

PENGARUH PENERAPAN TERAPI TAWA TERHADAP PENURUNAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEGAWAI KERETA API

Anggun Resdasari Prasetyo, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

anggun.resdasari@gmail.com; harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Kesuksesan secara psikologis seperti merasakan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap pekerja, akan tetapi dalam kenyataan banyak pekerja yang mengalami stres kerja. Salah satunya pegawai PT. Kereta Api bagian SDM DAOP IV Semarang yang memiliki tuntutan harus menangani masalah-masalah pengembangan sistem dan tata kelola ketenagakerjaan di perusahaan. Penanganan stres dapat menggunakan terapi tawa, yaitu metode terapi dengan humor dan tawa untuk membantu individu menyelesaikan masalah dan gangguan fisik maupun mental. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yang melibatkan 36 orang karyawan.

Analisis data penelitian menggunakan statistik nonparametrik *Mann-Whitney U-Test*. Terlihat bahwa nilai p hitung berdasarkan statistik z adalah 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan data *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol memiliki perbedaan yang signifikan, dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima.

Kata Kunci: stress kerja, terapi tawa, karyawan

Kesuksesan dalam pekerjaan pasti dibutuhkan oleh setiap pekerja, bukan hanya secara materi ataupun hasil pekerjaan tetapi juga kesuksesan psikologis. Kesuksesan psikologis adalah pekerja merasakan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan di dalam pekerjaan. Tetapi kenyataan yang dihadapi adalah banyak pekerja yang berdasarkan berbagai macam hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja mengalami stres kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan dengan rekan sekerja maupun pihak lain di luar perusahaan (Stranks, 2005). Namun dalam kenyataannya, seringkali dijumpai individu atau kelompok individu

menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang pada akhirnya menimbulkan stres dan mempengaruhi efektivitas organisasi (Setiawan, 2009).

PT. Kereta Api Indonesia (KAI), menuntut karyawannya untuk mengutamakan pelayanan dan keselamatan pada konsumen (Yuhans, 2010). Di sisi lain, kinerja karyawan PT. KAI sering disorot karena dalam satu dekade terakhir ini sering terjadi kecelakaan yang merenggut nyawa manusia hingga ratusan jiwa.

Akar persoalan *human factor* tersebut adalah masalah sistem dan tata kelola ketenagakerjaan di PT KAI yang masih amburadul (Yuhans, 2010). Kondisi ini terlihat dari perhatian

manajemen yang masih kurang terhadap beban kerja dan hak-hak normatif karyawan PT KAI seperti masalah pembagian *shift*, tekanan waktu, kesejahteraan pegawai, S teknologi dan

informasi yang masih terbatas seperti sistem informasi dan komunikasi untuk pegawai kereta api *front liner* (masinis, PPKA, teknisi lokomotif dan gerbong, serta teknisi persinyalan dan emplasemen stasiun). Masalah-masalah pengembangan sistem dan tata kelola ketenagakerjaan tersebut merupakan tugas kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai bagian SDM. Beban atau tuntutan pekerjaan yang tinggi pada pegawai bagian SDM PT. KAI itulah yang dapat menyebabkan stres kerja.

Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Apalagi jika stres kerja tersebut berada dalam taraf tinggi tentu akan memberikan dampak negatif.

Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai yang tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja (Stranks, 2005). Untuk itu, agar pekerja bisa menemukan kebahagiaan dan kesuksesan di dalam pekerjaannya yaitu dapat mengembangkan kondisi psikologisnya sehingga kinerjanya bisa optimal, maka pekerja perlu dibekali ketrampilan manajemen stres (Mindtools, 2008). Secara umum, ada 3 macam manajemen stres (Budiningwati & Meuraksa, 2010), yaitu:

1. Lapis pertama ~ *primary prevention*, yaitu dengan mengubah atau melakukan perbaikan manajemen diri. Dengan memiliki ketrampilan yang relevan. Misalnya: manajemen waktu, ketrampilan mendelegasikan, ketrampilan mengorganisasikan, menata.
2. Lapis kedua ~ *Secondary prevention*, menyiapkan diri menghadapi *stressor*, dengan cara *exercise*, diet, rekreasi, istirahat, meditasi, dan lain-lain.

3. Lapis ketiga ~ *Tertiary prevention*, menangani dampak stres yang terlanjur ada, kalau diperlukan meminta bantuan jaringan suportif dan terapit.

Penanganan stres yang akan diberikan adalah pada Lapis ketiga ~ *Tertiary prevention*, yaitu strategi untuk menurunkan tingkat stress dengan menerapkan terapi tawa. Firmanto (2006), membuktikan bahwa terapi tawa efektif menurunkan stres kerja pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya di Desa Kebon Agung Kecamatan Porong.

Terapi Tawa merupakan metode terapi dengan menggunakan humor dan tawa, yang dikombinasikan dengan yoga dan meditasi, untuk membantu individu mengurangi gangguan fisik maupun gangguan mental. Penggunaan tawa dalam terapi akan menghasilkan perasan lega pada individu karena tawa secara alami menghasilkan pereda stres dan rasa sakit (psikologizone, 2010).

Stres Kerja

Maramis (2004) menjelaskan bahwa stres dapat didefinisikan sebagai semua jenis perubahan yang menyebabkan fisik, emosi atau tekanan psikologis. Riggio (2003) mengatakan bahwa stres adalah suatu reaksi fisiologis terhadap kejadian-kejadian yang terjadi di lingkungan yang dirasakan mengancam. Reaksi fisiologis seperti meningkatnya kerja jantung, tekanan darah dan meningkatnya pengeluaran keringat dari tubuh. Reaksi psikologis meliputi kecemasan, ketakutan, frustrasi.

