Efektivitas Pelatihan Motivasional Sebagai Upaya Meningkatkan Regulasi Emosi Karyawan Security Di Rumah Sakit X

Yasmin Yunus Bahasuan[1*], Asri Rejeki[2]

[1,2] Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

E-mail: yasminyunus@umg.ac.id

A B S T R A K

Karyawan security di lingkungan rumah sakit berinteraksi langsung dengan pelanggan, pasien, dan keluarga pasien sehingga rentan terhadap tekanan kerja yang memicu respons emosional. Penelitian ini bertujuan menguji perbedaan skor regulasi emosi karyawan security sebelum dan sesudah pelatihan motivasional berbasis teknik STOP (*Stop, Take a Breath, Observe, Proceed*). Penelitian kuantitatif dengan desain satu kelompok *pretest–posttest* tanpa kelompok kontrol ini melibatkan 18 karyawan security PT Swabina Gatra yang ditempatkan di Rumah Sakit X. Intervensi berupa pelatihan motivasional berdurasi sekitar 30 menit. Regulasi emosi diukur dengan skala 20 butir yang mencakup aspek *emotion monitoring*, *emotion evaluating*, dan *emotion modification*, dan telah divalidasi oleh psikolog. Data dianalisis dengan uji *Wilcoxon Signed-Rank* menggunakan SPSS. Rerata skor regulasi emosi meningkat dari 71,06 pada *pre-test* menjadi 76,78 pada *post-test*. Sebanyak 14 partisipan mengalami peningkatan skor, 4 partisipan tetap, dan tidak ada yang menurun. Uji *Wilcoxon* menunjukkan perbedaan yang signifikan ($Z = -3{,}300$; $p = 0{,}001$). Penelitian lanjutan perlu memakai durasi lebih panjang, pengukuran lanjutan, dan kelompok pembanding.

Kata kunci: *karyawan security; pelatihan motivasional; regulasi emosi; teknik STOP*

A B S T R A C T

TeSecurity employees in hospital settings interact directly with customers, patients, and patients' families, making them vulnerable to work pressure that triggers emotional responses. This study aimed to examine differences in security employees' emotion regulation scores before and after a motivational training based on the STOP technique (Stop, Take a Breath, Observe, Proceed). This quantitative study used a one-group pretest–posttest design without a control group and involved 18 security employees of PT Swabina Gatra assigned to Hospital X. The intervention was a motivational training of approximately 30 minutes. Emotion regulation was measured with a 20-item scale covering emotion monitoring, emotion evaluating, and emotion modification, and validated by a psychologist. Data were analyzed using the Wilcoxon Signed-Rank test in SPSS. The mean emotion regulation score increased from 71.06 at pre-test to 76.78 at post-test. Fourteen participants showed increased scores, four remained unchanged, and none decreased. The Wilcoxon test showed a significant difference ($Z = -3.300$; $p = 0.001$). Future studies should use a longer duration, follow-up measurement, and a comparison group.

Kata kunci: *emotion regulation; motivational training; security employees; STOP technique*

PENDAHULUAN

Pekerjaan yang menuntut interaksi langsung dengan masyarakat menghadirkan tekanan emosional yang perlu dikelola, karena tekanan tersebut dapat meningkatkan emosi negatif yang berpotensi memengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan perilaku pelayanan. Dalam literatur kerja, pengelolaan emosi pada pekerjaan yang menuntut interaksi dengan pelanggan dikonseptualisasikan sebagai regulasi emosi di tempat kerja (Grandey,2000). Karyawan security PT Swabina Gatra yang ditempatkan di Rumah Sakit X berada dalam kondisi tersebut. Mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan, pasien, dan keluarga pasien, serta menghadapi pertanyaan, permintaan, dan keluhan yang kerap muncul dalam situasi menekan. Informasi awal dari Divisi *Learning Development* perusahaan menunjukkan adanya tekanan kerja pada karyawan security serta keluhan pelanggan terkait perilaku dan cara security memberikan respons. Respons yang diberikan secara spontan tanpa pengelolaan emosi yang baik berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menurunkan kualitas pelayanan. Karyawan tidak selalu dapat mengendalikan situasi selama bertugas, tetapi dapat mengembangkan kemampuan mengelola responsnya. Permasalahan yang muncul adalah

perlunya upaya yang sederhana dan sesuai dengan kondisi operasional security untuk membantu mereka mengelola respons emosionalnya.

