

**MODEL CREATIVE ART DALAM KONSELING UNTUK
MENINGKATKAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
COPING STRESS PADA KARYAWAN
DI POLITEKNIK LP3I KAMPUS
MEDAN BARU**

TESIS

OLEH

**ABIDAH AYU
NPM. 161804010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2018**

**MODEL CREATIVE ART DALAM KONSELING UNTUK
MENINGKATKAN *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
COPING STRESS PADA KARYAWAN
DI POLITEKNIK LP3I KAMPUS
MEDAN BARU**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**ABIDAH AYU
NPM. 161804010**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Model *Creative Art* Dalam Konseling Untuk Meningkatkan
Quality Of Work Life Dan *Coping Stress* Pada Karyawan Di
Politeknik LP3I Kampus Medan Baru

N a m a : Abidah Ayu

N P M : 161804010

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.

Dr. Nur'aini, S.Psi.,MS

**Ketua Progam Studi
Magister Psikologi**

Direktur

Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.

Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS

Telah diuji pada Tanggal 24 Agustus 2018

Nama : ABIDAH AYU

NPM : 161804010



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Masganti, M.Ag

Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Psi

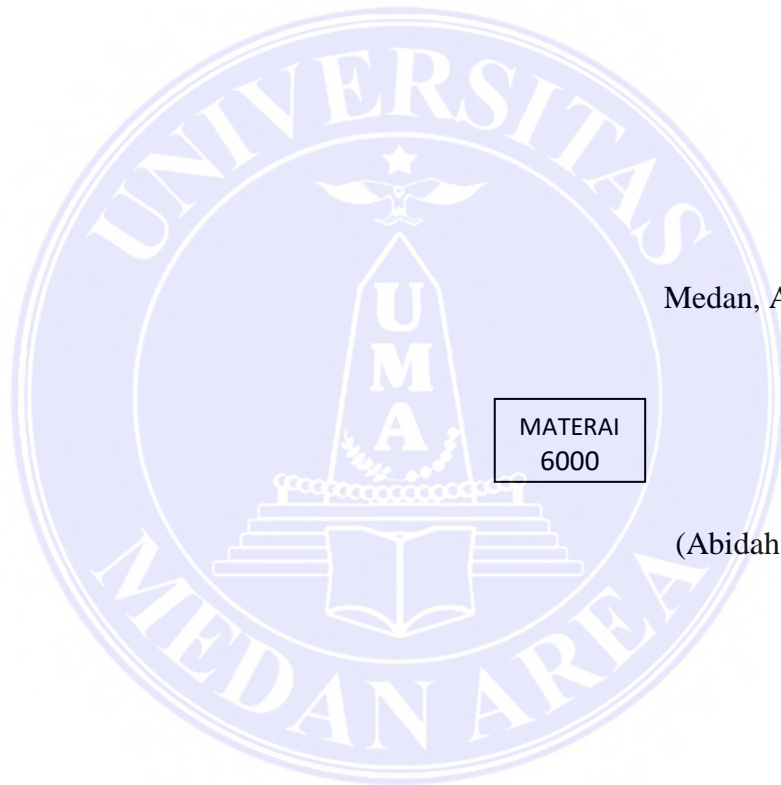
Penguji I : Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S, Kons

Penguji II : Dr.Nur 'aini, S.Psi., MS

Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, MEd

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Agustus 2018

MATERAI
6000

(Abidah Ayu)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Model *Creative Art* Dalam Konseling Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* Dan *Coping Stress* Pada Karyawan Di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru”**, kemudian shalawat teriring salam senantiasa terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad Saw. keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti jalan petunjuk-Nya. Aamiin. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia industri dan organisasi.

Medan, Agustus 2018

P e n u l i s

Abidah Ayu
161804010

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur kehadirat Allah karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Model Creative Art Dalam Konseling Untuk Meningkatkan Quality Of Work Life Dan Coping Stress Pada Karyawan Di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru”**, kemudian shalawat teriring salam senantiasa terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad Saw. keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti jalan petunjuk-Nya. Amin.