Aamodt (2004) menyebutkan stres kerja sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kejadian-kejadian atau situasi-situasi (*stressor*) yang berasal dari lingkungan kerja. Sedangkan Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara

beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sekecil apapun gejala stres kerja yang muncul tidak perlu menunggu hingga menjadi besar dan parah, yang pada akhirnya akan merugikan tenaga kerja dan juga perusahaan yang bersangkutan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau performansi pekerja yang dihasilkan (Stranks, 2005).

Budiningwati & Meuraksa (2010) menjelaskan lebih lanjut bahwa bila manusia mendapatkan stresor, tubuh manusia akan berusaha mengadakan perlawanan dengan mencari keseimbangan. Stres dapat memicu respon tubuh terhadap ancaman atau bahaya yang dirasakan, yang *fight* atau *flight* respon.

Tubuh manusia merespon stres dengan mengaktifkan sistem saraf dan hormon tertentu. Hipotalamus memberikan sinyal pada kelenjar adrenal untuk memproduksi lebih banyak hormon adrenalin dan kortisol serta melepaskan ke dalam aliran darah. Pembuluh darah terbuka lebih lebar untuk membiarkan lebih banyak darah mengalir ke otot besar. Pupil melebar untuk memperbaiki penglihatan. Kemudian keringat dihasilkan untuk mendinginkan tubuh. Awalnya kemampuan ini berfungsi normal namun bila individu mengalami situasi berbahaya terus menerus maka tubuh akan mengalami banyak perubahan seperti meningkatnya tekanan darah dan peningkatan hormon stres hingga mempengaruhi sistem kekebalan tubuh dan meningkatkan risiko terjadinya infeksi.

Stres kerja dapat muncul ketika individu mencoba mengatasi atau menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan tetapi mengalami kesulitan dalam penyelesaiannya sehingga mengalami kecemasan, ketakutan dan kekhawatiran.

Penyebab stres secara umum meliputi:

1. Ancaman
Persepsi tentang adanya ancaman seperti fisik, sosial dan finansial akan membuat seseorang menjadi stres. maupun ancaman lainnya. Keadaan akan menjadi buruk bila individu yang mempersepsikan tentang adanya ancaman tidak dapat melakukan tindakan apapun yang dapat mengurangi ancaman tersebut.
2. Ketakutan
Ancaman bisa menimbulkan ketakutan. Ketakutan membuat individu membayangkan akan terjadinya akibat yang tidak menyenangkan sehingga menyebabkan stres
3. Ketidakpastian
Saat individu merasa tidak yakin tentang sesuatu, maka akan sulit membuat prediksi. Akibatnya individu merasa tidak akan dapat mengendalikan situasi. Perasaan tidak mampu mengendalikan situasi akan menimbulkan ketakutan. Rasa takut menyebabkan stres
4. Disonansi Kognitif
Disonansi kognitif terjadi bila ada kesenjangan antara apa yang dilakukan dengan yang dipikirkan. Hal ini akan dirasakan sebagai stres.

Budiningwati dan Meuraksa (2010).

Stranks (2005) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi setiap aspek kehidupan pegawai. Salah satu penyebab stres kerja adalah masalah pekerjaan seperti. Penyebab stres kerja secara spesifik dapat disebabkan karena faktor lingkungan fisik, organisasi atau perusahaan dan masalah personal serta sosial. (Stranks, 2005):

1. Lingkungan fisik, seperti kurangnya ruang untuk mengoperasikan peralatan secara aman dan nyaman, ruangan yang terlalu bising, peralatan yang masih harus dikerjakan secara manual, sirkulasi udara yang kurang, kurangnya ruang privasi, dan kurangnya pencahayaan.

2. Organisasi seperti kebijakan, budaya organisasi, dan manajemen. Secara lebih spesifik penyebab stres kerja dari organisasi, adalah sebagai berikut:
 - a. Ketidakseimbangan jumlah pegawai dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - b. Adanya beberapa unit kerja yang tidak terisi oleh pegawai sehingga pegawai harus menjalankan beberapa tugas sekaligus.
 - c. Kurangnya koordinasi antar departemen.
 - d. Kurangnya pelatihan yang tepat bagi pegawai.
 - e. Kurangnya informasi pada pegawai tentang apa yang harus mereka lakukan.
 - f. Prosedur kerja yang sangat ketat.
 - g. Tidak ada waktu bagi pegawai untuk rekreasi atau melakukan perubahan.
 - h. Inkonsistensi antar manajer.
 - i. Kompetisi kerja yang sangat ketat.
 - j. Prosedur kerja yang tidak jelas dan sering berubah.
3. Peran pegawai di dalam organisasi, seperti ambiguitas peran, konflik peran, tanggung jawab yang terlalu sedikit, kurangnya dukungan dari manajer senior.
4. Hubungan di dalam organisasi: kurangnya hubungan yang baik dengan atasan dapat menyebabkan pegawai kurang mengerti tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, konflik pribadi dengan rekan kerja, perbedaan bahasa, kepribadian, jenis kelamin, pengetahuan, tingkat pendidikan, serta ras, dan tidak adanya umpan balik dari manajer senior atau atasan sehingga menyebabkan perasaan isolasi dan putus asa.
5. Pengembangan karir, promosi yang terlalu berlebihan sehingga pegawai tidak bisa berfungsi secara efektif atau promosi yang kurang.
6. Masalah personal dan sosial: pelecehan seksual, rasisme, konflik keluarga, dan masalah keuangan.

Manuaba (2005) menyebutkan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat disebabkan oleh:

1. Tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah.
2. Pekerja tidak punya hak atau tidak diikutkan dalam mengorganisir kerja mereka.
3. Dukungan rendah dari manajemen dan teman sekerja.
4. Konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktivitas.