Kemampuan yang dibutuhkan tersebut dikenal sebagai regulasi emosi. Gross (1998) mendefinisikan regulasi emosi sebagai proses yang digunakan individu untuk memengaruhi emosi yang dimiliki, kapan emosi tersebut muncul, serta bagaimana emosi tersebut dialami dan diekspresikan. Regulasi emosi bukan berarti menekan atau menghilangkan emosi, melainkan mengarahkan pengalaman dan ekspresi emosi agar sesuai dengan situasi, tujuan, dan nilai individu. Thompson (1994) memandang regulasi emosi sebagai proses memantau, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosional, dan ketiga aspek inilah yang menjadi dasar pengukuran dalam penelitian ini. Kemampuan regulasi emosi yang baik berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, kualitas hubungan interpersonal, kualitas pengambilan keputusan, kinerja kerja, serta berkurangnya perilaku impulsif (Gross, 1998, 2015). Pada atlet pencak silat, Paulana dkk. (2021) melaporkan bahwa regulasi emosi berpengaruh signifikan terhadap resiliensi dengan sumbangan sebesar 18,9%.

Salah satu strategi sederhana untuk meningkatkan regulasi emosi adalah teknik STOP (*Stop, Take a Breath, Observe, Proceed*). Liao dkk. (2020) menjelaskan STOP sebagai latihan *mindfulness* singkat yang membantu individu meningkatkan kesadaran terhadap tubuh, perilaku, pikiran, dan emosi ketika menghadapi suatu situasi. Di tempat kerja, mindfulness dilaporkan berkaitan dengan pengelolaan emosi yang lebih adaptif dan kelelahan emosional yang lebih rendah (Hülsheger et al., 2013). Teknik ini berkaitan dengan keterampilan *distress tolerance* dalam *Dialectical Behavior Therapy* (Linehan, 2015; Lawlor dkk., 2022), yaitu memberi jarak antara dorongan emosional dan tindakan agar individu dapat memilih respons yang lebih efektif. Gunawan (dalam Maryani, 2024) menyebut STOP sebagai teknik yang sederhana namun efektif untuk membantu mengelola emosi. Namun, pengetahuan tentang suatu teknik belum tentu diterapkan secara konsisten. Karena itu, pelatihan dalam penelitian ini dirancang dengan pendekatan motivasional yang menggali alasan untuk berubah dari dalam diri peserta, bukan memaksakannya dari luar. Gagasan ini sejalan dengan *self-determination theory*, yang menempatkan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sebagai kebutuhan psikologis dasar yang mendorong motivasi (Deci & Ryan, 2000), serta dengan prinsip *motivational interviewing* yang menggali motivasi intrinsik untuk berubah (Miller & Rollnick, 2013). Pelatihan juga memuat unsur psikoedukasi, yang dipandang sebagai praktik berbasis bukti (Lukens & McFarlane, 2004) dan bermanfaat untuk menurunkan distres psikologis (Donker dkk., 2009).

Penelitian terdahulu telah mengaitkan regulasi emosi dengan kondisi di dunia kerja. Febrianti dan Syarifah (dalam Jalal et.al., 2026) melaporkan bahwa regulasi emosi dapat menurunkan tingkat stres kerja, dan Jalal dkk. (2026) sendiri memberikan psikoedukasi regulasi emosi kepada karyawan hotel. Jansa dkk. (2024) meneliti hubungan regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan sebuah perusahaan, sedangkan Al Haq et al. (2025) mengkaji regulasi emosi dalam kaitannya dengan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran. Kajian pada kelompok lain juga menyoroti peran kondisi emosional: Rahmasari dan Rejeki (2023) dalam studi kualitatif tentang kesejahteraan subjektif mengaitkan kesejahteraan yang baik dengan kemampuan mengelola emosi dalam menghadapi masalah hidup, dan Ramadhanti dkk. (2022) menemukan pengaruh yang signifikan antara kecemasan sosial dan *social media addiction* pada mahasiswa psikologi ($R = 0{,}265$; $p = 0{,}001$). Di lingkungan rumah sakit, penelitian pada tenaga keperawatan melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan 1,9% (Afandi dkk., 2022), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan sumbangan 47,7% (Nur F. A. S dkk., 2022). Kedua studi tersebut menelaah faktor psikologis kerja pada tenaga rumah sakit, tetapi tidak menyasar regulasi emosi.

