

PENGARUH LATIHAN TAICHI TERHADAP STRES DAN KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PERAWAT I.C.U. RUMAH SAKIT X)

Insan Firdaus

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara
insancbt@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara stres kerja, kepuasan kerja, dan pengaruh senam *Taichi* terhadap Kepuasan Kerja. Partisipan berjumlah 23 perawat. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah *Pearson Correlation dan Analysis of Variance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara stress kerja ($M = 1.826, SD = 0.467$) dan kepuasan kerja ($M = 2.63, SD = 0.534$), $r(21) = 0.164, p = 0.454 > 0.05$. Rata-rata hasil pengukuran ke-2 *Perceived Stress* pada kelompok kontrol adalah 1.65 ($SD = 0.647$), sedangkan pada kelompok eksperimen adalah 1.33 ($SD = 0.577$). Berdasarkan hasil uji *Analysis of Variance*, kedua rata-rata tersebut tidak berbeda secara signifikan, $F(1,21) = 1.553, p = 0.226 > 0.05$. Artinya, setelah diberikan perlakuan berupa latihan *Taichi*, baik kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen, tetap memiliki tingkat *Perceived Stress* yang sama-sama rendah.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, Taichi

Abstract

This study aimed to determine the correlation between work stress and job satisfaction, effect of taichi on work stress. Participants numbered 23 nurses. Data processing techniques used were Pearson Correlation Test and Analysis Variance Test. Results of this study showed no correlation between work stress ($M = 1.826, SD = 0.467$) and job satisfaction ($M = 2.63, SD = 0.534$), $r(21) = 0.164, p = 0.454 > 0.05$. Based on Anaylisis Variance test showed that control group 1.65 ($SD = 0.647$) and experiment group 1.33 ($SD = 0.577$). this research found that taichi has negative and significant influence on work stress. $F(1,21) = 1.553, p = 0.226 > 0.05$.

Keywords: job satisfaction, job stress, Taichi

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari pekerjaan dan sebagai sikap afektif yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria untuk membangun kesehatan organisasi. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas layanan yang mereka buat dan

kinerja karyawan.

Fried, Shirom, Gilboa, dan Cooper (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *role stressors* dan kinerja (*job performance*). Jika *role stressor* meningkat maka kepuasan kerja menurun, begitu juga sebaliknya. Efek dari tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingkat kinerja yang rendah pula, tetapi jika *role stressor* meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja (Fried, et al., 2008). Dengan demikian, pentingnya perhatian atas peranan kepuasan kerja menjadi penting.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan pada beberapa instansi, misalnya di dunia pendidikan (Robert & Ming, 2010) dan dunia militer (Wals, Tuller, Michael, Parks, Mcdonald & Daniel, 2010). Namun saat ini masih sedikit yang meneliti tentang kepuasan kerja pada perawat ICU. Flanagan dan Flanagan (2002) melakukan penelitian terhadap perawat pada lembaga pemasyarakatan.

Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit. Pada dasarnya, karakteristik perawat ICU yaitu memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik dari perawat lain dalam menangani pasien yang memiliki kondisi kritis, sehingga perawat ICU minimal memiliki sertifikat *BTCLS* (*Basic Training Cardia Life Support*).

Usaha untuk menurunkan stres pada perawat pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Shapiro, Astin, Bishop, dan Cordova (2005), meneliti pengaruh intervensi *mindfulness* pada penurunan tingkat stres kerja dan upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada seluruh *health care professionals* (meliputi: dokter, perawat, pekerja sosial, terapis fisik, dan psikolog), menemukan bahwa potensi manfaat dari intervensi *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) untuk profesional perawatan kesehatan. Mereka (perawat) yang berpartisipasi dalam intervensi *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) melaporkan penurunan tingkat stres dan tingkat kepuasan kerja yang meningkat yang dirasakan perawat. Hasil menunjukkan juga bahwa tekanan psikologis dan kelelahan kerja menurun.

MBSR adalah program-program pendidikan yang fokus kepada pelatihan dalam budaya timur, atau yang disebut *contemplative of mindfulness*. *Mindfulness* adalah suatu form meditasi yang berasal dari Theravada tradisional Buddha (Hanh, 1976 dalam Shapiro et al., 2005). *Mindfulness* biasa diterjemahkan sebagai

“melihat segala sesuatu dengan nilai dan kebijakan” (*to see with discernment*).