Tanda-tanda Stres Kerja

Aamodt (2004) melihat tanda-tanda stres kerja sebagai respon individu terhadap adanya stres kerja yang meliputi respon psikologis, fisiologis dan perilaku. Respon psikologis meliputi adanya perasaan tertekan, kecemasan, kemarahan dan gangguan tidur. Respon fisiologis terlihat dari tanda-tanda kesehatan yang menurun, masalah jantung, sakit kepala dan tulang sendi nyeri. Respon perilaku dapat terlihat dari perilaku merokok, perilaku meminum minuman keras, penyalahgunaan obat, meningkatnya absen, *turnover*, produktivitas rendah dan kekerasan di tempat kerja.

Cooper dan Straw (dalam Retnaningtyas, 2005) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu:

1. Gejala fisik: Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.
2. Gejala-gejala dalam wujud perilaku berupa:
 - a. Perasaan, seperti bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
 - b. Kesulitan dalam: berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan.

- c. Hilangnya: kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain.
- 3. Gejala-gejala di tempat kerja, antara lain:
 - a. Kepuasan kerja rendah.
 - b. Kinerja yang menurun.
 - c. Semangat dan energi hilang.
 - d. Komunikasi tidak lancar.
 - e. Pengambilan keputusan jelek.
 - f. Kreatifitas dan inovasi berkurang.
 - g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Gejala-gejala stres kerja selain itu dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar-debar dan sulit berkonsentrasi (Tarupolo, 2002).

Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta (2002), stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal atau memiliki dampak sebagai berikut:

1. Dampak terhadap perusahaan yaitu
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - c. Menurunnya tingkat produktivitas
 - d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.
2. Dampak terhadap individu.
 - a. Kesehatan
Seperti penyakit jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
 - b. Psikologis
Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis bersifat menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderita secara perlahan-lahan.
 - c. Interaksi interpersonal

Individu yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan yang tidak, seperti menyalahartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain sehingga memunculkan depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

Coping atau proses adaptasi terhadap stres yang tepat akan membuat individu semakin berkembang, merasa bahagia, dan merasa aman sehingga kemungkinan mereka untuk bertahan di dalam pekerjaan semakin besar. Jika potensi stres kerja tersebut tidak dicegah atau segera ditangani maka akan berdampak bagi keadaan psikologis, perilaku dan kognitif, (Stranks, 2005).

Dampak psikologis antara lain merasa kelelahan, berkurangnya motivasi dan kecemasan. Dampak perilaku akibat stres kerja seperti ketidakmampuan beradaptasi, hambatan dalam hubungan dengan orang lain dan rekan kerja, lebih sering absen, merokok, makan yang berlebihan dan konsumsi alkohol. Sedangkan dampak kognitif adalah pekerja menjadi kurang berkonsentrasi sehingga memperbesar kemungkinan untuk melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain dampak-dampak yang dijelaskan diatas, stres kerja bisa mengakibatkan beberapa penyakit fisik pada pekerja (Stranks, 2005). Laporan dari The HSE (200, dalam Stranks, 2005) yaitu *Work Environment, Alcohol Consumption and Ill Health, The Whitehall II Study CRR 422/2002* menjelaskan bahwa situasi dan beban pekerjaan yang penuh tekanan akan menyebabkan penyakit jantung koroner.

Penanganan Stres Kerja

Stranks (2005) menjelaskan ada beberapa strategi manajemen stres kerja. Strategi pertama, mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres seperti budaya kerja, jadwal kerja, proses komunikasi, inkompetensi manajer, dan lain-lain. penyebab stres kerja,

Kemudian dilakukan pengukuran dan evaluasi tingkat stres yang dialami oleh pekerja tersebut. Hasil pengukuran dan evaluasi tersebut kemudian dapat digunakan untuk menentukan penanganan stres yang tepat bagi pekerja.

Suprihanto dkk (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun, oleh karyawan dorongan ini dapat diartikan sebagai tekanan. Oleh karena itu diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres. Ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang dikendalikan manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi yang dapat digunakan seperti seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi-strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Terapi Tawa

Tertawa adalah ekspresi jiwa atau emosional yang diperlihatkan melalui raut wajah dan bunyi-bunyian tertentu. Oleh karena itu, tertawa secara fisiologis dapat dibagi menjadi dua, yaitu satu set gerakan dan produk suara (Muhammad, 2011). Tertawa merupakan tindakan yang sehat dan memberi tambahan oksigen bagi sel dan jaringan. Sebaliknya, merasa dan berperilaku murung mengakibatkan pengurangan oksigen dalam darah. Sel-sel darah menjadi lapar dan kosong, menghasilkan depresi, kecemasan, dan kemarahan (Plutchik, 2002). Otak yang dialiri darah beroksigen tinggi akan bekerja lebih baik daripada saat kekurangan oksigen.

Otak mengingat sesuatu untuk kurun waktu sehingga seseorang lupa sepenuhnya terhadap kejadian yang pernah dialami merupakan kondisi yang agak mustahil. Jika individu tersenyum atau merasa senang, otak akan mengingat bahwa di masa lalu ekspresi ini berkaitan dengan kebahagiaan, dan akan segera menanggapi dengan cara melepaskan neurotransmitter-neurotransmitter yang tepat. Hasilnya kita akan menjadi lebih berbahagia dan merasa lebih positif (Plutchik, 2002).

Aspek-aspek emosi, termasuk tertawa, “diatur” oleh pusat emosi di dalam struktur otak yang dinamakan sistem limbik (*limbic system*). Sistem limbik berasal dari kata “limbus” yang berarti “batas”. Limbik dibentuk oleh beberapa komponen otak, antara lain *hippocampus*, *gyrus limbic*, dan *amiygdale*. Sistem limbik ini memainkan peranan dalam mengatur emosi manusia baik itu emosi positif ataupun negatif (Aswin, 2005; & Pasiak, 2004).

