



REGULASI EMOSI SEBAGAI PEMBENTUKAN KETAHANAN MENTAL UNTUK MENINGKATKAN MUTU PRODUKTIVITAS KERJA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN

Oleh

Arthur Huwae¹, Joanne Marrijda Rugebregt²

¹²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

¹arthurhuwae92@gmail.com, ²joannerugebregt@gmail.com

diterima 30 Juni 2020, direvisi 25 Agustus 2020, diterbitkan 31 Agustus 2020

Abstract

This study is based on the phenomenon of lack of work productivity that occurs in college students who follow the activities of the organization of the student council. College students still lack the proper emotional management to carry out student council activities, thus affecting the process and the work involved. Considering the problem with the organization of student council functionary, it will require interventions to increase the productivity of the work, which is means of emotional regulation training as a form of mental endurance. The purpose of this study is to know the effectiveness of emotional regulation as a mental endurance of the productivity of members the organization of student council functionality. The productivity scale of their functionary work is used to collect pre-test and post-test data. Based on the test of signed-rank on Wilcoxon Statistics, there is a value of 3.923 with a significant 0,000 ($p < 0.05$). This means that effective emotional regulation training increases the productivity of the functionality of an individual within who has good emotional regulation, makes the productive person in fulfilling his duties and functions, and able to be a superior resource, synergy, and competitive.

Keywords: *Work Productivity; Emotional Regulation; Student Council.*

I. PENDAHULUAN

Lembaga kemahasiswaan (LK) merupakan salah satu organisasi formal dibawah naungan suatu perguruan tinggi yang berfungsi memoderasi mahasiswa menjadi sumber daya unggul untuk kemajuan bangsa dan negara. LK juga bertugas sebagai rumah untuk membina keakraban dan sikap

integritas mahasiswa serta menjadi satu-satunya wadah untuk menyalurkan semua aspirasi yang bertanggungjawab sekaligus hidup dilingkup mahasiswa guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perguruan tinggi melalui program-program kerja baik yang bersifat pengembangan *soft-skill* maupun *hard-skill*. Adanya organisasi

kemahasiswaan di lingkungan kampus dapat meningkatkan semua potensi mahasiswa secara kritis, logis, dan kreatif sebagai salah satu bekal yang nantinya dapat diaplikasikan di dalam masyarakat yang lebih luas (Byington & Feles, 2010).

Dibalik semua manfaat positif dengan adanya LK, mahasiswa dapat mempersiapkan diri menjadi seorang intelektual muda yang sigap terhadap perubahan-perubahan yang ada, dan mampu menjadi agen perubahan yang berkualitas (Thomas, Raynor, & Al-Marzooqi, 2012). Jika dilihat, memang kegiatan kuliah sambil mengikuti aktivitas organisasi adalah hal yang cukup sulit dilakukan, karena mahasiswa harus membagi waktu dan konsentrasinya menjadi dua arah serta bertanggungjawab penuh terhadap komitmen dari kedua aktivitas tersebut. Jika mahasiswa bersangkutan tidak dapat membagi waktu dengan baik, maka akan berdampak sangat buruk pada proses pendidikan yang ditekuni. Hal ini sesuai dengan pandangan Pool & Sewell (2007), bahwa seorang pelajar yang tidak memiliki orientasi tujuan dalam berorganisasi, cenderung membuat mereka memiliki tanggungjawab yang rendah dan terhambat dalam mengembangkan karir dikemudian hari.

Dari data asesmen awal yang dilakukan pada mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi LK, didapatkan bahwa mahasiswa yang ber-LK cenderung meluapkan perasaan yang kurang baik kepada orang lain, sering membawa masalah pribadi dalam aktivitas organisasi, melakukan pengeluhan akan kelelahan fisik maupun psikis, perasaan tidak tenang ketika pekerjaan tidak selesai, cenderung meninggalkan kuliah sehingga nilai menjadi tidak tuntas, serta menuntaskan tugas organisasi dalam waktu yang tidak maksimal. Kondisi seperti ini merupakan ketidakberhasilan produktif mahasiswa dalam mengikuti organisasi LK, seperti yang disampaikan oleh Agola & Ongori (2009) bahwa mahasiswa yang mengalami tekanan dalam aktivitas perkuliahan akan menyebabkan mereka tidak mampu untuk

meningkatkan kualitas sebagai pribadi yang bersinergi.

