasa bersyukur dengan segala nikmat yang telah Allah karuniakan kepada para hamba-Nya. Cahyono (2014) menjelaskan stres dapat diatasi oleh individu dengan cara memperbanyak bersyukur kepada Allah SWT.

Menurut Rey (2009) mendefinisikan kebersyukuran sebagai sebuah emosi yang ditandai dengan rasa berterima kasih, yang diperoleh dari kesadaran agar bermanfaat yang akan didapat dari orang lain dan hubungan yang terjalin antar pemberi atau pemanfaat. Sulistyarini (2010) menjelaskan bahwa kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi atau perasaan, yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian dan lahirnya memengaruhi seseorang menanggapi terhadap sesuatu atau situasi.

Individu yang bersyukur adalah orang yang menerima sesuatu karunia penghargaan dan nilai dari karunia tersebut. Individu yang bersyukur mampu mengidentifikasi diri mereka sebagai orang yang sadar dan berterima kasih atas anugerah yang telah diberikan Tuhan, pemberian orang lain dan bersedia menyediakan waktu untuk mengekspresikan rasa terimakasih mereka (Peterson & Seligman, 2014). Ketika individu tidak mampu bersyukur dalam menanggapi permasalahan dalam pekerjaannya, maka individu tersebut akan mudah mengalami stres kerja (Dwijayanti, 2008). Bersyukur dapat membuat individu menerima keadaannya sebagian dari tugas yang harus dijalani. Hal ini akan menyebabkan individu merasa stres kerja yang dimiliki dapat diatasi dengan baik (Krause, 2006).

Menurut McCullough & Witvliet (2002) bersyukur adalah perasaan akan suatu yang hebat, rasa terima kasih dan penghargaan atas keuntungan yang diterima secara interpersonal atau transpersonal dari Tuhan. Saat individu mengalami stres kerja, individu tersebut melihat sesuatu yang sedang dialaminya dengan sudut pandang pemikiran yang negatif sehingga menyebabkan individu tersebut merasa terbebani dengan situasi yang ada. Dengan bersyukur seseorang mencoba untuk melihat kondisi yang dialaminya dengan sudut pandang yang lebih positif sehingga individu merasa tidak terbebani dengan situasi yang ada bahkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja sebagai ucapan terima kasih atas anugerah berupa situasi yang diterimanya saat itu (Cahyono, 2014).

McCullough dan Emmons (2002) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kebersyukuran, yaitu emosi dan kesejahteraan, prososial serta spiritualisme. Emosi dan kesejahteraan adalah suatu kecenderungan dasar untuk mengalami emosi positif dan kebahagiaan serta mengharapkan bahwa orang bersyukur mengalami emosi positif yang tinggi. Prososial adalah sifat yang menunjukkan bahwa sifat bawaan bersyukur pada orang yang berorientasi terhadap sensitivitas dan kepedulian terhadap orang lain. Sifat prososial juga melihat kecenderungan seseorang untuk diterima di lingkungan sosialnya. Sedangkan spiritualisme merupakan bersyukur berkaitan dengan keagamaan, keimanan dan yang menyangkut dengan Tuhan.

Menurut Froh, Yurkewicz & Kashdan (2009), faktor-faktor yang memengaruhi bersyukur pada masa remaja adalah *positive affect*, *familial social support* dan optimis. *Positive affect* adalah afek yang positif adalah berupa perasaan positif yang dirasakan individu serta perasaan yang positif mampu menimbulkan rasa bersyukur. *Familial Social Support* adalah peran keluarga dalam memberikan dukungan pada remaja dalam menghadapi permasalahan

menjadikan remaja lebih merasa bersyukur karena adanya bentuk perhatian yang diberikan dan juga dukungan yang diterimanya. Sedangkan optimis merupakan sifat yang mampu menilai segala sesuatu secara positif serta orang yang memiliki perasaan optimis cenderung memiliki kepribadian yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan dalam mengurangi stres kerja yaitu dengan bersyukur, atas dasar inilah peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja, khususnya pada petugas penjagaan Rumah Tahanan di Kajhu Aceh Besar.

Metode Penelitian

Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah penjaga Rumah Tahanan Rutan Kajhu Aceh Besar yang berjumlah 80 orang dari keseluruhan jumlah penjaga yang ada di lokasi tersebut.

Instrumen Penelitian

Variabel kebersyukuran diukur menggunakan skala (Likert) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kebersyukuran McCullough & Witvliet (2002), yaitu intensitas bersyukur, frekuensi bersyukur, rentang bersyukur dan kepadatan bersyukur (*Cronbach Alpha*: 0,897). Variabel stres kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja Robbins & Judge (2008), yaitu aspek psikologis, fisik dan perilaku (*Cronbach Alpha*: 0,934).