Sistem limbik yang berbentuk seperti lingkaran, berkaitan dengan perilaku tertentu. Ketika inti dari lingkaran dirusak, individu yang bersangkutan menunjukkan suatu emosi yang tidak tepat atau kacau. Artinya, secara tidak sengaja orang ini bisa mudah marah, tetapi gampang pula tertawa terbahak-bahak

meskipun tidak lucu. Itu karena lingkaran yang juga merupakan pusat emosi manusia itu terputus. Kalau salah satu bagian dari lingkaran ini rusak, maka memori dapat hilang. Hal ini terjadi pada orang yang sudah pikun (Terapi Tawa, 2010).

Menurut Dr. Lee Berk (Terapi Tawa, 2010), seorang imunolog dari Loma Linda University di California USA, tertawa bisa mengurangi peredaran dua hormon dalam tubuh, yaitu epinefrin dan kortisol (hormon yang dikeluarkan ketika stres) yang dikeluarkan oleh hipotalamus. Jika kedua hormon tersebut dikeluarkan maka bisa menghalangi proses penyembuhan penyakit. Jadi dalam keadaan bahagia ataupun tertawa, maka hipotalamus akan mengeluarkan hormon endorphine, yang berfungsi mengurangi rasa sakit dan meningkatkan kekebalan tubuh.

Zajonc (Terapi Tawa, 2010) menyatakan bahwa terapi ini dapat digunakan untuk membantu merawat pasien yang mengalami gangguan psikosomatis dan kondisi-kondisi negatif seperti depresi dan kecemasan. Jika pasien yang cemas dan depresi dapat diajari untuk mengendalikan otot-otot wajah yang tepat sehingga terlihat bahagia, maka individu menyadari bahwa perasaan individu benar-benar berubah lebih baik, tanpa harus mengubah apapun.

Terapi tawa atau humor adalah cara alami untuk menghadapi sakit mental dan perasaan tertekan. Meskipun cara ini tidak dijamin berhasil untuk semua kasus, dan keberhasilannya tergantung pada seberapa lama gangguan itu telah dialami dan seberapa besar, akan tetapi setidaknya-tidaknya tersenyum akan membuat penderita lebih riang dan dan secara sementara terbebas dari masalah.

Hasil-hasil penelitian ilmiah terbaru memperlihatkan bahwa kebahagiaan bukan hanya terletak dalam pikiran, tetapi terkandung dalam otot-otot dan hormon. Tindakan menggerakkan otot-otot wajah membentuk

ekspresi yang berkaitan dengan kesukacitaan dapat menghasilkan efek positif yang berdampak pada sistem saraf. Paul Ekman (Terapi Tawa, 2010), peneliti utama dalam bidang ini, meyakini bahwa mekanika gerakan otot-otot wajah sangat berkaitan dengan sistem saraf otonom, yang mengatur denyut jantung, pernapasan, dan fungsi-fungsi yang tidak bisa dikendalikan secara sadar (Terapi Tawa, 2010).

Terapi Tawa merupakan metode terapi dengan menggunakan humor dan tawa dalam rangka membantu individu menyelesaikan masalah mereka, baik dalam bentuk gangguan fisik maupun gangguan mental. Penggunaan tawa dalam terapi akan menghasilkan perasaan lega pada individu. Ini disebabkan tawa secara alami menghasilkan pereda stres dan rasa sakit (Terapi Tawa, 2010).

Pemberian stimulasi humor dalam pelaksanaan terapi diperlukan untuk membantu beberapa orang yang mengalami kesulitan memulai tertawa tanpa adanya alasan yang jelas. Stimulasi humor yang dimaksud dapat diberikan dalam bentuk berbagai media, seperti VCD, *notes*, badut, dan komik. Apabila stimulasi humor tersebut diberikan sebagai satu-satunya stimulus untuk menghasilkan tawa dalam *setting* terapi, maka terapi yang diberikan akan disebut sebagai terapi humor, namun jika dikombinasikan dengan hal-hal lain dalam rangka menciptakan tawa alami (misalnya dengan yoga atau meditasi) akan disebut sebagai terapi tawa (Kataria, 2004). Jadi dalam pelaksanaannya, terapi tawa melibatkan proses humor, tawa, yoga tawa, relaksasi, dan meditasi.

Terapi tawa modern terjadi sekitar tahun 1930-an. Beberapa rumah sakit mengundang badut untuk menghibur anak-anak penderita polio. Tahun 1964, Norman Cousins menerbitkan *Anatomy of an Illness* (Terapi Tawa, 2010; & Muhammad, 2011) yang mendokumentasikan kasus nyata tentang dampak positif penggunaan humor terhadap penyakit. Pada waktu itu, Norman Cousins didiagnosa

menderita *Cousins Ankylosing Spondylitis*, yaitu penyakit mematikan yang meyebabkan disintegrasi pada jaringan spinalis. Para dokter memberikan prognosis kesembuhan pada Cousin sebesar 1:500 kasus. Menghadapi tipisnya angka peluang untuk sembuh, Cousins memutuskan untuk melakukan terapi humor untuk menghibur dirinya sendiri. Dalam pelaksanaannya, Cousins menemukan bahwa 15 menit tertawa terbahak-bahak dapat menghasilkan tidur tanpa rasa sakit selama \pm 2 jam. Sampel darah juga menunjukkan bahwa tingkat penyebaran penyakit telah menurun setelah menjalani terapi humor. Pada akhirnya, Cousins benar-benar sembuh dari penyakitnya.

Dasar Teori Terapi Tawa

Terapi tawa terdiri dari tiga tahap utama yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip psikologi yang dapat berfungsi menurunkan gejala-gejala stres.