Untuk menjaga komitmen berorganisasi, mahasiswa membutuhkan dorongan yang tinggi untuk mengarahkan mereka sehingga bisa produktif dalam melaksanakan kegiatan ber-LK dengan kemampuan yang dimiliki. Produktivitas kerja disini didesain dalam konteks organisasi mahasiswa, yang merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebanyak-banyaknya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan gagasan, karya dan karsa yang optimal (Shalvendy, 2012). Seorang mahasiswa dikatakan produktif dalam berorganisasi, apabila ia mampu menunjukkan sikap kerja yang tinggi. Terealisasinya produktivitas kerja fungsionaris LK, melibatkan tiga komponen besar, yaitu : pertama, kuantitas kerja yang berkaitan dengan hasil yang dicapai dari tujuan yang telah dibuat oleh LK. Kedua, kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan kegiatan/program yang telah dicapai oleh LK. Ketiga, ketepatan waktu adalah aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan/program yang berjalan sesuai ketentuan yang telah dibuat oleh LK (Shalvendy, 2012).

Produktivitas kerja mahasiswa dalam ber-LK, sangat berdampak pada hasil kerja dan keberlangsungan kualitas LK. Untuk itu, faktor utama yang paling penting untuk dimiliki mahasiswa dalam bekerja sebagai fungsionaris LK ialah regulasi emosi sebagai bentuk intervensi (Singh, 2012., dan McCleskey, 2014). Jika mahasiswa yang ber-LK mengalami penurunan produktivitas kerja maka tujuan, manfaat dan fungsi LK tidak terwujud sebagaimana mestinya. Sehubungan dengan itu, mahasiswa yang mengikuti organisasi LK perlu pengontrolan emosi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai fungsionaris LK.

Regulasi emosi mengacu pada hal yang dikontrol seperti emosi apa yang dimiliki, kapan emosi itu muncul, hal-hal apa yang terjadi saat emosi itu muncul dan bagaimana mengekspresikannya (Gross, 2014). Regulasi

emosi dikembangkan dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa dalam mengikuti kegiatan ber-LK. Dalam pemberian pelatihan, ada beberapa tahapan yang diberikan yaitu pemilihan situasi, penyesuaian, pemilihan fokus, perubahan kognitif, dan modulasi respon (Gross, 2014). Pelatihan regulasi emosi memiliki peranan penting dalam membantu fungsionaris LK produktif menjalankan tugas dan kewajibannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Niven, Sprigg, & Armitage (2013), menunjukkan bahwa regulasi emosi efektif menurunkan stress, ketegangan kerja, dan perilaku agresi, sehingga hal ini berdampak baik pada peningkatan produktivitas individu dalam bekerja. Begitu juga dengan yang dipaparkan oleh Gross (2014), bahwa regulasi emosi adalah prediktor yang sangat besar untuk bisa mencapai kesejahteraan di setiap aspek kehidupan individu, termasuk dalam lingkup organisasi. Namun di sisi lain, regulasi emosi masih akan terasa sulit diterapkan oleh individu yang tidak mau membuka diri untuk belajar dari keadaan sekitarnya, sehingga berdampak pada *performancenya* secara penuh (Kariv & Heiman, 2005).

Pemberian pelatihan regulasi emosi sebagai bentuk ketahanan mental dianggap sangat penting dengan asumsi bila fungsionaris LK mengontrol emosi, dan menyadari keadaan emosinya yang baik maka mereka dapat menghadapi situasi yang sulit maupun tekanan dengan lebih profesional, sehingga tekanan atau situasi sulit tersebut tidak memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai fungsionaris LK. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ketahanan mental melalui regulasi emosi terhadap peningkatan produktivitas kerja fungsionaris LK. Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini ialah regulasi emosi sebagai bentuk ketahanan mental efektif meningkatkan produktivitas kerja fungsionaris LK. Selain itu, melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pada peningkatan mutu kualitas LK yang menjadi satu kesatuan secara keseluruhan dengan kinerja suatu perguruan tinggi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain *one group pretest-posttest design*.