Selama menyelesaikan Tesis ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S, Kons. Selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang juga sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu yang berharga serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran mulai dari awal penyusunan Tesis hingga selesai
4. Dr. Nur'aini, S.Psi.,MS., Selaku Dosen Pembimbing II, yang tidak bosan, dengan tekun, teliti dan sabar, bersedia meluangkan waktu dan pikirannya ditengah-tengah kesibukkan beliau dan ketulusan memberikan masukan-masukan yang berarti pada peneliti.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area Semoga ilmu yang diajarkan kepada penulis dapat menjadi amal jariyah untuk kesejahteraan hidup dikemudian hari.
6. Teristimewa kepada Mama, Papa, dan Dek Udi, terimakasih atas dorongan dan semangat yang selalu siap ditransfer kapan saja. Terimakasih atas doa serta kasih sayang yang melimpah sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis ini. Terimakasih mungkin masihlah belum cukup untuk mengutarakan syukur ini karena dianugerahi keluarga yang selalu setia berada disisi. Namun kata ini yang hanya bisa penulis ucapkan karena belum bisa menyetarai jasa Mama dan Papa di dunia. Semoga Allah pertemukan jua kita di syurga. Aamiin. Serta seluruh keluarga besar H.M Syukur.
7. Bu Suryani Hardjo,S.Psi,M.A,Psikolog. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya yang selalu diberikan kepada kami Mahasiswa/i Pascasarjana khususnya konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi.
8. GENEBEL: Akbar Ali Albadri, Al Hulil Akbar, Ananda Quratu Aini, Andi Syahputra Sinaga, Bela Titis Gantika, Citra Maya Sipta, Cut Zikra Nuzuli, Dikky Jaiska, Dini Hariati, Din Suryajani Siregar, Dwi Santoso, Desi Melinda Sari, Dwi Setyawan, Faisal Barrofa, Faisal Rizky, Fany Hernisa Hasibuan, Fuza Sari Harahap, Gusryan Muhardiansyah, Gyokanne Kitagawa, Jaka Anugerah Pratama, Kurniawan Rizky, Lyan Dermawan Sinaga, Lady Wulandari M, M. Zuhaldi, Muhammad Rizky Siahaan, M. Satria Pratama, Nayara Hafiza, Nur'aini, Nurul Aprilla, Rahma Dwi Rani Harahap, Rizha Fadhilah, Rizka Miranda, Rizka Tri Arjuna, Rizka

Damayanti Lubis, Rizki Pralianda Zein, Rizky Hidayah Harahap, Rodiyah Harahap, Suci Citra Kartika, Syahrul Lesmana Bakti, Siti Vanny Mandri, Taufiqul Hadi. Terimakasih atas semangat dan dukungan kalian, semoga menjadi teman dunia dan akhirat.

9. Gerakan Perpustakaan Anak Nusantara (GPAN) Medan, terimakasih sudah sangat memaklumi keterbatasan saya sampai akhirnya Tesis ini dirampungkan. Semoga Allah membalas kebaikan teman-teman dan senantiasa diberikan kesehatan dan semangat untuk tetap ikut andil membantu dan berpartisipasi dalam kegiatan GPAN Medan
10. Kepada Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area
11. Kepala Kampus Politeknik LP3I Kampus Medan Baru yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk melakukan penelitian.
12. HRD Politeknik LP3I Kampus Medan Baru yang telah membantu dan memberi kelancaran kepada Peneliti dalam pengambilan data penelitian.
13. Seluruh karyawan khususnya yang menjadi responden dalam penelitian ini, yang telah bersedia meluangkan waktu dalam pengambilan data penelitian.
14. Seluruh Validator yang menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan wejangan agar penelitian ini sempurna. Semoga Allah Swt membalas kebaikan Bapak/Ibu.
15. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
16. Rekan-rekan Magister Psikologi' 16 Universitas Medan Area.

Akhirnya, hanya Allah Swt. yang dapat membalas semua kebaikan orang-orang hebat atas bantuan dan dukungan kepada penulis. Semoga jerih payah penyusunan dalam penulisan Tesis ini mendapatkan sambutan baik dari para pembaca dan dapat bermanfaat bagi semua orang dan terutama sekali mendapat keridhoan Allah Swt. *amin Ya Robbal 'Alamin.*

Medan, Agustus 2018

Abidah Ayu
161804010



ABSTRAK

ABIDAH AYU, Model *Creative Art* Dalam Konseling Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* Dan *Coping Stress* Pada Karyawan Di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area 2018.