Mindfulness mengarahkan partisipan untuk memberi perhatian pada satu pengalaman saat ini dengan tidak menghakimi (*non evaluative*). *Mindfulness* adalah bentuk dari pelatihan mental yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan melepaskan diri dari pola *maladaptive* yang membuat pikiran menjadi rentan terhadap *stressor* dan *psychopathology*. Berlatih *Mindfulness* meningkatkan kesadaran dari pikiran, emosi, dan cara *maladaptive* dalam menghadapi stres, serta membantu partisipan mengatasi stres dengan cara yang lebih sehat dan lebih efektif (Shapiro, et al., 2005).

Teknik *Mindfulness* pada penelitian Shapiro menggunakan waktu yang terlalu lama yaitu 2 jam. Waktu yang dihabiskan sangat mengganggu pekerjaan para pekerja kesehatan tersebut, sehingga tidak semua partisipan dapat menyelesaikan intervensi yang diberikan. Prosesnya pun terbagi dalam beberapa tahap sehingga cenderung tidak dapat dilakukan dimana saja membutuhkan waktu dan tempat. Tidak semua pekerja kesehatan dapat meluangkan dan mendapatkan tempat untuk melakukannya, khususnya perawat bagian ICU. Karena itu dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk memberikan salah satu teknik *Mindfulness* dengan cara yang lebih singkat. Teknik *mindfulness* yang dimaksud oleh penulis yaitu *Taichi*. Pengertian *Taichi* sebagai berikut: “*Taichi adalah suatu latihan yang memadukan antara gerakan fisik, pernapasan, perasaan, dan pikiran dalam satu kesatuan sehingga sering disebut moving meditation atau meditasi dalam gerak*” (Sutanto, 2010:9).

Taichi merupakan salah satu dari berbagai seni memelihara dan menjaga kesehatan di samping diet, pijat refleksi, dan meditasi (Sutanto, 2010). *Taichi* dapat membantu meraih kondisi ketenangan batin, sambil sekaligus membuka berbagai minat dan aktivitas bagi tubuh (fisik). Oleh

karena itu sifatnya selalu praktis dan realistis, mendorong seseorang untuk rileks tanpa merasa bosan (Parry, 2010). Relaksasi dalam Taichi mampu menghilangkan ketegangan dan meninggalkannya, walaupun hanya untuk 10 menit sehari, stres yang tidak berkesudahan, persaingan, stimulasi, dan turun-naik emosi yang paling dituntut dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Namun dilakukan tidak dalam menolaknya dari tubuh melainkan dengan menanggapinya, yang dilakukan melalui latihan yang menenangkan disamping tetap berakar dalam dunia nyata (Parry, 2010). Dari paparan di atas, *Taichi* dapat dimasukkan ke dalam salah satu teknik *Mindfulness* karena ada beberapa persamaan antara keduanya.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan dari penelitian Shapiro, et al. (2005) dengan memberikan intervensi yang lebih praktis. Partisipan yang dipilih dikhususkan kepada perawat ICU. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh intervensi *Mindfulness* menggunakan *Taichi* terhadap stres dan kepuasan kerja serta konsekuensi stres pada kepuasan kerja perawat ICU. Dalam prakteknya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pihak Rumah Sakit X khususnya pada bagian perawat ICU sebagai ujung tombak dalam memberikan perawatan terhadap pasien, dan pihak manajemen Rumah Sakit mengenai pengaruh *Mindfulness-based Stress Reduction* terhadap tingkat penurunan stres dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat ICU dalam memberikan kepuasan dan kepercayaan atas layanan yang diberikan rumah sakit sehingga pihak yang terkait dalam rumah sakit dapat menyusun suatu metode pelatihan dan atau pola manajemen SDM yang efisien untuk meningkatkan hal tersebut di atas.