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji korelasi dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada penjaga rumah tahanan Rutan Kajhu Aceh Besar. Hal ini dilihat dari nilai korelasi sebesar -0,546 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya kebersyukuran sebagai variabel bebas memiliki hubungan yang

kuat dengan stres kerja sebagai variabel terikat. Maka, semakin tinggi kebersyukuran, semakin rendah pula stres kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran maka semakin tinggi stres kerja. Peneliti menjabarkan hasil penelitian di dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi

Variabel	R	Sig
Kebersyukuran dan Stres Kerja	-0.546	0.000

Catatan: * $p < 0.05$

Kebersyukuran merupakan salah satu bentuk perilaku dari emosi positif dan bertolak belakang dengan perilaku cemas, cemburu, marah serta bentuk perilaku negatif lainnya (Emmons, 2004). Kebersyukuran juga dapat dikatakan sebagai perilaku seseorang yang menerima sesuatu dengan suka rela baik secara kognitif maupun afektif serta memberi nilai tentang apa yang diterima tersebut (Peterson & Seligman, 2004). Emmons & Crumpler (2000) menyatakan bahwa individu yang memiliki rasa syukur tinggi cenderung mampu mengatasi stres dengan lebih baik dan memperlihatkan fungsi fisik dan psikologis yang lebih positif. Emmons & Stern (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa orang yang bersyukur lebih efektif dalam mengatasi stres sehari-hari, memiliki resiliensi yang tinggi dalam menghadapi stres, lebih cepat sembuh dari penyakit serta menikmati kesehatan fisik.

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (Sopiah, 2008). Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa stres yang tinggi dan terjadi dalam periode yang lama pada akhirnya akan merugikan dan menyebabkan kinerja pun menurun. Peneliti melihat bahwa petugas penjaga rumah tahanan di Kajhu mengaku mengalami stres karena kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja, sehingga petugas merasa terbebani dan tertekan. Pegawai merasa tidak nyaman dan stres karena dengan kurangnya tenaga kerja, maka membuat petugas tersebut harus bekerja lebih banyak dari biasanya dan mengurangi waktu luang serta waktu istirahatnya.

Froh, Miller & Synder (2007) mengungkapkan bahwa bersyukur menjadikan seseorang merasa bahagia, optimis dan merasakan kepuasan hidup. Puspitasari (2005) juga menyatakan bahwa kebersyukuran dapat membuat orang merasa bahagia dan menyebabkan banyak orang tidak merasa kesulitan dengan beberapa kondisi yang dialami tidak sesuai dengan harapan, dan terkadang hal tersebut menjadi sebuah kesenangan. Pegawai juga mengungkapkan bahwa pergantian *shift* menjadi beban bagi para petugas, karena adanya

ketidaksiplinan dari beberapa petugas yang menyebabkan kerugian bagi petugas yang lain. Tetapi untuk keseluruhannya, petugas penjaga Rutan di Kajhu Aceh Besar memiliki kebersyukuran yang sedang. Pegawai bisa mengelola stres dengan baik, walaupun banyaknya pekerjaan yang diberikan, mereka tetap bisa menyelesaikannya.

Fitch-Martin (2015) mengungkapkan bahwa bersyukur efektif menurunkan stres karena kebersyukuran memainkan peran penting terkait dengan bagaimana seseorang mempersepsikan suatu kejadian. Kebersyukuran mendorong seseorang untuk menginterpretasi kejadian-kejadian secara lebih positif dan hal tersebut akan meminimalisir munculnya stres (Wood, Joseph & Linley, 2007). Pegawai yang memiliki sifat kebersyukuran maka tidak mudah stres. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki pandangan yang positif terhadap segala kesulitan yang dihadapi. Kesulitan tidak dipandang sebagai hambatan, melainkan cobaan dari Allah yang harus dihadapi dengan sabar dan berusaha untuk melewatinya.

Tetapi ada juga beberapa pegawai yang memiliki sifat kebersyukuran yang rendah sehingga mengalami stres. Kaplan, dkk (2013) mengungkapkan bahwa kebersyukuran dapat meningkatkan keinginan untuk berusaha. Terkadang besarnya tanggung jawab yang diberikan memberikan beban tersendiri kepada pegawai. Pegawai lebih suka menunda pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Jika pegawai memiliki sifat kebersyukuran, pegawai pasti menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan tanpa berniat untuk menunda melakukannya.

