

Penerapan Expressive Writing Sebagai Media Melepas Emosi Pada Karyawan

Hilda Haerany Arsyad¹, Venni Wulansari², Nur Akmal³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

E-mail: hildahaerany.a@gmail.com, venniwulansari@gmail.com, nurakmal@unm.ac.id

Article History:

Received: 03 Juli 2024

Revised: 18 Juli 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Keywords: *Expressive writing, emosi, karyawan.*

Abstract: *Expressive writing adalah sebuah teknik dimana individu menulis tentang ketakutan dan pengalaman mereka terkait dengan kisah hidup mereka yang penuh emosi atau traumatis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan expressive writing sebagai media lepas emosi pada karyawan. Masalahnya adalah karyawan merasakan kesulitan untuk mengungkapkan apa yang dirasakan selama bekerja kurang lebih 1 tahun. metode yang digunakan adalah pemberian Materi, Pelaksanaan Expressive Writing, pemberian teknik refleksi dan wawancara mendalam setelah pemberian perlakuan. Hasil dari penelitian ini diperoleh metode expressive writing yang dapat digunakan sebagai satu media melepas emosi yang di rasakan karyawan.*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah individu pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan dengan tugas-tugas tertentu yang harus dijalankan sesuai peran masing-masing. Mulyadi (2007), menjelaskan bahwa karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dan memiliki peranan besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan, dikarenakan kedudukan karyawan sebagai subyek pelaksanaan dan penggunaan operasional. Sedangkan, perusahaan adalah suatu organisasi atau badan usaha yang mengerahkan sekelompok individu dengan tanggung jawab untuk menyukseskan, mencapai target, dan tujuan perusahaan. McLeod dan Schell. (2008), menjelaskan bahwa tujuan perusahaan adalah keuntungan atau profit, besar kecilnya keuntungan merupakan tolok ukur keberhasilan manajemen. Oleh sebab itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan dan kesehatan mental karyawan.

Kesehatan mental yang stabil memungkinkan seseorang mengelola stres dan emosi dengan lebih baik dan fokus pada tugas yang ada. Sehingga dapat menghasilkan keputusan yang baik, pelaksanaan tugas yang efektif, dan kemampuannya untuk membantu mencapai tujuan organisasi merupakan keuntungan utama. Sebaliknya, jika karyawan dengan kesehatan mental yang tidak stabil akan mempengaruhi kinerja dan menyulitkan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Namun, terkadang adanya tuntutan pekerjaan menimbulkan rasa cemas dan stres sehingga perlu adanya kecerdasan emosi dalam setiap karyawan, hal ini untuk melatih amarah ataupun gejala emosi pada saat menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di tempat pengabdian, menghasilkan data yang relevan yaitu kebanyakan karyawan merasakan ke tidak stabilan emosi dan kesulitan dalam mengutarakan perasaan selama bekerja. Karyawan merasakan stres dalam

pekerjaan, tidak mengutarakan emosi yang dirasakan, adanya tekanan kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan kelelahan emosional. Kondisi ini sejalan dengan temuan terdahulu oleh Mayer. Mayer menjelaskan bahwa berdasarkan hasil kegiatan membuktikan bahwa 80% kesuksesan karyawan dalam pekerjaan atau kehidupan bergantung pada kecerdasan emosional dan 20% pada kecerdasan intelektual (Roman & Roman, 2017). Carmichael mengemukakan bawah kecerdasan emosional adalah proses kognitif yang mencakup kemampuan dalam mengungkapkan emosi kepada orang lain, mengendalikan emosi untuk mencapai tujuan (Supriyanto & Troena, 2012). Kecerdasan intelektual dapat membantu pekerja memecahkan masalah, melakukan perhitungan, atau memproses informasi. Sebaliknya, kecerdasan emosional memungkinkan karyawan menjadi lebih kreatif dan menggunakan emosinya untuk memecahkan masalah.