METODE

Partisipan berjumlah 23 orang dengan jumlah wanita 19 orang perawat perempuan dan 4 perawat pria. Usia partisipan berkisar antara 20 – 35 tahun. Peneliti bekerja sama dengan pihak Rumah Sakit, lalu pihak manajemen menugaskan semua anggota ICU untuk ikut serta dalam pelatihan ini. Tidak ada alasan khusus dalam memilih Rumah Sakit X, penelitian ini dapat dilakukan di seluruh ICU di manapun.

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif kelompok kontrol, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden wanita berada pada proporsi yang lebih besar dengan jumlah 10 orang perawat atau sebesar 90,9%. Berdasarkan usia rata-rata responden dalam penelitian ini adalah 21 tahun sampai 35 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, juga dapat diindikasikan bahwa usia responden terendah adalah 21 tahun, sedangkan usia responden tertinggi adalah 35 tahun.

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif kelompok eksperimen, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden wanita berada pada proporsi yang lebih besar dengan jumlah 9 atau sebesar 75,0%. Berdasarkan usia rata-rata responden dalam penelitian ini adalah 21 tahun sampai 49 tahun. Berikut tabel gambarannya.

Tabel 1: Gambaran Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Kontrol	Eksperimen
Laki –laki	1 (9,1 %)	3 (25 %)
Wanita	10 (90,9 %)	9 (75 %)
Jumlah	11	12
Usia		
Maksimal	35 th	49 th
Minimal	21 th	21 th
Jenjang Pendidikan		
NERS	-	2

S1	1	1
D3	8	9
SMKK	2	-
Jumlah	11	12
<hr/>		
Lama bekerja		
Maksimal	22 tahun	22 tahun
Minimal	1 tahun	1 tahun
<hr/>		
Jenjang jabatan		
Kepala ruangan	-	2
Kepala tim	3	1
Pelaksana	6	9
Asisten perawat	2	-
Jumlah	11	12

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit X yang terletak di kota Jakarta. Rumah Sakit ini dipilih berdasarkan kemudahan pengurusan izin pelaksanaan penelitian yang diberikan oleh pihak manajemen di tempat tersebut. Eksperimen diadakan di ruang Auditorium Rumah Sakit X lantai 4 di atas ruangan ICU yang terletak di lantai dasar. Denah lokasi dapat dilihat pada lampiran.

Ruangan berbentuk kotak dilengkapi dengan kursi-kursi dan podium. Ruangan ini mempunyai penyejuk ruangan tetapi peneliti tidak memakainya melainkan membuka jendela agar udara segar dapat memasuki ruangan. Ada sekitar 3 buah jendela di dalam ruangan tersebut. Pintu masuknya terbuat dari kaca tembus pandang seperti pintu pada klinik atau rumah sakit pada umumnya. Di dalamnya ada dua kamar mandi yang bersebelahan.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur stres yaitu *Perceived Stress Scale* (Cohen & Mermlstein, 1983). *Internal consistency reliability* alat ukur PSS pada penelitian ini adalah 0,886. Alat ukur ini dipilih oleh penulis karena telah digunakan untuk mengukur stres pada penelitian tentang *Mindfulness* sebelumnya (Shapiro et.al., 2005; Myers, Sweeney, Popick, Wesley, Bordfeld, & Fingerhut, 2012; Biegel, Brown, Shapiro, &

Schubert, 2009; Wolever, Bobinet, McCabe, Mackenzie & Baime 2012; Bron, West, Loverich, & Biegel, 2011). Pada alat ukur ini diberikan skala 0-4 yang mengindikasikan semakin tinggi skor semakin tinggi pula tingkat stres. Berikut contoh butir – butirnya: *Dalam sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa sedih karena sesuatu yang terjadi di luar dugaan? Dalam sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak dapat mengontrol hal penting dalam hidup Anda?*

Alat ukur yang kedua yaitu alat ukur *Job Satisfaction* yang dibuat oleh Paul E. Spector (1985) dan telah diadaptasi dalam penelitian Yuvi Rustiana di tahun 2012. Pada penelitian Yuvi Ristiana, alat ukur yang telah diadaptasi ini memiliki reliabilitas $\alpha = 0,963$. Alat ukur ini dipilih oleh penulis karena *JSS* telah dipakai pada beberapa penelitian sebelumnya (Younes, 2012; Watson & Meade 2007). Dalam penelitian ini, alat ukur *Job Satisfaction* memiliki reliabilitas $\alpha = 0,977$. Kuesioner ini memberikan skala 0-6 yang mengindikasikan semakin besar angka yang didapat maka kepuasan kerja akan semakin puas. Berikut contoh butirnya: *Gaji yang saya terima saat ini jika dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan; Kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini.*