Sejumlah penelitian mendukung penggunaan teknik STOP. Černetič (2017) melaporkan penurunan ketidaknyamanan dan peningkatan keyakinan menghadapi situasi stres pada peserta yang menerapkan teknik STOP selama tujuh hari di tempat kerja. Nisa (2025) menemukan bahwa bimbingan kelompok dengan teknik *mindfulness* STOP menurunkan stres akademik mahasiswa akhir dengan penurunan skor rata-rata yang lebih besar pada kelompok eksperimen dibandingkan kelompok kontrol. Setiawan (2024) melaporkan bahwa latihan teknik STOP meningkatkan keterampilan sosial emosional, khususnya kesadaran diri, dan Tegeh dan Asril (2025) menemukan perbedaan regulasi emosi anak usia dini antara kelompok yang memperoleh *mindfulness* teknik STOP dan kelompok yang memperoleh metode ceramah. Pada pendekatan motivasional, Putri dan

Winbaktianur (2017) telah menguji efektivitas pelatihan motivasi pada pekerja *outsourcing* di bidang *cleaning service*.

Berdasarkan kajian tersebut, terdapat beberapa celah penelitian. Pertama, penelitian pada tenaga rumah sakit yang disebutkan di atas menelaah faktor psikologis kerja lain, bukan regulasi emosi. Kedua, studi STOP yang ditelaah dalam artikel ini dilakukan pada pekerja secara umum, mahasiswa, dan anak usia dini, sehingga bukti pada karyawan security rumah sakit, kelompok yang tuntutan pelayanan langsungnya tinggi, belum ditemukan. Ketiga, studi STOP yang ditelaah menerapkan teknik selama beberapa hari (Černetič, 2017) atau membandingkan kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol (Nisa, 2025; Tegeh & Asril, 2025), sedangkan bukti dari pelatihan singkat satu sesi yang memadukan teknik STOP dengan pendekatan motivasional belum ditemukan di antara studi yang ditelaah. Penelitian ini penting dilakukan karena respons emosional yang kurang terkelola pada karyawan security berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit. Berbeda dari studi-studi tersebut, penelitian ini menguji pelatihan satu sesi berdurasi sekitar 30 menit yang memadukan teknik STOP, pendekatan motivasional, dan psikoedukasi pada karyawan security rumah sakit, dengan regulasi emosi sebagai hasil yang diukur. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi memberikan bukti awal tentang perubahan regulasi emosi setelah intervensi singkat pada kelompok yang tuntutan pelayanan langsungnya tinggi.

Berdasarkan permasalahan dan celah tersebut, penelitian ini bertujuan menguji perbedaan skor regulasi emosi karyawan security di Rumah Sakit X sebelum dan sesudah pelatihan motivasional berbasis teknik STOP. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat perbedaan skor regulasi emosi karyawan security sebelum dan sesudah pelatihan motivasional berbasis teknik STOP.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain satu kelompok *pretest–posttest* (*one-group pretest–posttest design*). Satu kelompok partisipan diukur sebelum dan sesudah intervensi tanpa kelompok kontrol. Intervensi berupa Pelatihan Motivasional Regulasi Emosi berbasis teknik STOP.

Populasi dan Sampel

Partisipan penelitian adalah 18 karyawan security PT Swabina Gatra yang ditempatkan di Rumah Sakit X dan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Identitas partisipan dituliskan dalam bentuk inisial.

Lokasi Penelitian

Kegiatan diberikan kepada karyawan security PT Swabina Gatra yang bertugas di Rumah Sakit X. PT Swabina Gatra adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan layanan keamanan yang berkedudukan di Gresik, Jawa Timur. Lingkungan rumah sakit menuntut karyawan security berinteraksi langsung dengan pelanggan, pasien, dan keluarga pasien.