Masalah dalam penelitian ini adalah *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Metode yang digunakan adalah penelitian pengembangan (*research and development*) Borg and Gall yang dilaksanakan dengan langkah-langkah penelitian dan pengumpulan data, perencanaan, pengembangan produk, penyempurnaan produk, dan diseminasi. Dalam pengembangan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan ini, model divalidasi oleh ahli konseling, ahli bahasa, dan ahli desain grafis serta di uji kepraktisannya oleh HRD LP3I Kampus Medan Baru sebagai pengguna model. Sedangkan untuk mengetahui keberhasilan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan digunakan skala *quality of work life* dan skala *coping stress*. Data dianalisis dengan menggunakan *t-test* pada program *SPSS Versi 16.0 for windows*. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3I Kampus Medan Baru yang terdiri dari 30 Orang. Selanjutnya, karyawan yang dijadikan subjek penelitian dipilih secara *purposive* dengan karakter memiliki skor rendah berdasarkan hasil skala yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil penelitian menunjukkan model *creative art* dalam konseling efektif digunakan untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Nilai $t = 0.04$ dengan $p < 0.05$ setelah diterapkan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life*, artinya terjadi peningkatan *quality of work life* pada karyawan setelah diterapkan model *creative art* dalam konseling. Nilai $t = 0.04$ dengan $p < 0.05$ setelah diterapkan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *coping stress*, artinya terjadi peningkatan *coping stress* pada karyawan setelah diterapkan model *creative art* dalam konseling. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Dengan demikian disarankan agar model *creative art* dalam konseling dapat diterapkan di lingkungan organisasi untuk dapat meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.

Kata Kunci : *model creative art, quality of work life, coping stress*

ABSTRACT

ABIDAH AYU, Creative Art Model in Counseling to Improve Quality of Work Life and Stress Coping at Employees at Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Master of Psychology, University of Medan Area 2018 Postgraduate Program.

The problem in this study was the quality of work life and stress coping on employees at the Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. This study aims to develop a creative art model in counseling to improve quality of work life and stress coping on employees at the Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. The method used is Borg and Gall research and development carried out with research steps and data collection, planning, product development, product improvement, and dissemination. In developing the creative art model in counseling to improve the quality of work life and stress coping for these employees, the model was validated by counseling experts, linguists, and graphic design experts and tested the practicality of the HRD Politeknik LP3I Kampus Medan Baru as model users. Whereas to find out the success of the creative art model in counseling to improve the quality of work life and stress coping on employees, the quality of work life scale and the stress-coping scale was used. Data were analyzed using a t-test on SPSS Version 16.0 for Windows. The object in this study was employees of Politeknik LP3I Kampus Medan Baru consisting of 30 people. Furthermore, employees who were used as research subjects were selected purposively with characters having low scores based on the results of the scale divided into two groups, namely the experimental group and the control group. The results showed that creative art models in effective counseling were used to improve the quality of work life and stress coping on employees. Value $t = 0.04$ with $p < 0.05$ after applying creative art models in counseling to improve quality of work life, meaning that there is an increase in quality of work life for employees after the creative art model is applied in counseling. Value $t = 0.04$ with $p < 0.05$ after applying creative art models in counseling to increase stress coping, meaning that there is an increase in stress coping on employees after the creative art model is applied in counseling. This study concludes that the use of creative art models in counseling can improve quality of work life and stress coping on employees. Thus it is recommended that the creative art model in counseling be applied in an organizational environment to be able to improve the quality of work life and stress coping on employees.