Tabel 1.

Desain Penelitian <i>One Group Pretest-Posttest Design</i>		
<i>Pretest</i>	<i>Treatment</i>	<i>Posttest</i>
O ₁	X	O ₂

Sumber : Shadish, Cook, & Campbell (2002)

Sampel dalam penelitian ini adalah 20 mahasiswa yang aktif menjadi fungsionaris LK di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga dengan teknik *purposive sampling*. Adapun tahap-tahap dalam penelitian ini, yaitu : 1) tahap pembuatan skala produktivitas kerja fungsionaris LK dan uji coba skala, 2)

tahap pembuatan modul regulasi emosi dan uji coba modul, 3) tahap seleksi partisipan dan persetujuan *inform consent*, 4) tahap pelaksanaan penelitian, dan 5) tahap analisis hasil penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama lima bulan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.

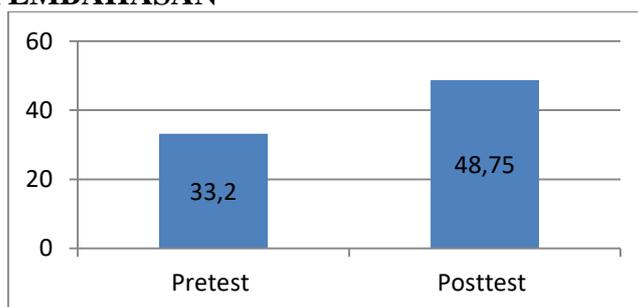
Tahapan Pelaksanaan Regulasi Emosi		
Tahapan	Waktu	Keterangan
<i>Pretest</i>	26 Agustus 2019	Pengukuran awal sebelum pemberian pelatihan regulasi emosi
<i>Treatment</i>		
1. Materi	27-29 Agustus 2019	Subjek mendapatkan pelatihan berupa materi mengenai regulasi emosi
2. Proses <i>treatment</i> (Penugasan /	30 Agustus 2019 - 30 November 2019	

mengaplikasikan pelatihan)		Subjek melaksanakan tugas-tugas nyata dari pelatihan yang diberikan selama tiga bulan di dalam organisasi
<i>Posttest</i>	1 Desember 2019	Pengukuran akhir setelah pemberian pelatihan
<i>Follow up</i>	7 Januari 2020	Peninjauan lanjutan

Untuk mendapatkan gambaran mengenai produktivitas kerja fungsionaris LK, maka pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala produktivitas kerja fungsionaris LK dengan berdasar pada tiga indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Skala ini terdiri dari 18 aitem, yang kemudian diujicobakan terlebih dahulu.

Dari pengujian, diperoleh 15 aitem yang lolos dengan kisaran nilai seleksi aitem sebesar 0,338-0,722. Hal ini sesuai dengan pandangan Azwar (2012), bahwa aitem pada skala pengukuran dapat dikatakan lolos seleksi apabila $p \geq 0,30$. Kemudian, tingkat reliabel skala produktivitas kerja fungsionaris LK sebesar 0,822. Berdasarkan kategori reliabel yang diutarakan oleh Azwar (2012), maka skala produktivitas kerja fungsionaris LK tergolong sangat reliabel. Aitem produktivitas kerja fungsionaris LK yang lolos seleksi akan dijadikan sebagai bahan *pretest* dan *posttest*. Sedangkan teknik analisis untuk pengolahan data menggunakan uji *Wilcoxon Signed Rank* untuk mengetahui hasil *pretest* dan *posttest* produktivitas kerja fungsionaris LK.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Mean Pretest dan Posttest

Dari hasil pengujian deskriptif statistik, diperoleh nilai *mean pretest* sebesar 33,20 yang lebih kecil dari *mean posttest* sebesar 48,75, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan antara produktivitas kerja fungsionaris LK untuk *pretest* dan *posttest*.