Instrumen atau Peralatan

Regulasi emosi diukur dengan Kuesioner Regulasi Emosi berbasis Teknik STOP yang disusun oleh peneliti. Instrumen memuat 20 butir pernyataan, terdiri atas 10 butir *favorable* dan 10 butir *unfavorable*, dengan lima pilihan jawaban skala Likert: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Butir *favorable* diskor 5 sampai 1, sedangkan butir *unfavorable* diskor terbalik dari 1 sampai 5, sehingga skor total berkisar 20 sampai 100 dan skor yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang lebih baik. Penyusunan skala mengacu pada Azwar (2012), dan butir disusun berdasarkan tiga aspek regulasi emosi menurut Thompson (1994), yaitu *emotion monitoring*, *emotion evaluating*, dan *emotion modification* (Tabel 1). Sebelum digunakan, instrumen dikonsultasikan dan divalidasi oleh psikolog (*expert judgment*) untuk memastikan kesesuaian isi butir dengan aspek regulasi emosi dan kondisi partisipan.

Tabel 1. Blueprint Skala Regulasi Emosi

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Emotion monitoring	Menyadari dan mengenali emosi yang sedang dirasakan	2	2	4

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Emotion monitoring	Mengenali pikiran dan pemicu munculnya emosi	1	1	2
Emotion evaluating	Menerima emosi dan tidak langsung merespons ketika emosi muncul	2	2	4
Emotion evaluating	Mempertimbangkan akibat sebelum memberikan respons	1	1	2
Emotion modification	Menenangkan diri ketika mengalami emosi yang kuat	2	2	4
Emotion modification	Mengubah cara pandang dan memilih tindakan yang lebih konstruktif	2	2	4
Total		**10**	**10**	**20**

Sumber: Data Primer

Prosedur Pengumpulan Data

Informasi awal mengenai permasalahan diperoleh melalui koordinasi dengan Divisi *Learning Development* PT Swabina Gatra, yang menyampaikan adanya tekanan kerja pada karyawan security dan keluhan pelanggan terhadap pelayanan security. Informasi ini menjadi dasar penentuan regulasi emosi sebagai fokus intervensi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pelatihan dengan instrumen yang sama.

Pelatihan berlangsung sekitar 30 menit dalam satu sesi dengan menyesuaikan kondisi operasional security (Tabel 2). Materi meliputi pengertian emosi dan regulasi emosi, pemicu emosi dalam pekerjaan, hubungan antara emosi dan pelayanan, serta teknik STOP. Pendekatan motivasional dilakukan melalui pertanyaan reflektif singkat dan penguatan terhadap pengalaman peserta, agar peserta menghubungkan materi dengan tuntutan pekerjaannya. Teknik STOP dijelaskan tahap demi tahap, yaitu berhenti sejenak (*Stop*), mengatur napas (*Take a Breath*), mengamati pikiran, perasaan, kondisi tubuh, dan situasi (*Observe*), lalu melanjutkan dengan respons yang lebih tepat (*Proceed*), disertai contoh situasi kerja seperti keluhan pelanggan, pertanyaan yang berulang, permintaan yang tidak sesuai harapan, dan situasi interpersonal yang tidak menyenangkan.

Tabel 2. Rangkaian Kegiatan Pelatihan Motivasional Regulasi Emosi

No	Kegiatan	Deskripsi	Alokasi Waktu
1	*Pre-test*	Peserta mengisi kuesioner regulasi emosi untuk mengetahui kondisi awal	±7 menit
2	Pengantar dan motivasi	Materi tentang emosi, regulasi emosi, pemicu emosi, dan kaitannya dengan pelayanan	±7 menit
3	Pengenalan teknik STOP	Penjelasan tahapan *Stop, Take a Breath, Observe,* dan *Proceed* beserta contoh penerapan dalam situasi kerja dan Latihan langsung	±10 menit
4	*Post-test* dan penutup	Peserta mengisi kuesioner kembali dan memperoleh penguatan singkat tentang penerapan regulasi emosi	±6 menit
	Total		**±30 menit**

Sumber: Data Primer

Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan skor sebelum dan sesudah intervensi, meliputi rerata, skor minimum, skor maksimum, dan simpangan baku. Untuk menguji perbedaan skor, uji normalitas terhadap selisih skor *pre-test* dan *post-test* dilakukan terlebih dahulu guna menentukan uji yang sesuai: *Paired Sample t-Test* apabila data berdistribusi normal, atau *Wilcoxon Signed-Rank Test* apabila tidak. Uji inferensial yang digunakan dalam analisis akhir adalah *Wilcoxon*

Signed-Rank Test. Perbedaan dinyatakan signifikan apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis dilakukan terhadap data 18 partisipan. Rerata skor regulasi emosi meningkat dari 71,06 pada *pre-test* menjadi 76,78 pada *post-test*, dengan rerata selisih 5,72 poin (Tabel 3).