Cherniss dan Goleman (2001), mengemukakan bahwa dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja organisasi dibagi menjadi tiga bagian. *Pertama*, yaitu rekrutmen karyawan (*employee recruitment*) merupakan kecerdasan emosional yang dibutuhkan setiap individu untuk mengambil keputusan baik dalam rekrutmen karyawan. *Kedua*, pengembangan karyawan (*development employee*) merupakan seseorang yang dapat meningkatkan keterampilan sosial dan hubungan interpersonal sepanjang proses bisnis. *Ketiga*, adalah kerja kelompok (*team work*), yaitu proses menghasilkan pekerjaan yang baik melibatkan karyawan yang terlibat dalam interaksi atau negosiasi yang terlihat. Andewi, Supartha, dan Putra (2016), menyimpulkan hasil dari kegiatan terdahulu bahwa, kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam kinerja bisnis karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan mengelola emosinya secara efektif sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan dengan kecerdasan emosi rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola stres dan tekanan kerja, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan peningkatan konflik interpersonal (Goleman, 1995). John Mayer dan Peter Salovey, menekankan bahwa ketidakmampuan dalam mengidentifikasi dan mengelola emosi dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berkolaborasi secara efektif dengan orang lain, serta memperburuk komunikasi di tempat kerja (Mayer & Salovey, 1997). Kecerdasan emosi rendah lebih rentan terhadap *burnout* dan memiliki kemampuan yang terbatas untuk membangun hubungan kerja yang konstruktif (Ashkanasy & Daus, 2005). Dampak-dampak negative tersebut akan merugikan individu itu sendiri dan perusahaan, sebab itu penting mengatasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.

Salah satu metode yang telah diidentifikasi sebagai cara efektif untuk mengelola stres dan emosi adalah *expressive writing* atau menulis ekspresif. Metode ini melibatkan proses menulis tentang perasaan dan pengalaman pribadi secara mendalam dan reflektif. King dan Miner (2000), mengemukakan bahwa karyawan yang terlibat dalam penulisan ekspresif melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan lebih sedikit gejala psikosomatik dibandingkan dengan mereka yang tidak menulis atau menulis tentang topik yang tidak emosional. Hapsari (2012), menjelaskan bahwa metode *expressive writing* dapat membantu individu dalam mengungkapkan emosi yang terpendam, yang berkontribusi pada penurunan stres dan peningkatan kesejahteraan mental .

Amalia dan Meiyuntariningsih (2020), mengungkapkan bahwa *expressive writing* merupakan suatu proses terapeutik yang menggunakan metode menulis ekspresif untuk mengungkapkan pengalaman emosional dan mengurangi stres yang dirasakan individu, sehingga membantu meningkatkan kesehatan fisik, menjernihkan pikiran, memperbaiki perilaku, dan menstabilkan emosi. Rahmawati, Hardjajani, dan Karyanta (2015), menjelaskan bahwa

expressive writing Sebagai metode katarsis, metode ini juga dapat digunakan untuk mengatur emosi yang dirasakan. Lieberman menjelaskan bahwa mengekspresikan diri melalui tulisan adalah pengaturan emosi secara tidak langsung atau tidak disengaja (Damawi, 2010). *Expressive writing* ini dianggap dapat mengurangi stres ketika orang mampu melepaskan emosi negatif (seperti kesedihan, kekecewaan, dan kesedihan), tetapi juga mulai mengubah perspektif individu, menjadi lebih kreatif, mengaktifkan ingatan individu, meningkatkan kinerja individu dan kualitas hidup, dan memperkuat tubuh individu untuk mencegah psikosomatik (Amalia dan Meiyuntariningsih, 2020).

Berdasarkan pembahasan diatas, maka karyawan yang memiliki kecerdasan emosi akan mudah mudah untuk mengelolah emosi sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang tinggi dan kinerja karyawan yang meningkat. Dengan penerapan menulis ekspresif dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan regulasi emosi serta mengurangi stres, karena membantu individu dalam proses mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik. Berbagai kegiatan telah menunjukkan bahwa menulis ekspresif dapat membantu individu untuk memahami dan mengelola emosi mereka, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesehatan mental. Namun, penerapan metode ini di lingkungan kerja masih relatif baru dan memerlukan kegiatan lebih lanjut untuk memahami efektivitas dan cara terbaik untuk mengimplementasikannya. Oleh karena itu, kegiatan ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan metode *expressive writing* sebagai media melepas emosi pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini, dilakukan pada salah satu perusahaan yang berlokasi di kota Makassar. Sebelum dilaksanakannya kegiatan pengabdian, pengabdian melakukan analisis kebutuhan berupa observasi dan wawancara. Langkah ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan psikologis yang dialami oleh karyawan. Kegiatan pengabdian ini, dibagi menjadi empat tahapan sebagai berikut:

a. Pemberian materi

Pada tahapan ini pengabdian akan memaparkan materi tentang *expressive writing* kepada subjek. Materi yang dipaparkan yaitu definisi dari metode *expressive writing*, langkah-langkah dalam metode *expressive writing*, dan dampak positif terhadap kesehatan mental. Tahapan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman atau pandangan terkait *expressive writing*.