Tabel 1.1. Pembagian Tiga Tahap Utama Model Sesi Tawa 15 Langkah

TAHAP	MODEL SESI TAWA 15 LANGKAH	PRINSIP PSIKOLOGI (PATEL, 1996)
PERSIAPAN	Langkah 1	<i>Breathing</i> (Pernafasan)
	Langkah 2	<i>Physical</i>
	Langkah 3	<i>Relaxation</i>
INTI	Langkah 4	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Physical Relaxation</i> • Mengembangkan Kemampuan Komunikasi • Mencari <i>Social Support</i>
	Langkah 5	
	Langkah 6	
	Langkah 7	
	Tawa <i>Milk Shake</i>	
	Langkah 8	
	Langkah 9	
	Langkah 10	
	Langkah 11	
	Langkah 12	
	Langkah 13A	
	Langkah 13B	
Langkah 14		
Langkah 15		
PENUTUP	“Ayo Ngguyu”	<i>Mental Relaxation</i>
	Meneriakkan 2 Slogan	
	Saat Teduh	

1. *Breathing* (Pernafasan).

Pernafasan penting untuk kehidupan. Pernafasan yang tepat merupakan penawar stres. Dalam bernafas, diafragma ikut mengambil peranan yang cukup penting. Diafragma memisahkan dada dan perut manusia. Sekalipun manusia dapat mengembangkan dan mengerutkan diafragma secara disadari, umumnya hal ini berjalan dengan otomatis. Ketika manusia mengalami stres mengakibatkan proses bernafas yang cepat dan terburu-buru, untuk melepaskan kondisi stres tersebut bisa dilakukan dengan cara menghirup udara sebanyak-banyaknya dan menghembuskan secara perlahan. Di dalam sesi klub tawa, pernafasan ini disebut sebagai *pranayama*. *Pranayama* adalah teknik-teknik pernafasan yang pelan dan berirama dengan gerakan lengan yang membantu terciptanya relaksasi fisik dan mental (Kataria, 2004: 28). *Pranayama* mempunyai dampak menenangkan pikiran dan memberikan lebih banyak oksigen untuk jaringan tubuh, serta meningkatkan kapasitas vital paru-paru sehingga meningkatkan kapasitas untuk tertawa.

2. *Phsyical Relaxation*

Physical Relaxation merupakan bagian terpenting dari beberapa gerakan tawa yoga, yaitu pada gerakan tepuk tangan berirama dan teknik-teknik tawa yoga. Gerakan tepuk tangan berirama dilakukan di awal sebelum masuk ke sesi utama tawa yoga. Gerakan ini merupakan latihan pemanasan yang merangsang titik-titik *acupressure* (pijat ala akupunktur) di telapak tangan dan membantu menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan energi. Pada langkah ketiga dari model sesi tawa 15 langkah yaitu latihan bahu, leher dan peregangan juga merupakan salah satu bentuk relaksasi fisik yang dilakukan sebelum melakukan gerakan tawa. Latihan ini dapat memberikan penyegaran fisik dan stamina tambahan. Pada teknik-teknik tawa yoga

lainnya yang menggunakan *Physical Relaxation* sebagai bagian dari penyalarsan tubuh dan pikiran adalah gerakan tawa pada langkah 3 sampai dengan 15.

3. Mengembangkan Kemampuan Komunikasi. Tawa menyatukan orang dan memperbaiki hubungan interpersonal
4. Mencari *Social Support*
Social support merupakan salah satu teknik melakukan *coping* terhadap stres. Seluruh gerakan tawa melibatkan interaksi dari orang lain. Gerakan yang khusus mencari *Social Support* muncul pada beberapa langkah yaitu tawa sapaan, tawa penghargaan, tawa hening tanpa suara, tawa bersenandung dengan mulut tertutup, tawa mengayun, tawa singa, tawa ponsel, tawa memaafkan dan keakraban.
5. *Mental Relaxation*
Mental relaxation ini terdapat pada penutupan akhir sesi tawa yaitu meneriakkan 2 slogan dan saat teduh dengan mengangkat kedua tangan ke atas dan memejamkan mata dalam beberapa menit. Gerakan pada teknik penutupan ini mendasarkan kepada prinsip dasar *Hasya Yoga* dimana *mental relaxation* ini dilakukan untuk menyalarskan antara tubuh, pikiran dan jiwa sehingga dapat menekan kecemasan atau stres.
(Kataria, 2004)

Tahapan Terapi Tawa

Masing-masing sesi dalam terapi adalah kombinasi antara latihan pernapasan, peregangan dan berbagai teknik tawa stimulus. Satu sesi tawa memakan waktu antara 20-30 menit. Sedangkan satu putaran tawa memakan waktu antara 30- 40 detik (Firmanto, 2006).

1. Langkah Pertama.
Pemanasan dengan tepuk tangan serentak semua peserta, sambil mengucapkan ho ho ho... Ha ha ha ...
Tepuk tangan di sini sangat bermanfaat bagi peserta karena saraf-saraf di telapak tangan akan ikut terangsang sehingga

menciptakan rasa aman dan meningkatkan energi dalam tubuh.

2. Langkah Kedua.
Pernapasan dilakukan seperti pernapasan biasa yang dilakukan semua cabang-cabang olahraga pada awal latihan yaitu: melakukan pernapasan dengan mengambil napas melalui hidung, lalu napas ditahan selama 15 detik dengan pernapasan perut. Kemudian keluarkan perlahan-lahan melalui mulut. Hal ini dilakukan lima kali berturut-turut.
3. Langkah Ketiga.
Menutar engsel bahu ke depan dan ke arah belakang. Kemudian menganggukkan kepala ke bawah sampai dagu hampir menyentuh dada, lalu mendongakkan kepala ke atas belakang. Lalu menoleh ke kiri dan ke kanan. Lakukan secara perlahan. Tidak dianjurkan untuk melakukan gerakan memutar leher, karena bisa terjadi cedera pada otot leher. Peregangan dilakukan dengan memutar pingang ke arah kanan kemudian ditahan beberapa saat, lalu kembali ke posisi semula. Peregangan ini juga dapat dilakukan dengan otot-otot bagian tubuh lainnya. Semua gerakan ini dilakukan masing-masing lima kali.
4. Langkah Keempat: **Tawa Bersemangat.**
Tutor memberikan aba-aba untuk memulai tawa, 1, 2, 3.... semua orang tertawa serempak. Jangan ada yang tertawa lebih dulu atau belakangan, harus kompak seperti nyanyian koor. Dalam tawa ini tangan diangkat ke atas beberapa saat lalu diturunkan dan diangkat kembali, sedangkan kepala agak mendongak ke belakang. Melakukan tawa ini harus bersemangat. Jika tawa bersemangat akan berakhir maka sang tutor mengeluarkan kata, ho ho ho..... ha ha ha..... beberapa kali sambil bertepuk tangan.
Setiap selesai melakukan satu tahap dianjurkan menarik napas secara pelan dan dalam.