Tabel 3. Statistik Deskriptif Skor Regulasi Emosi

Pengukuran	N	Minimum	Maksimum	Rerata	Simpangan Baku
Pre-test	18	57	90	71,06	7,86
Post-test	18	66	97	76,78	7,66
Selisih (*post-test* − *pre-test*)	18	0	17	5,72	4,66

Sumber: Data Primer

Secara individual (Tabel 4), 14 partisipan mengalami peningkatan skor, 4 partisipan (YSM, A, BJ, dan LRA) memiliki skor yang sama, dan tidak ada partisipan yang mengalami penurunan skor. Peningkatan terbesar terjadi pada ED (+17), diikuti AYB (+12), S dan SA (masing-masing +10), serta FBW (+9); peningkatan pada partisipan lainnya berkisar antara +3 dan +7.

Tabel 4. Skor Regulasi Emosi Partisipan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan

Inisial	*Pre-test*	*Post-test*	Selisih
BYF	73	77	+4
YSM	66	66	0
A	70	70	0
N	67	70	+3
S	65	75	+10
JA	68	74	+6
MCF	80	83	+3
SA	69	79	+10
AYB	64	76	+12
ED	57	74	+17
BJ	73	73	0
NS	90	97	+7
W	69	74	+5
KU	70	74	+4
FBW	73	82	+9
LRA	73	73	0
RBP	66	73	+7
DDP	86	92	+6

Sumber: Data Primer

Hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank* disajikan pada Tabel 5. Nilai Z sebesar −3,300 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor regulasi emosi sebelum dan sesudah pelatihan pada taraf kepercayaan 95%. Pada tabel peringkat, terdapat 14 peringkat positif dengan rerata peringkat 7,50 dan jumlah peringkat 105,00, tidak ada peringkat negatif, dan 4 data berpasangan bernilai sama (*ties*).

Tabel 5. Hasil Uji Wilcoxon Signed-Rank

Statistik	N	Rerata Peringkat	Jumlah Peringkat
Peringkat negatif (*post-test* < *pre-test*)	0	0,00	0,00
Peringkat positif (*post-test* > *pre-test*)	14	7,50	105,00
Ties (*post-test* = *pre-test*)	4		
Total	18		
Z	−3,300		
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001		

Sumber: Data Primer (keluaran SPSS)

Pembahasan

Interpretasi Temuan Utama

Skor regulasi emosi karyawan security lebih tinggi setelah pelatihan, dan perbedaannya signifikan secara statistik (Z = −3,300; p = 0,001), sehingga hipotesis penelitian didukung. Pola perubahannya konsisten: tidak ada partisipan yang skornya turun, dan 14 dari 18 partisipan meningkat. Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan cara kerja teknik STOP yang menciptakan jeda antara munculnya dorongan emosional dan tindakan (Linehan, 2015). Tahap *Observe* dapat dikaitkan dengan pemantauan emosi, sedangkan *Stop* dan *Take a Breath* dapat dikaitkan dengan kemampuan berhenti sejenak dan menenangkan diri sebelum merespons. Bagi karyawan security yang menghadapi keluhan, pertanyaan berulang, atau permintaan yang tidak sesuai harapan, jeda tersebut memberi kesempatan untuk memilih respons yang lebih tenang dan profesional. Temuan ini juga searah dengan bukti bahwa *mindfulness* di tempat kerja berkaitan dengan pengelolaan emosi yang lebih adaptif (Hülsheger dkk., 2013), meskipun rancangan dan konteksnya berbeda.

Besarnya peningkatan berbeda antarpartisipan. Partisipan dengan skor awal paling rendah menunjukkan peningkatan paling besar (ED, dari 57 menjadi 74, atau +17; AYB, dari 64 menjadi 76), sedangkan partisipan dengan skor awal tertinggi meningkat lebih kecil (NS dari 90 menjadi 97; DDP dari 86 menjadi 92). Pola ini menunjukkan bahwa ruang perubahan lebih luas pada partisipan dengan kemampuan awal yang lebih rendah, tetapi hal ini bersifat deskriptif dan tidak diuji secara statistik. Empat partisipan tidak menunjukkan perubahan skor.