b. Pelaksanaan *expressive writing*

Tahapan selanjutnya, yaitu pelaksanaan *expressive writing* kepada subjek. Pada tahapan ini, pengabdian memberikan intruksi terlebih dahulu sebelum subjek memulai untuk menulis. Pada pemberian intruksi mencakup durasi penulisan, dan hal-hal yang harus diperhatikan selama proses menulis berlangsung serta apa saja yang akan ditulis pada selembaran kertas kosong. Tujuan dari tahapan ini, untuk membantu mereka dalam mengungkapkan perasaan, dan memperbaiki aspek negative yang ada dalam diri.

c. Pemberian teknik refleksi diri

Tahap ketiga adalah pemberian teknik refleksi diri dengan jenis *mindfulness*, hal ini sebagai media atau saran yang diberikan oleh pengabdian kepada subjek ketika sedang merasa stres, emosi, lelah dan lain sebagainya. Teknik refleksi diri ini memberikan manfaat kepada mereka untuk menenangkan diri, pikiran, dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik serta

membantu mencegah reaksi emosional yang berlebihan.

d. Feedback

Tahapan ini adalah tahap akhir dalam kegiatan pengabdian, dimana pengabdian meminta *feedback* dari subjek setelah mengikuti *expressive writing* selama kurang lebih 2 minggu. Dalam proses ini, pengabdian memilih untuk melakukan wawancara via online dikarenakan waktu luang karyawan tidak menentu. Tujuan dilakukannya *feedback* untuk mengetahui bagaimana perasaan karyawan setelah mengikuti kegiatan pengabdian. Hal ini juga memudahkan pengabdian untuk mendapatkan perbandingan keadaan karyawan sebelum dan sesudah penerapan *expressive writing*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama-pertama pengabdian melakukan analisis kebutuhan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan psikologis yang dialami oleh karyawan, hal ini dilakukan dengan observasi selama kurang lebih 1 bulan. Berdasarkan hasil observasi tersebut didapatkan beberapa permasalahan salah satunya terkait dengan emosi karyawan yang paling banyak dialami oleh karyawan. Dari analisis kebutuhan diperoleh 2 subjek yang sesuai dengan kriteria kegiatan, dimana subjek pertama berinisial DR seorang perempuan berusia 30 tahun dengan waktu kerja di perusahaan 1 tahun 1 bulan. Sedangkan subjek kedua, yaitu perempuan berinisial NH dengan usia 26 tahun dengan lama kerja 1 tahun 2 bulan. Setelah melakukan analisis kebutuhan untuk memperkuat hasil observasi, maka pengabdian melakukan wawancara lebih lanjut kepada subjek. Wawancara ini terbagi menjadi 2 sesi, sesi pertama dilakukan pada tanggal 11-06-2024, dan sesi ke. 2 pada tanggal 21-05-2024.



Gambar. 1 Wawancara Data Awal

Fokus utama dari wawancara tersebut yaitu memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai topik atau subjek yang diteliti serta mendapatkan informasi dasar tentang situasi, pengalaman, tema umum yang muncul dari data yang dikumpulkan. Wawancara tersebut menghasilkan data yang relevan yaitu kebanyakan karyawan merasakan ke tidak stabilan emosi dan kesulitan dalam mengutarakan perasaan selama bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek yang diperoleh dari wawancara.