Penelitian ini menggunakan metode *experimental classical design*. Metode ini merupakan salah satu desain dari *experimental* yang memiliki *random assignment, pretest, posttest, control group, experimental group* (Neuman, 2006). Studi ini menggunakan desain studi terkontrol acak yang menerapkan 2 (eksperimen vs kelompok kontrol) x 2 (*pretest, posttreatment*) studi desain, menghasilkan kondisi perbandingan antara kelompok.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. Berikut tabel desain eksperimen yang dilakukan:

Tabel 2: Classical Experimental Design

	Contro 1	Eksperimen (Taichi)
Pengukuran 1 Treatment 8x	PS ; JS	PS ; JS
Pengukuran 2	PS ; JS	PS ; JS

Keterangan: *JS* (*Job Satisfaction*), *PS* (*Perceived Stress*)

Dari 12 partisipan yang diberi perlakuan, 4 orang (n=4) tidak dapat menyelesaikan pelatihan dengan alasan

tidak dapat meninggalkan ruangan karena ada situasi yang mendadak berhubungan dengan pasien saat dilakukan pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, partisipan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong cukup baik (di atas skor 2 atau di atas titik tengah alat ukur). Gambaran tingkat kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3: Gambaran Kepuasan Kerja Partisipan

	N	Minimal	Maksimal	Mean	SD
Kepuasan Kerja	23	1.81	3.85	2.625	0.533
<i>Pay</i>	23	1.50	4.25	2.347	0.7180
<i>Promotion</i>	23	1.25	4.00	2.380	0.842
<i>Supervision</i>	23	1.75	5.50	3.913	1.104
<i>Fringe Benefits</i>	23	1.25	4.00	2.1739	0.759
<i>Contingent Reward</i>	23	1.25	4.00	2.1957	0.669
<i>Operating Condition</i>	23	1.00	4.67	3.1014	0.787
<i>Coworkers</i>	23	3.00	5.33	4.2029	0.657
<i>Communication</i>	23	1.50	4.75	3.0326	0.823
<i>Valid N (listwise)</i>	23				

Berdasarkan gambaran di atas, terlihat kepuasan kerja pada partisipan cukup baik. Dimensi paling tinggi terdapat pada dimensi *Coworkers* (4.202). Artinya kepuasan pada rekan kerja cukup terpuaskan. Dimensi paling rendah terdapat pada dimensi *Fringe Benefits* (2.173), artinya kepuasan pada dimensi ini kurang baik jika dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Dengan menggunakan uji metode korelasi *Pearson Correlation*, pada level alpha 0.05 tidak ada hubungan yang signifikan antara *Perceived Stress* ($M = 1.826$, $SD = 0.467$) dan *Job Satisfaction* ($M = 2.63$, $SD = 0.534$), $r(21) = 0.164$, $p = 0.454 > 0.05$. Untuk membuktikan adanya pengaruh latihan Taichi terhadap *Perceived Stress*, peneliti menggunakan metode eksperimen dalam bentuk atau desain 2 x 2 (*Control vs. Experiment* dan *Pre-Treatment vs. Post-Treatment*).

Latihan Taichi merupakan *independent variable*, sedangkan *Perceived Stress* sebagai *dependent variable*. Hasil pengukuran *Perceived Stress* pada masing-masing kondisi dapat dilihat pada Tabel 4.

Rata-rata hasil pengukuran ke-1 *Perceived Stress* pada kelompok kontrol adalah 1.73 ($SD = 0.523$), sedangkan pada kelompok eksperimen adalah 1.92 ($SD = 0.411$). Berdasarkan hasil uji *Analysis of Variance*, kedua rata-rata tersebut tidak berbeda secara signifikan, $F(1,21) = 0.940$, $p = 0.343 > 0.05$. Artinya, baik kelompok kontrol dan kelompok eksperimen memiliki tingkat *Perceived Stress* yang sama-sama termasuk kategori rendah. Hal ini sudah memenuhi persyaratan desain eksperimen bahwa kelompok kontrol dan kelompok eksperimen memiliki *baseline* yang sama sebelum diberikan *treatment*.