Keywords: *creative art model, quality of work life, stress coping*

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 3.1 <i>Pretest-Posttest Design</i>	73
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala <i>Quality Of Work Life</i>	76
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Skala <i>Coping Stress</i>	79
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan Konseling Oleh Ahli Konseling	83
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan Konseling Oleh Ahli Bahasa	84
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan Konseling Oleh Ahli Desain Grafis.....	84
Tabel 3.7 Indikator Kepraktisan Buku Layanan Konseling.....	87
Tabel 3.8 Komponen Keefektifan Buku Panduan Layanan Konseling	88
Tabel 3.9 Lembar Observasi Langkah-Langkah Konseling Perseorangan.....	91
Tabel 4.1 Materi yang Digunakan untuk Meningkatkan <i>quality of work life</i> dan <i>coping stress</i>	104
Tabel 4.2 Format Aspek yang ditingkatkan, Materi, Tugas, Media dalam Model <i>Creative Art</i> dalam Konseling untuk Meningkatkan <i>quality of work</i> <i>life</i> dan <i>coping stress</i>	108
Tabel 4.3 Validasi Materi Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative</i> <i>Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-I.....	111

Tabel 4.4 Validasi Materi Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-II.....	112
Tabel 4.5 Validasi Bahasa Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-I.....	114
Tabel 4.6 Validasi Bahasa Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-II.....	115
Tabel 4.7 Validasi Desain Grafis Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-I.....	117
Tabel 4.8 Validasi Desain Grafis Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan Pertemuan Ke-II.....	119
Tabel 4.9 Penilaian Keefektifan Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> untuk Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> pada Uji Coba Pertama oleh Konselor 1	124
Tabel 4.10 Penilaian Keefektifan Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> untuk Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> pada Uji Coba Pertama oleh Konselor 2.....	124
Tabel 4.11 Penilaian Keefektifan Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Coping Stress</i> pada Uji Coba Lapangan Utama oleh HRD Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Baru.....	127
Tabel 4.12 Hasil <i>Pretest-Postest Quality Of Work Life</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien JL.....	130

Tabel 4.13 Hasil <i>Pretest-Postest Coping Stress</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien JL	130
Tabel 4.14 Hasil <i>Pretest-Postest Quality Of Work Life</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien FM	132
Tabel 4.15 Hasil <i>Pretest-Postest Coping Stress</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien FM	132
Tabel 4.16 Hasil <i>Pretest-Postest Quality Of Work Life</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien SL	133
Tabel 4.17 Hasil <i>Pretest-Postest Coping Stress</i> Berdasarkan Aspek Pada Klien SL	134
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	134
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Penggunaan Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i>	137
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Pengembangan Peningkatan <i>Quality Of Work Life</i> Postest Pada Kelompok Eksperimen Dan Kontrol	137
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Penggunaan Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling Untuk Meningkatkan <i>Coping Stress</i>	138
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Pengembangan Peningkatan <i>Coping Stress</i> Postest Pada Kelompok Eksperimen Dan Kontrol	138
Tabel 4.23 Pengembangan Peningkatan <i>Quality Of Work Life</i>	139
Tabel 4.24 Pengembangan Peningkatan <i>Coping Stress</i>	139

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1 Empat Kuadran Dalam <i>Multidimension Models</i>	50
Gambar 3.1 Prosedur Penelitian dan Pengembangan Model <i>Creative Art</i> dalam Konseling Untuk Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Coping Stress</i> pada Karyawan	67
Gambar 3.2 Triangulasi Sumber	87
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	97
Gambar 4.2 Peningkatan <i>quality of work life</i> sebelum dan sesudah Perlakuan.....	128
Gambar 4.3 Peningkatan <i>coping stress</i> sebelum dan sesudah perlakuan.....	129

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Ucapan Terimakasih.....	v
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran	xix
 BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
 BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Kerangka Teori.....	17
2.1.1 Konsep <i>Quality of Working Life</i>	17
1) Aspek-Aspek <i>Quality of Work Life</i>	20
2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Quality of Work Life</i>	23
2.1.2 Konsep <i>Coping Stress</i>	27
1) Aspek-Aspek <i>Coping Stress</i>	30
3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Coping Stress</i>	32