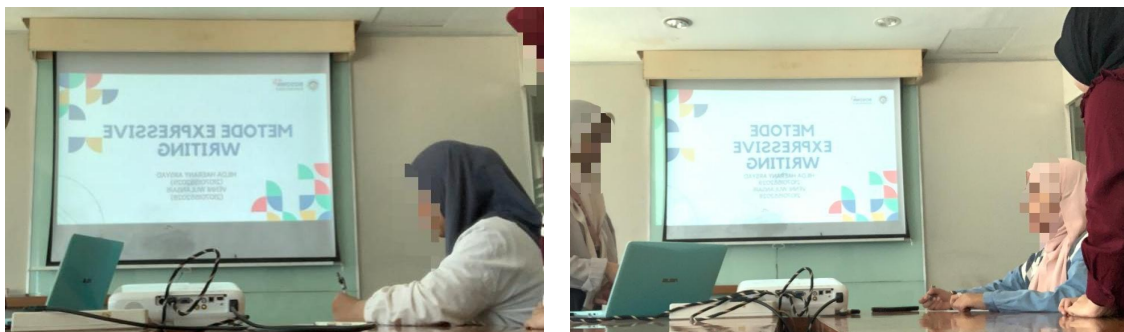
“Perasaan yang kualami saat bekerja disini Sampai sekarang pasti ada susah senangnya sih tapi mau dibilang mauji seimbang semua. Mungkin karena sesuaiji kerjaanku selama ini tapi kalau mau dibilang stress kerja itu ada yah, karena awal kerjaku itu dibilang benar-benar kosong sekaligus dan pengalamanku dari tempat kerjaku sebelumnya masih kurang. Dan sampaika disini merasa kagetja dan merasa oh inimi dunia kerja sebenarnya karena disini benar-benar belajar sendiri dari awal setelah di training 2 hari. Jadi benar-benar merasakan

kayak deadline yang ketat atau tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat baru saya tepekal orang yang tidak suka di buru-buru karena panikanka dan mudahka rasakan stress” (DR)

“Awal Kerjaku itu Baperanka, kayak tidak bisaka posisikan diriku karena tidak gampangka berbaur sama karyawan yang lain. Tapi beberapa bulanka kerja dan sampai sekarang kayak susahka utarakan apa yang kurasakan sama atasanku karena merasaka ini kerjaanku berlebihan sekali karena bukan biasa kerjaanku tapi saya yang kerja jadi merasa ter siksaka dan stresska. Karena takutka keluaran kata-kata yang tersinggungki atasanku, mau tidak mau kujalanimi saja karena inimi pilihanku untuk awal kerja jadi lebih baik kuikutimi saja apa yang disuruhkanka” (NH)

Berdasarkan pernyataan tersebut maka, disimpulkan bahwa kedua karyawan merasakan stress dalam pekerjaan, tidak bisa mengutarakan emosi yang dirasakan, adanya tekananan kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan kelelahan emosional. Membuat individu merasa lelah secara emosional, kehilangan energi, dan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan. Gross (2002), menjelaskan bahwa karyawan yang tidak dapat mengekspresikan emosi mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Amir (2020), menjelaskan bahwa perlunya keseimbangan kehidupan sehari-hari dengan pekerjaan dalam mencegah stres kerja, dan merekomendasikan agar organisasi menawarkan program dukungan kesehatan mental dan pemikiran kerja untuk membantu anggota staf menangani stres dengan lebih baik. Pernyataan dari kedua subjek dari kegiatan ini memperoleh bahwa, perlunya membuang dan menjauhi segala emosi negatif agar keseharian dan dunia kerja dapat seimbang. Menyembunyikan sesuatu dan tidak membicarakannya akan lebih berisiko dan memperburuk kesehatan mental individu. Oleh karena itu perlu adanya ruang dan media untuk mengungkapkan perasaan setelah melalui pengalaman sulit. Dibandingkan dengan terus memikirkan hal-hal negatif, akan lebih baik jika setiap orang bisa jujur dan terbuka tentang apa yang sebenarnya mereka rasakan.