Tabel 4: Gambaran *Perceived Stress* berdasarkan Kondisi (Sebelum/Setelah) dan Kelompok (Kontrol/Eksperimen)

<i>Perceived Stress</i>	Kelompok Kontrol Mean (SD)	Kelompok Eksperimen Mean (SD)
Pengukuran 1	1.73 (0.523)	1.92 (0.411)
	<i>No-Treatment</i>	Diberi <i>Treatment</i> (Latihan <i>Taichi</i>)
Pengukuran 2	1,65 (0.647)	1.33 (0.577)

Rata-rata hasil pengukuran ke-2 *Perceived Stress* pada kelompok kontrol adalah 1.65 ($SD = 0.647$), sedangkan pada kelompok eksperimen adalah 1.33 ($SD = 0.577$). Berdasarkan hasil uji *Analysis of Variance*, kedua rata-rata tersebut tidak berbeda secara signifikan, $F(1,21) = 1.553$, $p = 0.226 > 0.05$. Artinya, setelah diberikan perlakuan berupa latihan *Taichi*, baik kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen tetap memiliki tingkat *Perceived Stress* yang sama-sama rendah.

Pada kelompok eksperimen, rata-rata hasil pengukuran pertama *Perceived Stress* adalah 1.92 ($SD = 0.411$), sedangkan hasil pengukuran kedua (setelah diberikan latihan *Taichi*) adalah 1.33 ($SD = 0.577$). Berdasarkan hasil uji *Analysis of Variance*, kedua rata-rata tersebut berbeda secara signifikan, $F(1,22) = 8.126$, $p = 0.009 < 0.05$. Artinya, setelah kelompok eksperimen diberikan perlakuan berupa latihan *Taichi*, tingkat *Perceived Stress* yang dimiliki menjadi lebih rendah daripada sebelum diberikan latihan *Taichi*.

Lain halnya jika dibandingkan dengan kelompok kontrol; tingkat *Perceived Stress* yang dimiliki tidak mengalami penurunan yang signifikan, $F(1,20) = 0.91$, $p = 0.766 > 0.05$. Rata-rata hasil pengukuran pertama *Perceived Stress* pada kelompok kontrol adalah 1.73 ($SD = 0.523$) sedangkan hasil pengukuran kedua (tanpa diberikan latihan *Taichi*) adalah 1,65 ($SD = 0.647$). Hal ini berarti, tanpa diberikan latihan *Taichi* tingkat *Perceived*

Stress yang dimiliki tidak mengalami penurunan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (a) Tidak ada hubungan antara *Perceived Stress* dan *Job Satisfaction*. Artinya semakin tinggi *Perceived Stress*, belum tentu semakin rendah atau semakin tinggi *Job Satisfaction*. (b) Terjadi penurunan tingkat stress setelah dilakukan latihan *Taichi* pada kelompok eksperimen bila dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan *treatment* apapun. Namun demikian penurunan yang terjadi tidak signifikan.