5. Langkah Kelima: **Tawa Sapaan.**

Tutor memberikan aba-aba agar peserta tawa tertawa dengan suara-suara sambil mendekat dan bertegur sapa satu sama lainnya. Dalam melakukan sesi ini mata peserta diharapkan saling memandangi satu sama lain. Peserta dianjurkan menyapa sambil tertawa pelan. Cara menyapa ini sesuai dengan kebiasaan masing-masing. Setelah itu peserta menarik napas secara pelan dan dalam.

6. Langkah Keenam: **Tawa Penghargaan.**

Peserta membuat lingkaran kecil dengan menghubungkan ujung jari telunjuk dengan ujung ibu jari. Kemudian tangan digerakkan ke depan dan ke belakang sekaligus memandangi anggota lainnya dengan melayangkan tawa yang manis sehingga seperti memberikan penghargaan kepada yang dituju. Kemudian bersama-sama tutor mengucapkan, ho ho ho... ha ha ha ... sekaligus bertepuk tangan. Setelah melakukan tawa ini kembali menarik napas secara pelan dan dalam agar kembali tenang.

7. Langkah Ketujuh: **Tawa Satu Meter.**

Tangan kiri dijulurkan ke samping tegak lurus dengan badan, sementara tangan kanan melakukan gerakan seperti melepaskan anak panah, lalu tangan ditarik ke belakang seperti menarik anak panah dan dilakukan dalam tiga gerakan pendek, seraya mengucapkan ae..... ae.....aeee.... lalu tertawa lepas seraya merentangkan kedua tangan dan kepala agak mendongak serta tertawa dari perut. Gerakan seperti ini dilakukan ke arah kiri lalu ke arah kanan. Ulangi hal serupa antara 2 hingga 4 kali. Setelah selesai kembali menarik napas secara pelan dan dalam.

8. Langkah Kedelapan: **Tawa Milk Shake.**

Peserta seolah-olah memegang dua gelas berisi susu, yang satu di tangan kiri dan satu di tangan kanan. Saat tutor memberikan instruksi lalu susu dituang dari gelas yang satu ke gelas yang satunya sambil mengucapkan Ae... dan kembali

dituang ke gelas yang awal sambil mengucapkan ae... Setelah selesai melakukan gerakan itu, para anggota klub tertawa sambil melakukan gerakan seperti minum susu. Hal serupa dilakukan sebanyak empat kali, lalu bertepuk tangan seraya mengucapkan, ho ho ho ha ha haKembali lakukan tarik napas pelan dan dalam.

9. Langkah Kesembilan: **Tawa Hening tanpa Suara.**

Harus dilakukan hati-hati, sebab tawa ini tidak bisa dilakukan dengan tenaga berlebihan, dapat berbahaya jika beban di dalam perut mendapat tekanan secara berlebihan. Perasaan lebih banyak berperan dari pada penggunaan tenaga berlebihan. Pada tawa ini mulut di buka selebar-lebarnya seolah-olah tertawa lepas tetapi tanpa suara, sekaligus saling memandangi satu sama lainnya dan membuat berbagai gerakan dengan telapak tangan serta menggerak-gerakkan kepala dengan mimik-mimik lucu. Dalam melakukan tawa hening ini otot-otot perut bergerak cepat seperti melakukan gerak tawa lepas. Kemudian kembali menarik napas pelan dan dalam.

10. Langkah Kesepuluh: **Tawa Bersenandung dengan Bibir Tertutup.**

Ini adalah gerakan tawa yang harus hati-hati dilakukan sebab tertawa tanpa suara, sekaligus mengatupkan mulut yang dipaksakan akan berdampak buruk karena menambah tekanan yang tidak baik dalam rongga perut. Dalam pelaksanaan gerak ini peserta dianjurkan bersenandung hmmmmmm..... dengan mulut tetap tertutup, sehingga akan terasa bergema di dalam kepala. Dalam melakukan senandung ini diharapkan semua peserta saling berpandangan dan saling membuat gerakan-gerakan yang lucu sehingga memacu peserta lain semakin tertawa. Kemudian kembali menarik napas dalam dan pelan.

11. Langkah Kesebelas: **Tawa Ayunan.**

Peserta berada dalam formasi melingkar dan harus mendengar aba-aba tutor. Kemudian peserta mundur dua meter sambil tertawa, untuk memperbesar lingkaran dan kembali maju sekaligus mengeluarkan ucapan, ae ae aeeeeeee..... Seluruh peserta mengangkat tangan dan serempak tertawa lepas dan pada saat yang sama semua bertemu di tengah-tengah dan melambatkan tangan masing-masing. Tahap berikutnya, peserta kembali pada posisi semula, dan melanjutkan gerakan maju ke tengah dan mengeluarkan ucapan, Aee..... Oooo.... Ee-Uu..... dan sekaligus tertawa lepas dan serupa dilakukan bisa sampai empat kali. Setelah selesai kembali menarik napas dalam dan pelan.