Tabel 3.
Ranks Pengujian

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Posttest - Pretest	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	20 ^b	10.50	210.00
	Ties	0 ^c		
	Total	20		

Dari hasil pengujian, didapatkan bahwa semua partisipan penelitian mengalami peningkatan produktivitas kerja sebagai fungsionaris LK dari nilai *pretest* ke nilai *posttest*. Rata-rata peningkatan tersebut sebesar 10,50. Peningkatan produktivitas kerja fungsionaris LK yang terjadi dapat dijelaskan bahwa regulasi emosi menjadi faktor utama dan terpenting yang harus dimiliki oleh seorang mahasiswa dalam mengikuti organisasi LK.

Tabel 4.
Uji Hipotesis Wilcoxon

	Posttest - Pretest
Z	-3.923 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan hasil pengujian tes statistik *Wilcoxon*, diperoleh nilai *Z* sebesar 3,923 dengan signifikan 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang berarti regulasi emosi efektif terhadap produktivitas kerja fungsionaris LK.

Bila dilihat dari penyebab menurunnya produktivitas kerja dalam organisasi dan dikaitkan dengan unsur-unsur dalam pelatihan regulasi emosi, maka dapat dilihat bagaimana pelatihan regulasi emosi dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas

fungsionaris LK dalam bekerja. Unsur-unsur yang terdapat dalam regulasi emosi yakni pemilihan dan penyesuaian situasi, pemilihan fokus, perubahan kognitif dan modulasi respon dikembangkan menjadi sasaran pelatihan yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan akan kurangnya produktivitas fungsionaris LK dalam bekerja. Gambaran keterkaitan antara pelatihan regulasi emosi dan produktivitas kerja fungsionaris LK dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.
Keterkaitan Indikator Produktivitas Kerja dan Unsur Regulasi Emosi

Sasaran Pelatihan Regulasi Emosi	Indikator Kurangnya Produktivitas Kerja
Fungsionaris LK mampu mengendalikan situasi sekitar dan menyesuaikan dengan situasi yang ada.	Fungsionaris LK melakukan penundaan untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
Fungsionaris LK mampu menentukan fokus utama dan berkolaborasi dengan perubahan kognitif.	Fungsionaris LK mudah terdistraksi dan tidak adanya skala prioritas sehingga tidak efektif dan efisien dalam bekerja.
Fungsionaris LK mampu meningkatkan respon dalam menerima informasi dari lingkungan sekitar.	Fungsionaris LK melakukan keterlambatan dalam memulai maupun menyelesaikan semua tugas kerja yang dihadapi.
Fungsionaris LK tidak mudah putus asa, mampu bersikap hati-hati, dan mampu meningkatkan pandangan positif.	Fungsionaris LK kurang di dalam mempertimbangkan resiko-resiko yang akan terjadi

Dalam pelatihan regulasi emosi sebagai wujud ketahanan mental, partisipan mendapatkan pemahaman secara kognitif mengenai bagaimana mengelola emosi secara efektif, peka terhadap perasaan orang lain, menghadapi tantangan dan menghadapi perubahan, tidak mudah putus asa, dan belajar memiliki pandangan positif. Tidak hanya itu, partisipan juga diberi kesempatan secara langsung dan nyata untuk merancang sendiri strategi dalam bekerja di LK. Partisipan menjadi belajar untuk memiliki manfaat yang besar dalam berorganisasi, karena dengan mendapatkan manfaat dalam bekerja akan

memudahkannya mengembangkan kemampuan yang dimiliki, seperti yang disampaikan oleh Hanaysha (2016), bahwa jika seseorang belajar secara matang untuk melatih dan mengembangkan diri secara kognitif dan afeksi, maka ia akan cenderung produktif disetiap aspek kehidupan ditahap selanjutnya yang termasuk didalamnya kegiatan berorganisasi.