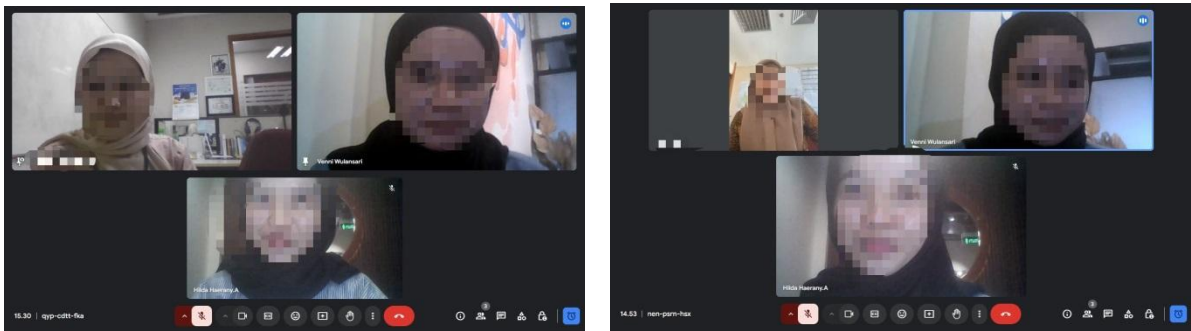
Ruang atau media yang diterapkan oleh pengabdian dalam mengatasi permasalahan yang berdampak ke emosional subjek adalah *expressive writing* (tulisan ekspresif). Karyawan yang menerapkan *expressive writing* lebih mampu mengenali dan mengatasi emosi negatif seperti stres dan kecemasan serta kapasitas pekerja dalam menangani konflik dan stres di tempat kerja telah meningkat (Susanti, 2020). Pelaksanaan *ekpressive writing* pada subjek dibagi menjadi 2 sesi dengan menyusaikan waktu luang subjek yaitu pada 28-6-2024 dan 02-7-2024.



Gambar 2. Pelaksanaan *Expressive writing*

Proses pelaksanaan kegiatan dimulai dengan pemberian pemahaman terkait metode *expressive writing*, dimana materi yang dipaparkan yaitu definisi *expressive writing*, langkah-langkah dalam

metode *expressive writing*, dan dampak positif terhadap kesehatan mental. Dilanjutkan ke sesi pemberian perlakuan (*expressive writing*), pada sesi ini karyawan diminta untuk menuliskan tentang perasaan yang dipendam dan pengalaman yang membuatnya sulit untuk diungkapkan secara lisan/langsung di lingkungan kerja. Hal tersebut bertujuan untuk membantu mereka dalam mengungkapkan perasaan, dan memperbaiki aspek negative yang ada dalam diri. Mereka juga diminta untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi sifat negative tersebut misalnya, untuk mengatasi emosi mereka diharapkan untuk lebih mengenali dan memahami emosi. Sesi terakhir pada kegiatan ini yaitu pemberian teknik refleksi diri sebagai saran yang dapat dilakukan oleh mereka ketika sedang dalam keadaan tidak baik-baik (emosi dan stress). Dalam sesi ini karyawan dapat menenangkan diri, pikiran, dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik. Hal Ini juga dapat membantu mencegah reaksi emosional yang impulsif atau berlebihan, yang dapat memperburuk situasi. Adapun jenis teknik refleksi yang disarankan seperti meditasi mindfulness. Shapiro (2009), menjelaskan bahwa *mindfulness* adalah proses dalam mengarahkan perhatian dengan cara yang tertentu seperti secara sengaja, pada saat sekarang, dan tanpa penilaian. Definisi ini menggambarkan *mindfulness* sebagai kesadaran penuh yang diarahkan pada momen saat ini dengan sikap tanpa penilaian, yang berguna untuk mengelola stres dan emosi secara efektif.



Gambar 3. Wawancara Akhir Setelah Pelaksanaan *Expressive writing*

Hasil dari kegiatan ini menunjukkan adanya perbedaan kondisi sebelum diberikannya perlakuan dan setelah diberikannya perlakuan. Dimana sebelum pemberian perlakuan karyawan merasa kesulitan dalam mengungkapkan apa yang dirasakan yang berdampak kepada emosinya. Setelah diberikan perlakuan, menunjukkan hasil yang signifikan yaitu adanya perubahan positif dalam perasaan dan kesejahteraan emosional mereka. Pertama, karyawan merasa lega karena mereka memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pikiran dan perasaan yang mungkin sulit diungkapkan dalam situasi sehari-hari. Ini membantu mengurangi beban emosional yang mungkin mereka rasakan. Selain itu, karyawan merasa lebih sadar dan memahami emosi mereka sendiri.