2.1.3 Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling	35
1) Teori dan Konsep Konseling	35
2) Azas-Azas Konseling	37
3) Aspek dan Landasan Konseling	38
4) Langkah-Langkah Konseling	42
5) Model <i>Creative Art</i> dalam Konseling	44
6) Aspek-Aspek Yang Dikembangkan Dalam Model <i>Creative Art</i>	46
7) Kontribusi Yang Dihasilkan Model <i>Creative Art</i>	48
2.2.1 Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling Untuk Meningkatkan <i>Quality of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan	50
2.2 Kerangka Konseptual	61
2.3 Hipotesis	63
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	64
3.1 Jenis Penelitian	64
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	64
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	65
3.4 Prosedur Pengembangan	66
3.4.1 Tahap Penelitian Dan Pengumpulan Data	67
3.4.2 Tahap Perencanaan Produk	68
3.4.3 Tahap Pengembangan Produk Awal	70
3.4.4 Tahap Penyempurnaan Produk	72
3.4.5 Tahap Penyebaran Dan Implementasi	74
3.5 Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data	74
3.5.1 Metode Pengumpulan Data	74
3.5.2 Instrumen Pengumpulan Data	75

3.6 Teknik Analisis Data.....	81
3.6.1 Analisis Data Validasi Buku Panduan Model <i>Creative Art</i> dalam konseling Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i>	82
3.6.2 Analisis Data Kepraktisan Buku panduan Model <i>Creative Art</i> dalam Konseling untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Coping Stress</i>	86
3.6.3 Analisis Data Keefektifan Buku panduan Model <i>Creative Art</i> dalam Konseling untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Coping Stress</i>	88
3.7 Penyusunan Buku Panduan Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i>	92
3.7.1 Penyusunan Buku Panduan.....	93
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	94
4.1 Hasil Penelitian.....	94
4.1.1 Orientasi Objek Penelitian.....	94
4.2 Persiapan Penelitian	98
4.3 Deskripsi Hasil Pengembangan Buku Panduan Layanan Konseling Model <i>Creative Art</i> Untuk Meningkatkan <i>Quality Of Work</i> <i>Life</i> Dan <i>Coping Stress</i> Pada Karyawan.....	99
4.3.1 Deskripsi Tahap Penelitian Dan Pengumpulan Data	99
4.3.2 Deskripsi Hasil Tahap Perencanaan.....	103
4.3.3 Deskripsi Hasil Tahap Pengembangan Produk Awal.....	110
4.4.4 Deskripsi Hasil Tahap Penyempurnaan Produk.....	125
4.4.5 Deskripsi Hasil Tahap Penyebaran Dan Implementasi.....	127
4.3 Deskripsi Hasil Pretest Dan Postest Penerapan Buku Panduan Model <i>Creative Art</i> Dalam Konseling.....	128
4.4 Pembahasan Penelitian.....	140
4.5 Keterbatasan Penelitian	146

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 148

5.1 Simpulan..... 148

5.2 Implementasi 149

5.2 Saran..... 151

DAFTAR PUSTAKA 152

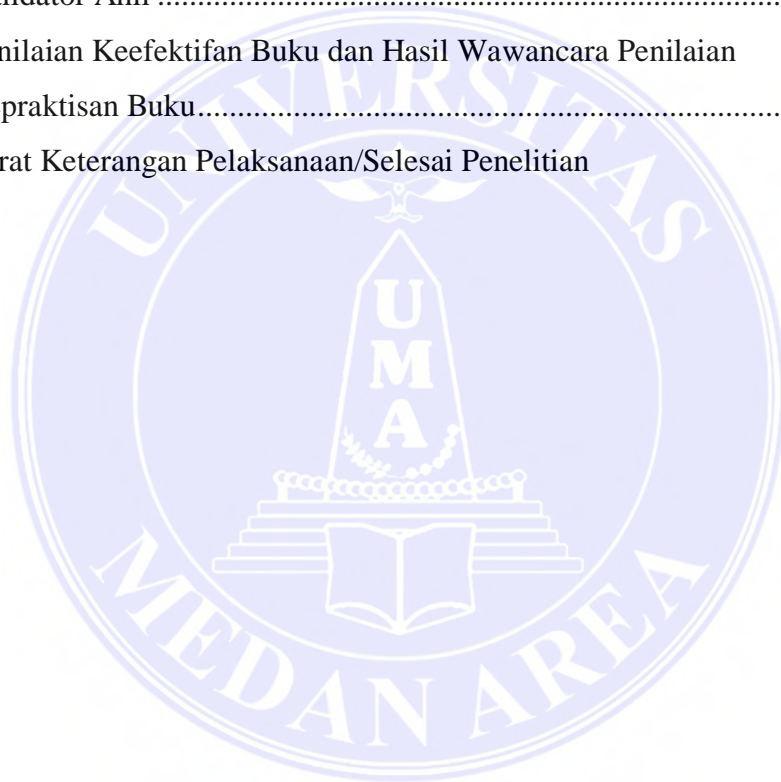
LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Hasil Validitas Dan Reliabilitas Skala <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i>	159
2. Skala <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Coping Stress</i>	160
3. Hasil Skala	161
4. Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) Konseling Model <i>Creative Art</i> ...	162
5. Validator Ahli	163
6. Penilaian Keefektifan Buku dan Hasil Wawancara Penilaian Kepraktisan Buku.....	164
7. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia memiliki dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan dapat tercapai.

Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Gusti (2016:3) mengemukakan, faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Sedangkan faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih.

Karyawan merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Untuk itu, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan yang tepat untuk beradaptasi pada perubahan teknologi yang cepat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien demi kesuksesan kompetitif organisasi. Untuk mewujudkan hal itu, organisasi perlu menciptakan atmosfer yang positif agar karyawan dapat

mengaktualisasikan kemampuannya secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan yang diciptakan oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung, secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang baik berasal dari konsep yang ditawarkan oleh organisasi. Astiani dan Surya (2016:156) mengemukakan motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan *quality of work life*. Selain itu, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Nurbiyati, 2016), komitmen karyawan (Hayati, 2013:545 dan Wenda, 2015), produktivitas kerja (Tjahyanti, 2013), semangat kerja dan disiplin kerja (Refiza, 2016).

Cascio (2006:24-25) menyatakan bahwa ada dua cara dalam menjelaskan *quality of work life*, yaitu: Pertama, *quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, *quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Singkatnya, *quality of work life* adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Quality of work life bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan organisasi menjadi lebih menyenangkan sehingga karyawan merasa senang karena memiliki pengalaman yang menyenangkan bekerja dan berinteraksi dengan

lingkungan kerja (Kondalkar, 2007:315). Selain itu, tujuan penerapan *quality of work life* dalam suatu organisasi adalah untuk memenuhi kesejahteraan pada karyawan sehingga bukan hanya bagaimana organisasi dapat menyebabkan karyawannya menjadi lebih baik, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas, prestasi dan kepuasan karyawan (Hayati, 2013). *Quality of work life* meliputi 8 kategori yaitu, komunikasi, partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan kerja, gaji/kompensasi, dan kebanggaan terhadap organisasi (Cascio, 2006: 25).

Keuntungan yang didapatkan oleh organisasi yang menyelenggarakan *quality of work life* secara efektif, yaitu karyawan akan memiliki perasaan memiliki (*sense of belonging*), perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan kesediaan berpartisipasi (*sense of participation*) yang tinggi terhadap kegiatan organisasi dan bahkan pada keseluruhan organisasinya. Sederhananya, *quality of work life* yang diselenggarakan secara efektif akan menciptakan dan mengembangkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada organisasi dan bahkan pada para pemimpin organisasi (Tjahyanti, 2013).

Fenomena perkembangan kualitas karyawan saat ini menunjukkan belum semua mengadaptasi *quality of work life* dengan baik. Salah satu organisasi yang mengalami kemunduran karyawan akibat rendahnya *quality of work life* adalah Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan dan pelayanan ini merupakan kampus yang diresmikan pada 18 September 2017 setelah pindah dari bangunan sebelumnya yaitu di Jl. Gajah Mada, Medan. Hasil wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*)