Dengan demikian, unsur pengendalian dan penyesuaian situasi dapat mengintervensi indikator produktivitas kerja yaitu berkaitan dengan pengerjaan setiap tugas LK. Terjadinya penundaan mengerjakan pekerjaan

memang tidak terlepas dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh fungsionaris LK. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi fungsionaris LK untuk produktif dalam bekerja. Dalam pelatihan regulasi emosi, partisipan mendapat kesempatan untuk bisa menentukan fokus utama sehingga tidak cepat terdistraksi oleh hal-hal lain yang mengganggu. Fokus utama diperlukan oleh fungsionaris LK agar dapat efektif dalam bekerja (Gruyak, Gross, & Etkin, 2011). Ditambahkan oleh Newstorm (2011) bahwa individu yang mampu berkolaborasi dengan perubahan kognitif menjadikannya lebih efisien dalam bekerja dan kualitas *performancenya* mengalami peningkatan yang baik.

Kemudian, respon dalam menerima informasi juga menjadi unsur penting dalam pelatihan regulasi emosi yang dimana membuat fungsionaris LK mampu memulai dan menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Shalvendy (2012) jika seseorang yang cekatan dalam merespon setiap informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, akan memudahkannya untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, dan berdampak sangat baik bagi jenjang karir individu tersebut.

Unsur yang juga penting dalam pelatihan regulasi emosi guna meningkatkan produktivitas kerja fungsionaris LK yaitu belajar untuk bersikap hati-hati, tidak mudah putus asa, dan memiliki pandangan positif efektif terhadap hasil akhir dari pekerjaan yang dikerjakan. Dengan mengembangkan sikap berhati-hati akan semua yang dimiliki oleh seorang individu, maka akan menjadikannya sebagai pribadi matang dalam pengambilan keputusan saat menjalankan tugas dan fungsi dalam organisasi (Thomas, dkk., 2012). Begitu juga bila seseorang yang tidak mudah putus asa dan selalu memandang positif akan semua yang dikerjakan, menjadikannya sebagai pribadi yang matang dalam mengambil keputusan-keputusan yang menguntungkan buat semua pihak (Vingershoots, Nykliceck, & Denollet, 2008).

Berdasarkan kaitan antara unsur regulasi emosi dan indikator produktivitas kerja fungsionaris LK, dapat dikatakan bahwa pelatihan regulasi emosi dapat meningkatkan produktivitas kerja fungsionaris LK. Keadaan ini juga didukung dengan hasil *follow up* yang dilakukan, yang dimana para partisipan mengungkapkan ada perubahan positif setelah mendapatkan pelatihan meskipun harus melakukan secara bertahap dan harus bisa mengendalikan maupun mengalihkan perasaan/muatan negatif selama proses bekerja ke hal-hal yang menyenangkan seperti menonton film *humor*, jalan ke taman atau ke gunung kemudian berteriak untuk mengeluarkan ketidaknyaman yang dialami, dan lebih lagi sudah bisa merefleksikan diri tentang komitmen yang sudah dibuat akan perannya di dalam mengikuti organisasi LK.

Menurut Gross (2014), regulasi emosi berkenaan dengan proses dimana individu mengendalikan diri sehingga mampu mungurangi emosi negatif dan tetap menampilkan muatan-muatan emosi positif di dalam setiap situasi termasuk di dalam melakukan suatu tugas pekerjaan. Akan tetapi hal ini harus benar-benar matang, dan terus dilatih sehingga tidak mengurangi semangat dan perjuangan individu dalam bekerja, karena John (2003) dan Strongman (2003) menyatakan bahwa kualitas seseorang akan berbeda dengan orang lain, tergantung dari bagaimana orang tersebut bisa melatih dan mengembangkan ketahanan mental melalui pengaturan emosional di setiap kisa-kisah hidupnya setiap hari. Begitu juga dengan regulasi emosi yang baik, memudahkan individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidup, salah satunya di dalam organisasi ber-LK. Seperti yang diketahui bahwa regulasi emosilah yang menentukan seseorang untuk berkomitmen, mencintai pekerjaan, melakukan pekerjaan yang penuh tanggungjawab, dan memiliki persaingan yang sehat guna untuk kesejahteraan organisasi tersebut. Dengan demikian, setiap orang dalam menjalankan pekerjaan harus memiliki regulasi emosi yang baik sebagai cerminan mental yang sehat dan kuat, sehingga mampu meminimalisir