Kebersyukuran juga dapat memunculkan iklim positif di lingkungan kerja. Orang yang bersyukur cenderung lebih bersemangat untuk bekerja, tidak menunda pekerjaan mereka, lebih kompak, terdorong untuk saling membantu dan saling mendukung (Leguminosa, Fuad & Mira, 2017). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian McCullough, Emmons & Tsang (2002) bahwa seseorang yang bersyukur lebih memiliki perasaan prososial, empati dan membantu orang lain.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan stres kerja pada pegawai penjaga Rumah Tahanan (RUTAN) Kajhu Aceh Besar. Semakin tinggi kebersyukuran maka semakin rendah tingkat stres kerja. Sebaliknya, apabila kebersyukuran rendah, maka stres kerja akan meningkat.

Pegawai yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah disarankan untuk tetap mempertahankannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki stres kerja tinggi disarankan untuk mengatasinya dengan cara mensyukuri segala hal yang telah dimiliki. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini yang berhubungan dengan stres kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan penambahan dan perbaikan pernyataan pada angket yang telah digunakan sehingga responden lebih memahami dan tepat menjawab pernyataan sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson. (1991). *Pengantar psikologi* jilid 2. Batam: Interaksa.
- Cahyono, E. W. (2014). Pelatihan *gratitude* (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan PT.X. *Journal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1).
- Dwijayati, D. A. (2008). Gambaran stres kerja pegawai unit pelaksana teknis gudang farmasi pada dinas kesehatan di kabupaten Tangerang. *Jurnal psikologi*, 6(1).
- Emmons, R. A. (2004). *And introduction the psychology of gratitude*. New York: Oxford University Press.
- Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 56–69.
- Emmons, R.A. & Stern, R. (2013). Gratitude as a psychotherapeutic intervention. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 846 – 855.
- Fitch-Martin, A. (2015). Gratitude and health: A brief intervention to reduce undergraduate stress (Dissertation). Colorado: Colorado State University.
- Froh, J. J., Yurkewicz., & Khasdan, T. B. (2009). Gratitude and subjective well-being in early adolescence: Examining gender differences. *Journal of Adolescence*, 32, 633-650.
- Froh, J.J., Miller, D., & Synder, S. (2007). Gratitude in children and adolescent: development, assessment, and school based intervention. *School Psychology Forum: Research in Practice*, 2, 1-13.
- Harjdana, A. M. (2002). *Stres tanpa distres*. Yogyakarta: Karnisius.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Journal psikologi*, 2(1).
- House, J. S., Wells, J. A., Landerman, L. R., McMichael, A. J., & Kaplan, B. H. (1979). Occupational stress and health among factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2), 139-160.

- Kaplan, S., Bradley-Geist, J. C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K., & Lindsey, A. (2013). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *Journal of Business and Psychology, 29*(3), 367–380.
- Krause, N. (2006). Gratitude toward God, stress, and health in late life. *Research on Aging, 28*(2), 163-183.
- Leguminosa, P., Fuad, N., & Mira A, R. (2017). Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan stres kerja guru di sekolah inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 05* (02). 186-201.
- Martini, N. & Fadli, D. A. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Solusi, 9*(17). 73-96.
- Maslach, C. (1994). *Burnout: A multidimensional theory of burnout: In theories of organizational stress.* (editor :C. L. Cooper). Oxford: University Press.
- McCullough, M. E., & Witvliet, C. V. (2002). The psychology of forgiveness. *Handbook of positive psychology, 2*, 446-455.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 112–127.
- Munajiid, A. M. S. (2012). *22 kiat mengatasi stres*. Jakarta Timur: Darus Sunnah Press.
- Okoza, J., & Aluede, O. (2010). The jatler or the jailet: Stress and prison workers in Nigeria. *Current Research Journal Of Social Science, 2*(2), 65-68.
- Peterson & Seligman. (2004). *Character strength and virtues: A handbook and classifications*. New York: Oxford University Press.
- Rey, D, (2009). The relationship of gratitude and subjective well-being to self efficacy and control of learning belief among college students (Doctoal Dissertation). *Faculty of the Rossier School of Education, University of Southbenrn Colifornia*. Diunduh dari <http://digitallibrary.usc.edu/asserver/controller/item/etd-rey2975.pdf>.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stres kerja dan motivasi kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan. *Jurnal manajemen, 12*(1).
- Robbins, S. & Judge, T. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Shanoon, P . (2001). Occupational stress and employees productivity in the workplace. *International Journal of Scientific Research in Education, 7*(2), 157-165.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Linley, P. A. (2007). Coping style as a psychological resource of grateful people. *Journal of Social and Clinical Psychology, 26*(9), 1108–1125.