Perbandingan dengan Studi Sebelumnya

Arah temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai teknik STOP. Černetič (2017) melaporkan penurunan ketidaknyamanan dan peningkatan keyakinan menghadapi situasi stres di tempat kerja, Nisa (2025) menemukan penurunan stres akademik yang lebih besar pada kelompok eksperimen, Setiawan (2024) melaporkan peningkatan kesadaran diri, dan Tegeh dan Asril (2025) menemukan perbedaan regulasi emosi anak usia dini pada kelompok yang mendapat teknik STOP. Perbedaannya terletak pada rancangan. Studi-studi tersebut menerapkan teknik selama beberapa hari (Černetič, 2017) atau membandingkan kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol (Nisa, 2025; Tegeh & Asril, 2025), sedangkan penelitian ini memberikan satu sesi sekitar 30 menit kepada satu kelompok. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan laporan bahwa kegiatan psikoedukasi regulasi emosi bermanfaat bagi karyawan (Jalal dkk., 2026), meskipun kelompok sasaran dan ukuran hasilnya berbeda. Paulana dkk. (2021) juga menemukan bahwa regulasi emosi berperan terhadap resiliensi pada atlet pencak silat, meskipun rancangan (analisis regresi pada 41 atlet). Demikian pula, studi Afandi dkk. (2022) dan Nur F. A. S dkk. (2022) pada tenaga keperawatan menggunakan analisis regresi terhadap variabel motivasi dan komitmen kerja, sehingga tidak dapat dibandingkan langsung dengan hasil intervensi pada penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan perlu diperhatikan. Pertama, desain satu kelompok tanpa kelompok kontrol tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal. Pengalaman kerja, kondisi emosional saat mengisi kuesioner, situasi pekerjaan, dan efek pengukuran berulang dapat ikut memengaruhi perubahan skor. Kedua, *post-test* dilakukan segera setelah pelatihan dalam sesi yang sama, sehingga

hasilnya menggambarkan perubahan awal, bukan perubahan perilaku yang menetap. Ketiga, sebagian butir instrumen menggunakan rumusan yang dekat dengan tahapan STOP (misalnya berhenti sejenak dan menarik napas), sehingga peningkatan skor dapat sebagian mencerminkan keakraban peserta dengan materi. Bukti psikometrik instrumen dalam artikel ini juga terbatas pada *expert judgment*; koefisien reliabilitas belum dilaporkan. Keempat, jumlah partisipan kecil (N = 18) dan berasal dari satu tempat kerja, sehingga generalisasi terbatas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyelidiki pelatihan motivasional berbasis teknik STOP dan bertujuan menguji perbedaan skor regulasi emosi karyawan security di Rumah Sakit X sebelum dan sesudah pelatihan. Temuan menunjukkan rerata skor meningkat dari 71,06 menjadi 76,78; 14 dari 18 partisipan meningkat, 4 tetap, dan tidak ada yang menurun. Uji *Wilcoxon Signed-Rank* menunjukkan perbedaan yang signifikan ($Z = -3{,}300$; $p = 0{,}001$). Secara khusus, hasil ini memberikan bukti awal pada karyawan security rumah sakit, kelompok yang menghadapi tuntutan pelayanan langsung. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan singkat dan aplikatif berpotensi menjadi salah satu upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan kemampuan regulasi emosi, terutama bila diperkuat melalui pengingat berkala di tempat kerja.

Meskipun demikian, tidak adanya kelompok kontrol, durasi intervensi yang singkat, dan pengukuran yang dilakukan segera setelah pelatihan membuat hasil ini belum dapat dimaknai sebagai bukti kausal tunggal atau sebagai perubahan perilaku jangka panjang.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan durasi yang lebih panjang, sehingga peserta dapat membentuk kebiasaan memberi jeda sebelum merespons. Pengukuran lanjutan (*follow-up*) beberapa waktu setelah pelatihan diperlukan untuk melihat keberlanjutan dampaknya. Kelompok kontrol atau kelompok pembanding akan memperkuat inferensi tentang efek intervensi. Ukuran hasil dapat dilengkapi dengan observasi atau umpan balik atasan dan data keluhan pelanggan, serta pengujian reliabilitas instrumen. Bagi perusahaan, teknik STOP dapat diperkenalkan kembali melalui *briefing* singkat atau pengingat berkala agar penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. B. A., Rejeki, A., & Rahayuningsih, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga keperawatan di Rumah Sakit X. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 16*(2), 99–106. https://doi.org/10.30587/psikosains.v16i2.4559

Al Haq, dkk. (2025). Regulasi emosi dan work-life balance dengan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Indonesia, 3*(2), 269–277.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Ed. 2). Pustaka Pelajar.