keadaan/kondisi yang kurang menyenangkan yang berdampak pada kualitas kerja organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang sudah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa regulasi emosi sebagai bentuk ketahanan mental efektif meningkatkan produktivitas kerja mahasiswa yang menjadi fungsionaris LK. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja fungsionaris LK setelah mendapatkan pelatihan regulasi emosi mengalami perubahan yang baik.

Hasil ini memberikan gambaran sekaligus informasi bagi setiap mahasiswa yang mengikuti organisasi LK maupun yang akan terlibat dalam organisasi LK agar dapat terus melatih dan membentuk kematangan emosi sebagai wujud dari kesehatan mental setiap manusia yang bertumbuh, berkembang, berproses, dan berkolaborasi dengan semua potensi yang dimiliki ketika berhadapan dengan tugas-tugas organisasi, sehingga tekanan-tekanan yang terjadi dapat diatasi dengan baik, dan menjadikan diri sebagai pribadi-pribadi yang produktif dan kompetitif yang siap menghadapi kehidupan riil dalam masyarakat *society 5.0* dan *industry 4.0*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agola, J. E., & Ongori, H. (2009). An assessment of academic stress among undergraduate students : the case of university of Botswana. *Educational Research and Review*, 4 (2), 63-70.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Byington, E., & Feles, W. (2010). Why do IQ score predict job performance? : an alternative, sociological explanation. *Research in Organizational Behavior*, 30, 175-202
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of emotion regulation. Second Edition*. New York : The Guilford Press.
- Gruyak, A., Gross, J. J., & Etkin, A. (2011). Explicit and implicit emotion regulation : a dual-process framework. *Cognition and Emotion*, 25 (3), 400-412. Doi:10.1080/02699931.2010.544160.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6 (1), 164-178. Doi:10.5296/ijld.v6i1.9200.
- John, C. L. (2003). Mood regulation and emotional intelligence : individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (3), 594-607. Doi:10.1037//0022-3514.84.3.594
- Kariv, D., & Heiman, T. (2005). Task-oriented versus emotion-oriented coping strategies : the cas of college students. *College Student Journal*, 39 (1), 72-85.
- McCleskey, J. A. (2014). Emotional intelligence and leadership : a review of the progress, controversy, and criticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 22 (1), 76-93. Doi:10.1108/IJOA-03-2012-0568.
- Newstorm, J. W. (2011). *Organizational behavior : human behavior at work*. 13th Edition. New York : McGraw-Hill.
- Niven, K., Sprigg, C. A., & Armitage, C. J. (2013). Does emotion regulation protect employees from the negatif effects of workplace aggression?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1), 88-106. Doi:10.1080/1359432X.2011.626200.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability : developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49 (4), 277-289. Doi:10.1108/00400910710754435.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental design for generalized*

- causal inference*. Boston : Houghton Mifflin Co.
- Shalvendy, G. (2012). *Handbook of human factors and ergonomics*. 4rd Edition. New Jersey : John Willey And Sons.
- Singh, R. (2012). Impacts of training practices on employees productivity : a comparative studies. *Interscience Management Review (IMR)*, 2 (2), 89-95.
- Strongman, K. T. (2003). *The psychology of emotion from everyday life to theory*. 5th Edition. New York : McGraw-Hill.
- Thomas, J., Raynor, M., & Al-Marzooqi, A. (2012). Marital status and gender as predictors of undergraduate academic performance : a united Arab Emirates context. *Learning and Teaching in Higher Education : Gulf Perspectives*, 9 (2), 1-9. Doi:10.18538/lthe.v9.n2.80.
- Vingershoots, Ad., Nyklicek, I., & Denollet, J. (2008). *Emotion regulation : conceptual and clinical issues*. Netherlands : Springer.