12. Langkah Keduabelas: **Tawa Singa.**

Ini merupakan tawa yang sangat bermanfaat buat otot-otot wajah, lidah, dan memperkuat kerongkongan serta memperbaiki saluran dan kelenjar tiroid sekaligus peserta dapat menghilangkan rasa malu dan takut. Dalam gerakan ini mulut dibuka lebar-lebar dan lidah dijulurkan ke luar semaksimal mungkin, mata dibuka lebar seperti melotot, seolah-olah seperti singa mau mencakar mangsanya. Pada saat itulah peserta tertawa dari perut. Setelah selesai lakukan kembali gerakan menarik napas secara dalam dan pelan.

13. Langkah Ketigabelas: **Tawa Ponsel.**

Peserta dibagi dalam dua kelompok yang saling berhadapan dan masing-masing seolah-olah memegang *handphone*. Tutor meminta peserta saling menyeberang sambil memegang *handphone*. Pada saat itulah peserta tertawa sambil saling berpandangan dan setelah itu kembali lagi ke posisi semula. Setelah selesai tarik napas dalam dan pelan.

14. Langkah Keempatbelas: **Tawa Bantahan.**

Anggota kelompok dibagi dalam dua bagian yang bersaing dengan dibatasi jarak. Biasanya mereka dibagi dengan kelompok pria dan wanita. Dalam kelompok itu mereka saling berpandangan sekaligus

tertawa dan saling menuding dengan jari telunjuk kepada kelompok yang dihadapannya. Gerakan ini sangat menarik para peserta karena mereka akan bisa tertawa lepas. Setelah selesai tarik napas dalam dan pelan agar kembali segar dan tenang.

15. Langkah Kelimabelas: **Tawa Memaafkan.**

Peserta klub memegang cuping telinga masing-masing sekaligus menyilangkan lengan dan berlutut diikuti dengan tawa. Muatan dari tawa ini adalah saling memaafkan jika ada perselisihan. Setelah selesai tarik napas dalam dan pelan.

16. Langkah Keenambelas: **Tawa Bertahap.**

Di sini tutor menginstruksikan agar peserta mendekatinya. Tutor mengajak peserta untuk tersenyum kemudian secara bertahap menjadi tertawa ringan, berlanjut menjadi tawa sedang dan terakhir menjadi tertawa lepas penuh semangat. Tawa ini dilakukan selama satu menit. Setelah selesai tarik napas dalam pelan.

17. Langkah Ketujuhbelas: **Tawa dari Hati ke Hati**

Tawa ini merupakan sesi terakhir dari tahapan terapi. Semua peserta terapi saling berpegangan tangan sambil berdekatan sekaligus bersama-sama tertawa dengan saling bertatapan dengan perasaan lega. Peserta juga bisa saling bersalaman atau berpelukan sehingga terjalin rasa keakraban yang mendalam.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah adanya penurunan tingkat stres kerja pegawai Kereta Api DAOP IV Semarang, setelah diberi perlakuan terapi tawa.

METODE

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penerapan terapi tawa. Sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Penelitian ini menggunakan 36 orang yang terbagi atas kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang berjumlah sama. Penentuan subjek penelitian menggunakan sampling jenuh. Untuk menyamakan karakteristik kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menggunakan dasar bahwa subjek berasal dari divisi yang memiliki beban kerja sama.

Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja berdasarkan indikator-indikator atau gejala-gejala stres sebagai berikut:

Gejala fisik: yaitu gejala stres yang dialami oleh pekerja yang berdampak pada fisik berupa otot tegang, nafas menjadi lebih cepat, merasa panas, nafsu makan dan pencernaan

terganggu, letih yang tak beralasan, sakit kepala, gelisah.

Gejala perilaku: yaitu gejala stres dalam wujud perilaku yang mencakup: perasaan negatif, kesulitan dalam berkonsentrasi, sulit berfikir jernih, sukar membuat keputusan, berkurangnya kreatifitas, berkurangnya gairah dalam penampilan, kepuasan kerja minat terhadap orang lain, kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, dan komunikasi tidak lancar.

Perlakuan yang diberikan berupa terapi tawa dengan tutor yang berkompeten di bidangnya dengan dibantu asisten yang telah dilatih sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji coba skala stres kerja adalah dengan menggunakan uji coba terpakai. Skala stres kerja yang sudah diujicobakan tersebut kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan pendekatan *alpha cronbach*. Item-item yang dipilih untuk dipergunakan sebagai alat ukur pretes dan postes adalah yang memiliki koefisien daya beda minimal 0,28. Dari 40 item berdasarkan hasil seleksi daya beda item menunjukkan ada 12 item yang gugur.

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini statistik nonparametrik, yaitu *Mann-Whitney U-Test*. Perhitungan *U-Test* dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.00, yaitu dengan membandingkan (1) nilai *pretest* antara kelompok eksperimen dan kontrol, dan (2) nilai *posttest* antara kelompok eksperimen dan kontrol.

Perhitungan *U-Test* pada data *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, terlihat bahwa nilai p hitung berdasarkan statistik z adalah 0,000. Nilai p hitung lebih kecil dari taraf nyata (p) sebesar 0,05 hipotesis penelitian dapat diterima yaitu ada pengaruh penerapan terapi tawa terhadap penurunan stres kerja.