Seperti yang terlihat pada hasil penelitian, tidak adanya hubungan antara *Perceived Stress* dengan *Job Satisfaction* ini disebabkan beberapa kemungkinan. Kemungkinan pertama, partisipan sudah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga walaupun partisipan mengalami stres tetapi tetap dapat merasa puas. Penulis dalam hal ini tidak dapat mengontrol aspek waktu. Kemungkinan yang kedua yaitu dikarenakan ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor stres. Faktor lain itu seperti: kepuasan hubungan dengan rekan kerja dan kepuasan hubungan dengan atasan (skor ini paling tinggi pada tabel) akan mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi adalah ada kemungkinan pada penelitian ini proses yang berlangsung pada individu adalah proses kognitif (*cognitive route*). Ini artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh pertimbangan individu dalam proses berpikir tentang pekerjaannya dan tidak dipengaruhi oleh emosi. Walaupun individu merasakan emosi negatif atau positif masih dapat merasakan puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebelum dan setelah *treatment*. *Perceived Stress* pada kelompok kontrol dan eksperimen telah menunjukkan skor yang sama-sama rendah pada pengukuran pertama. Artinya memang kedua kelompok sudah memiliki stres yang rendah pada saat sebelum *treatment* dilakukan. Setelah diberikan pengukuran kedua tidak terjadi perubahan pada kelompok kontrol, tetapi pada kelompok eksperimen terjadi perubahan walaupun tidak signifikan. Perubahan ini kemungkinan terjadi karena stres yang disebabkan oleh adanya keinginan seperti: merasa tidak mampu menyelesaikan sesuatu, merasa tidak dapat mengontrol hal penting dalam hidup, merasa semua tidak sesuai dengan yang direncanakan, merasa tidak percaya diri menyelesaikan masalah, dan merasa semua di luar kontrol dapat ditekan oleh teknik *mindfulness* (*Taichi*). *Taichi* yang mengandung konsep meditasi (*moving meditation*) yang menekankan pada kekinian (gerakan dan pernafasan) menyebabkan seseorang tidak memikirkan masa lalu dan masa depannya. Dengan demikian partisipan tidak memiliki keinginan untuk masa lalunya dan masa depannya yang menyebabkan stresnya menjadi berkurang. Dengan tidak adanya keinginan, tidak ada juga hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginan, tidak dapat dikontrol, tidak mendapatkan masalah sehingga partisipan tidak mengalami stres. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas jangkauan penelitian, dengan meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat ICU, serta memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Biegel, G. M., Brown, K. W., Shapiro, S. L., & Schubert, C. M. (2009). Mindfulness-based stress reduction for the treatment of adolescent psychiatric outpatients: A randomized clinical trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 77*(5), 855-866. doi:10.1037/a0016241.
- Brown, K. W., West, A. M., Loverich, T. M., & Biegel, G. M. (2011). Assessing adolescent mindfulness: Validation of an adapted mindful attention awareness scale in adolescent normative and psychiatric populations. *Psychological Assessment, 23*(4), 1023-1033. doi:10.1037/a0021338
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., Cooper & C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress–job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management, 15*(4), 305–328.
- Handoko. (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE. <http://www.relaxationexpert.co.uk/BenefitsOfTaiChi.html>. *Benefits of Taichi for Stress* [homepage on the Internet]. No date [cited 2010 November 27].
- Myers, S. B., Sweeney, A. C., Popick, V., Wesley, K., Bordfeld, A., & Fingerhut, R. (2012). Self-care practices and perceived stress levels among psychology graduate students. *Training and Education in Professional Psychology, 6*(1), 55-66. doi:10.1037/a0026534
- Neuman. (2006). *Social research methods qualitative and quantitative approaches 6th ed.*. Boston: Pearson International Edition.
- Parry, R (2010). *Taichi untuk kesehatan dan vitalitas*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Rustiana. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja*. Tesis tidak diterbitkan, Magister

- Psikologi, Universitas
Tarumanagara, Jakarta.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R.,
& Cordova, M. (2005).
Mindfulness-based stress reduction
for health care professionals:
Results from a randomized trial.
*International Journal of Stress
Management*. The Educational
Publishing Foundation. (2005),
12(2), 164–176.
- Spector, P. E. (1997), *Job satisfaction:
Application, assessment, causes, and
consequences*, Thousand Oaks, CA.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of
human service staff satisfaction:
Development of the job satisfaction
survey. *13(6)*.
- Sutanto, J. (2010). *T'ai chi the great
harmony*. Jakarta: Kompas.
- Watson, T. L. F., & Meade (2007).
*Measurement invariance of the job
satisfaction survey across work
contexts*.
- Wolever, B. K. J., McCabe, M. E. R,
Fekete, K. C. A, & Baime. (2012).
Effective and viable mind-body
stress reduction in the workplace: A
randomized controlled trial. *Journal
of Occupational Health Psychology*,
17(2), 246-258.
doi:10.1037/a0027278
- Younes. (2012). *Job satisfaction and work
performance a case study of the
american univerity in cairo*. Tesis
diterbitkan, Master of public policy
and administration, The American
University in Cairo.