Politeknik LP3I Kampus Medan Baru pada awal Maret 2018 menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah. Kehadiran karyawan hanya berkisar pada 60-70 %. Pembangunan dan perkembangan organisasi tergolong lambat karena kurangnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi. Beberapa karyawan memilih untuk tidak mengungkapkan masalah yang menghambat pekerjaan mereka. Akibatnya, para karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Ditemukan juga karyawan yang mengalami masalah komunikasi, ditunjukkan dengan hubungan yang kurang harmonis antar karyawan. Ditemukan juga karyawan yang menolak untuk dipromosikan. Inisiatif untuk menawarkan diri mengikuti pelatihan atau seminar tergolong pasif. Sebagian besar karyawan mengeluh karena gaji diberikan jauh dari tanggal seharusnya. Fenomena kemunduran *quality of work life* pada karyawan ini menunjukkan kecenderungan memberi dampak negatif pada perkembangan organisasi juga individu karyawan. Pada organisasi, menyebabkan organisasi akan kesulitan dalam mempertahankan karyawan sehingga mengakibatkan tingginya *turnover* (Wenda, 2015). Pada karyawan, kemunduran produktivitas kinerja dan motivasi karyawan (Oka Wirawan, 2016).

Pada karyawan yang mengalami kemunduran *quality of work life* ditemukan pula karyawan yang mengalami kesulitan menyelesaikan masalah, mengambil keputusan dan mudah tersinggung (Munandar, 2014:376). Karyawan ini mengalami kelelahan kerja, sehingga berkurang performa kerjanya, mudah merasa khawatir, muncul stres yang berakibat pada penurunan kinerja hingga

berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan. Indikasi ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya mengalami kemunduran *quality of work life* tetapi juga memiliki hambatan dalam mengatasi stres kerja.

Stress kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif didalam lingkungan organisasi diantaranya, waktu kerja yang berlebihan, tanggung jawab kerja (Smith dalam Wijono, 2010: 120), hubungan yang tidak baik dengan pihak manajemen atau antar karyawan (Heiriegel dan Slocum dalam Wijono, 2010: 121-122) sehingga menimbulkan gangguan fungsi mental dan fisik seseorang (Beehr dan Newman dalam Wijono, 2010:121). Keadaan ini mengakibatkan berkurangnya performa kinerja karyawan (Wartono, 2017), motivasi karyawan (Goodson dalam Wijono, 2010:120), dan kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Heiriegel dan Slocum dalam Wijono, 2010: 120).

Stress dalam bekerja dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Usaha yang dapat dilakukan sebagai pertahanan menghadapi stres adalah *coping stress*. *Coping stress* merupakan proses individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan, baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun yang berasal dari lingkungan dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi stress (Lazarus dan Folkman dalam Smet 1994:143). Dengan kata lain, *coping stress* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan keadaan yang menyebabkan stres sebagai respon terhadap situasi yang mengancam dirinya baik secara fisik maupun psikologi (Rasmun, 2004:29).

Carver, Dkk (dalam Rubbyana, 2012) membagi *coping* dalam dua dimensi, yakni adaptif dan maladaptif. *Coping* adaptif berarti menangani atau mengatasi *stressor* secara efektif dan positif. Sedangkan *coping* maladaptif kebalikan dari coping adaptif, yaitu mengatasi *stressor* secara negatif (Tan dalam Rubbyana, 2012). Selanjutnya, Carver mengkategorikan *coping* meliputi beberapa aspek, yaitu keaktifan diri, membuat perencanaan strategi untuk bertindak mengatasi stres, kontrol diri, mencari dukungan sosial baik secara instrumental maupun emosional, penerimaan, yaitu sikap yang menerima keadaan yang penuh dengan stres sehingga mengharuskan untuk mengatasi hal tersebut dan religius (Carver, 1989).

Teori *coping stress* Lazarus dan Folkman menjelaskan *coping* merupakan bentuk usaha-usaha individu baik secara kognitif maupun perilaku untuk mengatasi, mengurangi atau mentolelir tuntutan-tuntutan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh hubungan antara individu dengan peristiwa-peristiwa yang dinilai menimbulkan stres (dalam Amiruddin dan Ambarini, 2014). Karyawan yang memiliki tingkat kemampuan *coping* yang baik akan memiliki komitmen dan kontrol diri yang tinggi (Amiruddin dan Ambarini, 2014), tidak mudah tersinggung dan khawatir serta bisa mengambil keputusan dengan cepat (Munandar, 2014) sehingga menampilkan performa kinerja yang baik.