Tabel 1.2 . Tabulasi data *pretest* dan *posttest* kelompok kontrol dan eksperimen

Kelompok Eksperimen		Kelompok Kontrol	
Skor <i>pretest</i>	Skor <i>posttest</i>	Skor <i>pretest</i>	Skor <i>posttest</i>
65	43	53	52
61	54	52	52
64	50	50	49
66	41	39	42
73	48	72	73
61	39	56	55
69	56	61	64

60	42	61	61
71	46	54	56
50	40	88	85
60	39	85	86
55	51	81	84
68	47	67	71
64	56	73	75
64	38	52	56
46	59	76	74
79	55	53	55
51	47	57	60

**Tabel 1.3 Perhitungan U-Test
Mann-Whitney Test**

Ranks				
	kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
<i>pretest</i>	KE	18	18.89	340.00
	KK	18	18.11	326.00
	Total	36		
<i>posttest</i>	KE	18	11.75	211.50
	KK	18	25.25	454.50
	Total	36		

Test Statistics^b

	<i>pretest</i>	<i>posttest</i>
Mann-Whitney U	155.000	40.500
Wilcoxon W	326.000	211.500
Z	-.222	-3.849
Asymp. Sig. (2-tailed)	.825	.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.839 ^a	.000 ^a

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: kelompok

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data peneliti dan evaluasi pelaksanaan terapi tawa, dapat disimpulkan bahwa terapi tawa dapat diberikan untuk menurunkan stres kerja yang dialami oleh pegawai PT. KAI. Penurunan stres kerja tersebut dipengaruhi oleh komitmen

dan kesediaan subyek penelitian dalam menerapkan terapi tawa. Terapi tawa juga akan lebih efektif memberikan manfaat jika diterapkan sebagai program yang kontinu.

Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Subyek penelitian

- a. Subyek penelitian harus berlatih secara kontinu untuk menerapkan terapi tawa sehingga bisa benar-benar memberikan manfaat bagi kesehatan fisik dan jiwa. Diharapkan dengan penerapan secara kontinu maka mereka bisa menangani stres kerja yang muncul.
- b. Subyek tersebut diharapkan membuat klub terapi tawa sehingga dapat mengajak para pegawai bagian lain untuk bersama-sama menerapkan terapi tawa.

2. Manajemen SDM PT. KAI DAOP IV Semarang

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Manajemen SDM bahwa stres kerja rentan dialami oleh pegawai kereta api karena tuntutan pekerjaan yang tinggi
- b. Dapat dijadikan bahan masukan bagi Manajemen SDM untuk memberikan secara kontinu program-program pengembangan kesehatan jiwa bagi pegawai PT. KAI, sehingga dapat meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu mencermati kelemahan dalam proses penerapan terapi tawa yaitu:

- a. Pelaksanaan terapi tawa sebaiknya perlu diberikan lebih dari satu kali pelaksanaan sehingga efektifitas terapi tawa benar-benar dirasakan manfaatnya bagi kesehatan fisik dan jiwa.
- b. Analisa data yang dipakai sebaiknya menggunakan parametrik dengan menguji normalitas data terlebih dahulu.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan langkah-langkah dalam terapi tawa sehingga langkah-langkah dalam terapi tawa bisa membuat semua subyek penelitian lebih mudah untuk tertawa dan rileks. Yaitu:

- 1) Tahap awal perlu memberikan *rapport* atau *ice breaking* agar peserta lebih nyaman dan santai untuk menerapkan terapi tawa.
- 2) Peneliti selanjutnya bisa lebih fleksibel untuk memberikan lagu selain “ayo ngguyu” yaitu lagu-lagu jenaka lainnya yang mungkin lebih diinginkan oleh subyek.
- 3) Pada tahap akhir terapi tawa, perlu diberikan tahap relaksasi dan perenungan diiringi oleh lagu *brainwave*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2004). *Applied industrial / organizational psychology*. 4th ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Budiningwati, T. D & Meuraksa, RD. (2010). *Manajemen stres*. Diunduh dari www.kodamjayaonline.com.
- Aswin, S. (2006). *Diktat kuliah psikologi faal*. Yogyakarta: UGM.
- Firmanto, M. (2006). *Pengaruh terapi tawa untuk menurunkan stres kerja pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas I Surabaya di Desa Kebon Agung Kecamatan Porong*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Jacinta F. (2002). *Stres kerja*. Diunduh dari www.epsikologi.com/masalah/stres.
- Kataria, M. (2004). *Laugh For No Reason (Terapi Tawa)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Manuaba, A. (2005). *Ergonomi dalam industri*. Denpasar: Universitas Udayana.

- Maramis, W.F. (2004). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mindtools. (2008). *Career Skills and workplace happiness*. Retrieved from www.mindtools.com/whitepapers/JobHappiness-MindToolsWhitePaper.
- Muhammad, A. (2011). *Tertawalah biar Sehat*. Jakarta: Diva Press.
- Pasiak, T. 2004. *Membangunkan raksasa tidur optimalkan kemampuan otak anda dengan metode alissa*. Jakarta: Gramedia.
- Plutchik, R. (2002). *Emotions and Life perspective from psychology, biology, and evolution*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Psikologizone. (2010). *Terapi tawa hilangkan stres cegah penyakit*. Diunduh dari <http://www.psikologizone.com/terapi-tertawa-hilangkan-stres-cegah-penyakit>.
- Retnaningtyas, D. (2005). *Hubungan antara stres kerja Dengan produktivitas kerja di bagian linting rokok PT Gentong Gotri Semarang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Semarang: Ilmu Kesehatan Masyarakat S1, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/ organizational psychology (4th edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Setiawan, Imam. (2009). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pemicu Stres (Stressors) Terhadap Stres Kerja Internal Auditor PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK*. Tesis. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Magister Akuntansi Program Pascasarjana Univesitas Diponegoro.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work, management and prevention*. Elsevier: Burlington.
- Suprihanto, J. M. Agung, T.H, Prakoso H, H. 2003. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : STIE YKPN Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
- Tarupolo, B. (2002). *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja edisi 2*.
- Terapi Tawa. (2010). *Terapi Tawa*. Diunduh dari http://www.holistic-online.com/Humor_Therapy/humor_therapy_introduction.htm.
- Yuhans. 2010. *Beban kerja Pegawai Front Liner Kereta Api*. Diunduh pada tanggal 11 Maret 2011 dari <http://fpks.or.id/2010/10/beban-kerja-front-liner-kereta-api/>.