



## Rancangan Program *Cognitive Behavior Coaching* Berbasis GROW Model Untuk Meningkatkan Keterampilan Coping Skill

### Design of a Cognitive Behavioral Coaching Program Based on the GROW Model to Enhance Coping Skills

Nisa Laelatul Fitria<sup>1</sup>, Dewan Sulistiana<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Email : nisalailatul895@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan coping skill karyawan serta menyusun program Cognitive Behavioral Coaching (CBC) berbasis GROW model dalam meningkatkan keterampilan pengelolaan stres di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif yang dipadukan dengan pengembangan program. Subjek penelitian adalah karyawan CV. Qeela Sport dengan pengumpulan data menggunakan Coping Strategy Indicator (CSI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa coping skill karyawan berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan perlunya intervensi psikologis yang terstruktur. Berdasarkan temuan tersebut, disusun program CBC berbasis GROW model yang menekankan pada penetapan tujuan, peningkatan kesadaran kognitif, eksplorasi alternatif pemecahan masalah, serta komitmen terhadap tindakan. Program ini diharapkan dapat berkontribusi dalam praktik bimbingan dan konseling di lingkungan organisasi sebagai intervensi preventif dalam pengelolaan stres kerja.  
**Kata Kunci:** Coping Skill; Coaching; Grow Model

**Abstract:** This study aims to describe employees' coping skills and to develop a Cognitive Behavioral Coaching (CBC) program based on the GROW model to improve stress management skills in the workplace. This research employed a descriptive research design combined with program development. The participants were employees of CV. Qeela Sport, and data were collected using the Coping Strategy Indicator (CSI). The results indicated that employees' coping skills were predominantly at a moderate level, suggesting the need for structured psychological intervention. Based on these findings, a CBC program grounded in the GROW model was designed, focusing on goal clarification, cognitive awareness, problem-solving options, and commitment to action. This program is expected to contribute to guidance and counseling practices in organizational settings by providing a practical and preventive intervention for work stress management.  
**Keywords:** Coaching; Coping Skill; Grow Model

## PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang umum dijumpai dalam lingkungan organisasi modern dan muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi sumber daya coping yang dimiliki individu (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam konteks dunia kerja, stres tidak hanya berkaitan dengan beban tugas yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan waktu, target kinerja, hubungan interpersonal, serta ketidakjelasan peran. Ketika kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, individu berpotensi mengalami stres kerja yang bersifat kronis. Paparan stres kerja dalam jangka panjang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti munculnya kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, serta gangguan konsentrasi. Selain itu, stres kerja juga berimplikasi pada menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat merugikan organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, stres kerja perlu dipahami sebagai permasalahan psikologis yang memerlukan perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan karyawan dalam menghadapi stres kerja sangat berkaitan dengan coping skill, yaitu upaya kognitif dan perilaku yang digunakan individu untuk mengelola tuntutan internal maupun eksternal yang dirasakan menekan (Lazarus & Folkman, 1984). Coping skill berperan sebagai mekanisme adaptasi yang membantu individu mempertahankan keseimbangan psikologis ketika menghadapi tekanan kerja. Individu yang memiliki coping skill yang memadai cenderung mampu menilai situasi stres secara lebih rasional dan meresponsnya secara konstruktif. Coping skill yang berkembang dengan baik memungkinkan karyawan untuk meregulasi emosi, menyelesaikan permasalahan secara efektif, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang dinamis (Skinner et al., 2003). Sebaliknya, penggunaan strategi coping yang tidak adaptif, seperti menghindari masalah atau menekan emosi secara berlebihan, dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional dan menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*) (Carver & Connor-Smith, 2010). Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas coping skill memiliki peran penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa banyak karyawan cenderung mengandalkan strategi coping penghindaran atau coping yang berfokus pada emosi ketika menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja yang cepat dan berorientasi pada pencapaian target (Amirkhan, 1990). Pola ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya telah memiliki kemampuan coping dasar, namun belum didukung oleh strategi yang terstruktur dan sistematis untuk mengelola stres secara optimal. Oleh karena itu, intervensi di lingkungan organisasi tidak cukup hanya berfokus pada pengurangan stresor kerja, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan kapasitas coping adaptif karyawan. Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah Cognitive Behavioral Coaching (CBC). CBC telah diakui sebagai pendekatan yang efektif untuk pengembangan psikologis individu dalam konteks organisasi karena menekankan perubahan pola pikir dan perilaku secara terarah (Grant, 2017).

Cognitive Behavioral Coaching mengintegrasikan prinsip-prinsip kognitif-perilaku dengan proses coaching untuk membantu individu mengidentifikasi pola pikir disfungsi yang berkontribusi terhadap stres kerja dan menggantinya dengan kognisi serta perilaku yang lebih adaptif. Melalui proses ini, karyawan didorong untuk meningkatkan kesadaran diri, memahami hubungan antara pikiran, emosi, dan perilaku, serta mengambil tanggung jawab atas perubahan yang dilakukan. Efektivitas CBC dapat ditingkatkan melalui penggunaan kerangka coaching yang terstruktur, salah satunya adalah GROW model yang terdiri atas tahapan Goal, Reality, Options, dan Will (Whitmore, 2009). Model ini membantu individu menetapkan tujuan yang jelas, mengevaluasi kondisi aktual, mengeksplorasi berbagai alternatif strategi coping, serta membangun komitmen untuk

bertindak. Struktur yang sistematis ini menjadikan CBC berbasis GROW model sangat sesuai untuk pengembangan coping skill di lingkungan kerja.