"Dengan adanya perlakuan eksperisif writing saya cukup merasa lega karena bisa mengungkapkan apa yang saya rasakan tanpa sepengetahuan banyak orang serta membantu saya untuk mengelola emosi yang selama ini saya rasakan" (NH)

"Dalam menulis apa yang saya rasakan selama ini selama bekerja, cukup membantu meluapkan emosi walaupun itu melalui tulisan. Karena dengan adanya ini sangat membantu untuk mengetahui cara mengataasi emosi, dan lebih memahami orang sekitar kita" (DR)

Melalui proses menulis secara terbuka dan jujur tentang pikiran dan perasaan terdalam, individu

dapat mengurangi tingkat stres, kecemasan, dan depresi. Proses menulis membantu mereka mengidentifikasi pemicu stres dan perasaan negatif, yang dapat membantu mereka mengembangkan strategi untuk mengelola emosi tersebut di masa depan. Perasaan damai dan lebih tenang juga sering dilaporkan karena mereka telah menyalurkan emosi negatif dan stres melalui tulisan. Pennebaker (1997), menjelaskan bahwa menulis tentang pengalaman emosional dapat membantu seseorang mengelola dan memahami emosi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik. Menulis mengurangi aktivitas amigdala, bagian otak yang terhubung dengan emosi dan ketakutan serta meningkatkan aktivitas bagian depan korteks, pengaturan pikiran (Nurhuda, 2017). Adapaun kegiatan yang dilakukan oleh Pennebaker dan Chung (2007), mengungkapkan bahwa dengan menulis memberikan manfaat yaitu dapat membantu memecahkan masalah, menjernihkan pikiran, dan mengatasi trauma yang menghalangi penyelesaian tugas-tugas penting. Hal ini didukung oleh pernyataan Soper dan Bergen yang menjelaskan bahwa memiliki manfaat mengurangi frustrasi karena keinginan yang tidak terpenuhi atau tidak tercapai (Harahap, 2015).

Pendekatan menulis ekspresif dan jurnal terapi menunjukkan bahwa menulis tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mengekspresikan emosi tetapi juga sebagai alat untuk penyembuhan dan pertumbuhan pribadi. Menulis memungkinkan individu untuk mengorganisir pikiran mereka, memproses pengalaman emosional, dan mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang diri mereka sendiri dan dunia di sekitar mereka. Secara keseluruhan, *expressive writing* merupakan alat yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis, dengan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

KESIMPULAN

Expressive writing adalah sebuah teknik dimana individu menulis tentang ketakutan dan pengalaman mereka terkait dengan kisah hidup mereka yang penuh emosi atau traumatis. Teknik ini bertujuan untuk mengeksplorasi emosi dan perasaan dengan cara yang tidak menghakimi, yang diharapkan dapat membantu pengaturan emosi dan kesejahteraan psikologis. Secara keseluruhan, kegiatan yang melibatkan praktik program *expressive writing* dapat menjadi wadah yang bermanfaat bagi karyawan untuk mengembangkan pemahaman diri, mengatasi sisi negatif, dan merencanakan perubahan positif dalam kehidupan mereka. Melalui pendekatan yang empati dan inklusif, karyawan dapat merasa didukung dan terdorong untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Dalam jangka panjang, mereka dapat mengintegrasikan praktik menulis ekspresif ke dalam kehidupan sehari-hari mereka sebagai alat untuk kesejahteraan mental dan peningkatan kualitas hidup.