Černetič, M. (2017). Mindfulness as a tool for coping with stress in the workplace: The STOP technique. *Journal of Innovative Business and Management, 9*(2).

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78.

Donker, T., Griffiths, K. M., Cuijpers, P., & Christensen, H. (2009). Psychoeducation for depression, anxiety and psychological distress: A meta-analysis. *BMC Medicine, 7*(79), 1–9.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271–299.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*(1), 1–26.

Jalal, dkk. (2026). Psikoedukasi "Empowered emotion, better performance!" pada karyawan Hotel Gammara Makassar. *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4*(1), 78–82.

Jansa, dkk. (2024). Hubungan antara regulasi emosi dengan stres kerja pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. *Journal on Teacher Education, 5*(3).

Lawlor, C., Vitoratou, S., Duffy, J., Cooper, B., De Souza, T., Le Boutillier, C., Carter, B., Hepworth, C., & Jolley, S. (2022). Managing emotions in psychosis: Evaluation of a brief DBT-informed skills group for individuals with psychosis in routine community services. *British Journal of Clinical Psychology, 61*(3), 735–756. https://doi.org/10.1111/bjc.12359

Liao, Y., Wang, L., Luo, T., dkk. (2020). Brief mindfulness-based intervention of "STOP (Stop, Take a Breath, Observe, Proceed) touching your face": A study protocol of a randomised controlled trial. *BMJ Open, 10*, e041364.

Linehan, M. M. (2015). *DBT skills training manual* (2nd ed.). The Guilford Press.

Lukens, E. P., & McFarlane, W. R. (2004). Psychoeducation as evidence-based practice: Considerations for practice, research, and policy. *Brief Treatment and Crisis Intervention, 4*(3), 205–225.

Maryani. (2024). Peningkatan pengelolaan emosi siswa di SMPN 2 Cihampelas melalui teknik STOP. *Jurnal Karya Insan Pendidikan Terpilih, 2*(1).

Nisa, N. K. (2025). Efektivitas bimbingan kelompok dengan teknik mindfulness STOP untuk mengelola stres akademik mahasiswa akhir di FKIP Universitas PGRI Banyuwangi. *Bimbingan dan Konseling Banyuwangi, 4*(2), 39–45.

Nur F. A. S, E. W., Rejeki, A., & Endah Puspitaningrum, N. S. (2022). Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada tenaga keperawatan. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 16*(2), 89–98. https://doi.org/10.30587/psikosains.v16i2.4558

Paulana, A. N., Rejeki, A., & Sholichah, I. F. (2021). Regulasi emosi terhadap resiliensi atlet pencak silat. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi, 1*(2), 76–83.

Rahmasari, H., & Rejeki, A. (2023). Subjective well-being in gay. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 12*(4), 553–562. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i4.12588

Ramadhanti, U., Rejeki, A., & Wicaksono, A. S. (2022). Pengaruh kecemasan sosial terhadap *social media addiction* pada mahasiswa psikologi angkatan 2018-2020 Universitas X dimasa pandemi Covid-19. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 17*(2), 131–144. https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4590

Setiawan, G. D. (2024). Teknik STOP sebagai upaya peningkatan keterampilan sosial emosional fase pondasi. *Daiwi Widya, 11*(1), 89–101.

Tegeh, & Asril. (2025). Metode mindfulness teknik STOP terhadap peningkatan kemampuan konsentrasi dan regulasi emosi anak usia dini. *Journal of Education Action Research, 9*(1), 155–163.

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. Dalam N. A. Fox (Ed.), *The development of emotion regulation: Biological and behavioral considerations* (Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol. 59, No. 2–3, pp. 25–52). University of Chicago Press.