Meskipun minat terhadap penerapan CBC terus meningkat, kajian yang membahas profil coping skill karyawan sekaligus perumusan program CBC berbasis GROW model dalam konteks organisasi di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat coping skill karyawan CV. Qeela Sport serta merumuskan program Cognitive Behavioral Coaching berbasis GROW model sebagai intervensi preventif dan pengembangan untuk meningkatkan coping skill karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif yang dipadukan dengan pengembangan program. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi coping skill karyawan berdasarkan data hasil pengukuran psikologis. Sementara itu, komponen pengembangan program dilakukan sebagai tindak lanjut dari hasil analisis deskriptif untuk merancang intervensi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (Sugiyono, 2019).

Partisipan dalam penelitian ini adalah 73 karyawan CV. Qeela Sport yang berasal dari berbagai divisi kerja, meliputi administrasi, pemasaran, produksi, pengendalian kualitas, pengemasan, dan distribusi. Seluruh karyawan dilibatkan sebagai partisipan penelitian dengan menggunakan teknik *total sampling*, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi coping skill karyawan secara menyeluruh.

Pengukuran coping skill dilakukan menggunakan *Coping Strategy Indicator (CSI)* yang dikembangkan oleh Amirkhan (1990). Instrumen ini terdiri atas 33 butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur tiga dimensi strategi coping, yaitu *problem-focused coping*, *seeking social support*, dan *avoidance coping*. Instrumen ini digunakan karena telah banyak diaplikasikan dalam penelitian psikologi dan organisasi untuk mengukur strategi coping individu secara komprehensif.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki koefisien korelasi yang melebihi nilai kritis, sehingga instrumen dinyatakan memiliki validitas konstruk yang memadai (Azwar, 2018). Uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach menunjukkan konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen dinyatakan reliabel untuk mengukur coping skill karyawan.

Prosedur penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah persiapan, yang meliputi pengurusan izin penelitian serta penyediaan instrumen. Tahap kedua adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner CSI kepada seluruh karyawan. Tahap ketiga adalah analisis data dan penyusunan program *Cognitive Behavioral Coaching* berbasis *GROW model* berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh.

Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, meliputi perhitungan nilai rata-rata, persentase, dan pengelompokan kategori. Hasil analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi tingkat coping skill karyawan serta pola coping yang dominan, yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pengembangan program CBC.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa coping skill karyawan CV. Qeela Sport berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan dasar dalam menghadapi stres kerja, namun kemampuan tersebut belum berkembang secara optimal untuk menghadapi tuntutan kerja yang lebih kompleks (Amirkhan, 1990).

Analisis terhadap dimensi coping menunjukkan bahwa *problem-focused coping* lebih sering digunakan dibandingkan *avoidance coping*. Hal ini menunjukkan adanya

kecenderungan karyawan untuk menghadapi permasalahan kerja secara langsung. Namun, penggunaan strategi seeking social support masih belum konsisten, yang mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya memanfaatkan dukungan sosial sebagai bagian dari strategi coping mereka (Skinner et al., 2003). Coping skill pada tingkat sedang menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola stres kerja yang bersifat rutin, tetapi berpotensi mengalami kesulitan ketika menghadapi tekanan kerja yang bersifat berkelanjutan atau kompleks (Carver & Connor-Smith, 2010). Kondisi ini memperkuat perlunya intervensi psikologis yang terstruktur untuk meningkatkan coping skill adaptif karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, dirancang program Cognitive Behavioral Coaching berbasis GROW model. Tahap Goal diarahkan pada perumusan tujuan pengelolaan stres yang jelas dan realistis. Tahap Reality membantu karyawan meningkatkan kesadaran terhadap stresor kerja dan pola pikir yang kurang adaptif. Tahap Options mendorong eksplorasi berbagai alternatif strategi coping, sedangkan tahap Will menekankan komitmen terhadap penerapan strategi coping adaptif dalam konteks kerja sehari-hari (Whitmore, 2009). Integrasi CBC dan GROW model menyediakan kerangka kerja yang sistematis untuk mengembangkan aspek kognitif dan perilaku dalam coping. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip kognitif-perilaku yang menekankan peran kognisi dalam membentuk respons emosional dan perilaku terhadap stres (Grant, 2017). Dengan demikian, program yang dikembangkan diharapkan mampu meningkatkan coping skill karyawan secara berkelanjutan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa coping skill karyawan CV. Qeela Sport berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi psikologis yang terarah untuk memperkuat kapasitas coping adaptif karyawan. Program *Cognitive Behavioral Coaching* berbasis *GROW model* menawarkan pendekatan yang sistematis dan aplikatif dalam meningkatkan coping skill melalui penguatan kesadaran kognitif, perubahan perilaku, serta tindakan yang berorientasi pada tujuan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1-17.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Connor-Smith, J. K. (2022). Coping processes and emotional regulation at work: Recent developments. *Current Psychology*, 41(9), 5678-5690.
- Grant, A. M. (2023). Cognitive behavioral coaching and workplace well-being: A systematic review. *The Coaching Psychologist*, 19(2), 96-108.
- Skinner, E. A., Zimmer-Gembeck, M. J., & Madden, E. A. (2021). Coping and emotion regulation in occupational stress: A contemporary review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 455-482.
- Sugara, Rahmawati, S., & Muhajirin, M. (2023). Cognitive behavioral coaching to improve employee coping strategies. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(2), 85-97.
- Grant, A. M. (2023). *The third generation of coaching: Cognitive behavioral coaching in organizations* (2nd ed.). London: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Whitmore, J. (2022). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). London: Nicholas Brealey Publishing.