Hasil kegiatan ini menunjukkan terdapat perbedaan kondisi sebelum dan sesudah perlakuan *expressive writing*. Sebelum karyawan, merasa cemas terhadap hal-hal tentang pekerjaan yang akan melukai emosi mereka. Setelah percobaan selesai, terdapat hasil yang signifikan, yaitu perubahan positif pada keadaan emosi dan persepsi mereka. Pertama-tama, karyawan merasa diberdayakan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengungkapkan ide dan perasaan yang mungkin sulit diartikulasikan dalam situasi sehari-hari. Hal ini membantu mengurangi perubahan emosi yang mungkin mereka alami. Selain itu, karyawan merasa lebih terpisah dan lebih memahami emosi mereka sendiri.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, R., & Meliyuntariningsih, T. (2020). *Ekspresive writing* Therapy dan Kemampuan Penguasaan Emosi Pasien Skizofrenia Hebefrenik. *Jurnal Kegiatan Psikologi*, 11(2), 76–83. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i2.378>
- Amir, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Andewi, N, M, A, Y., Supartha, W, G., & Putra, M, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7
- Anggitoi, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Kegiatan Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Anggitoi, A., & Setiawan, B. (2018). *Metode Observasi: Pendekatan Praktis untuk Kegiatan Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Kegiatan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). *Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated*. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Creiswell, J.W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Damawi, M. Iqbal. (2010). *The miracle of writing*. Yogyakarta: Leutika.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291.
- Hanurawan, F. (2012). *Psikologi Kualitatif: Sebuah Pengantar ke dalam Metodologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hapsari, A. D. (2012). Pengaruh Program *Ekspresive writing* Terhadap Simtom-Simtom Gangguan Stress Pasca Trauma Pada Penderita Korban Kekeerasan Domestik. Universitas Gadjah Mada.
- Keiringer, F. N., & Lelei, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Holt, Rinehart, and Winston.
- King, L. A., & Mineir, K. N. (2000). *Writing about the perceived benefits of traumatic events: Implications for physical health*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(2), 220-230.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Basic Books.
- McLeod, R. J., & Scheil. G. P. (2008). *Sistem Informasi Manajemen. Edisi 10*. Terjemahan oleh Ali Akbar Yulianto dan Afia R. Fitriati, Salemba Empat,

Jakarta.

- Moileiöng, L.J. (2017). *Metòdologi Keègiatan Kualitatif*. Dalam Sugiyònoi. *Metòdei Keègiatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi.2007. Sisteim Peirencanaan dan Peingeindalian Manajeimein.Jakarta : Saleimba Eimpat. Nurhuda, R. (2017). Peingkatan Reègulasi Eimoisi Meilalui Meitòdei *Eèkpreèssivei writing* pada Siswa SMP. *Joürnal Studeint UNY*, 3(7), 353–367.
- Nurhuda, R. (2017). Peingkatan Reègulasi Eimoisi Meilalui Meitòdei *Eèkpreèssivei writing* pada Siswa SMP. *Joürnal Studeint UNY*, 3(7), 353–367.
- Peinneibakeir, J. W. (1997). *Oipeining Up: Thei Healing Poìweir oif Eixpreissing Eimoitions*. Guilfoird Preiss.
- Poèirwandari, Eì.K. (2013). *Peñdekatan Kualitatif untuk Keègiatan Peirilaku Manusia*. Jakarta: LPSP3 UI.
- Rahmawati, D., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (2015). *Meñingkatkan keñampuan reègulasi eimoisi deñgan meñgunakan meñulis catatan harian pada mahasiswa psikologi uns yang seìdang meñgeirjakan skripsi*. Diambil pada tanggal 14 Juli 2024, dari candrajiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candrajiwa/article/view/.../84
- Roìman, M., & Roìman, V. (2017). EIMOITIONÀL INTEILLIGENCE – WHAT IS IT AND WHY DOÈIS IT MATTEIR. *Soìciologi oif coìmmunicatiòn*, 1-9.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitativei Inteirvievwing: Thei Art oif Heiring Data* (3rd eid.). Sagei Publicatiòn.
- Sugiyònoi. (2017). *Metòdei Keègiatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Troieina, Eì. A. (2012). Kepeimimpinan 7 “peingaruh keceirdasan eimoisional dan keceirdasan spritual teirhadap kepeimimpinan transfoirmasional, keipuasan keirja dan kineirja manajeir.” *Jurnal Aplikasi Manajeimeñ*, 10(66), 163–5241.
- Susanti, R. (2020). *Eèkpreèssivei writing* seibagai Meitòdei Inteirveinsi untuk Meñgatasi Streis Keirja. *Jurnal Psikologi Klinis*, 12(2), 89-105.
- Shapiro, S. L., & Carlson, L. Eì. (2009). *Thei Art and Scieñcei oif Mindfulness: Inteègrating Mindfulness intoi Psychoiogy and thei Helping Profeèssions*. Washington, DC: Ameirican Psychoiologiical Assoiciatiòn