Jika dihubungkan fenomena adanya kemunduran *quality of work life* pada karyawan dan hambatan mengatasi stres maka ada dugaan bahwa kedua hal ini saling berkaitan satu sama lain. Dugaan ini dibenarkan oleh Tsai (dalam Muh. Saleh, 2018: 189, Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2011) yang mengemukakan

tingkat *quality of work life* meningkat seiring dengan turunnya kadar stres pada karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi memiliki kemampuan *coping stress* yang baik.

Berbagai hal dapat menjadi faktor penyebab rendahnya *quality of work life* pada karyawan. Tetapi pemicu yang paling sering mengakibatkan karyawan kehilangan performa kerjanya adalah stress kerja. Oleh sebab itu, organisasi dan karyawan secara personal harus memelihara *quality of work life* untuk meminimalisir stres ditempat kerja (Harsono, 2005:154). Setidaknya, dengan menerapkan *quality of work life* karyawan memiliki kemampuan *coping* sebagai mekanisme pertahanan yang mereka lakukan terhadap stres yang mereka alami. Dengan demikian, *quality of work life* dapat menciptakan kesejahteraan pada karyawan sehingga memiliki kemampuan untuk meminimalisir stress (Schular dalam Badriyah, 2015:179, Hasibuan, 2013:187).

Namun hasil penelusuran lebih lanjut melalui observasi yang dilakukan pada 28 Mei hingga 4 Juli 2018 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terlihat santai dengan pekerjaannya, sedangkan beberapa yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Adapula yang ditemukan lebih banyak menghabiskan waktu dengan termenung di depan komputer. Ketika ditanyai langsung kepada HRD (*Human Resource Development*) Politeknik LP3I Kampus Medan Baru diketahui informasi bahwa beberapa karyawan memiliki lebih dari dua tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan tingkat prioritas yang hampir sama. Ditemukan pula karyawan yang enggan untuk meminta bantuan kepada karyawan lain yang memiliki waktu senggang. Akibatnya, karyawan mengalami

stress kerja dan kemunduran pada kesehatan fisik. Seperti ditemukan karyawan yang sering mengeluh sakit kepala, mudah tersinggung dan memiliki tempramen yang tinggi. Sebagian karyawan mengeluh atas beban kerja yang begitu banyak, jam masuk kerja yang terlalu cepat berdampak pada banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat ke kantor. Ditemukan juga karyawan yang acuh dan mendiamkan orang lain, menutup diri yang berakibat hubungan interpersonal antar karyawan tidak harmonis. Padahal untuk mengurangi stres dibutuhkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Ditemukan juga karyawan yang mengeluh atas manajemen waktu yang berubah-ubah dari organisasi sehingga merubah jadwal kerja menjadi padat dan terburu-buru. Terdapat karyawan yang diketahui menyelesaikan konflik kerja secara personal, bahkan ada pula yang langsung menuju kepada Kepala Kampus tanpa diketahui oleh HRD (*Human Resource Development*). Akibatnya banyak terjadi kesenjangan-kesenjangan baik pihak manajemen dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya.

Penelitian menunjukkan penanganan stres dapat dilakukan dengan menggunakan terapi tawa (Anggun dan Harlina, 2012), dukungan sosial (Dodiansyah, 2014), menerapkan prinsip homeostatis (Musradinur, 2016), mengelola stres melalui iklim organisasi (Milfa dan Harun, 2012) dan konseling spiritual (Rosmalina, 2017). Penelitian yang lain menunjukkan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) pada karyawan dapat ditingkatkan dengan menggunakan *goal setting counseling* (Paramita dan Fahmie, 2014), meningkatkan komitmen organisasi (Ramadhoan, 2015), pembinaan dan

pemberdayaan sumber daya manusia (Kambey dan Suharnomo, 2013, Belferik dan Milfa, 2013), *Coaching* dan *Counseling* (Sulastiana,dkk, 2017, Misriah,2013).

Fenomena tentang rendahnya *quality of work life* dan kemampuan *coping stress* pada karyawan menunjukkan bahwa model konvensional tidak sepenuhnya dapat menstimulasi individu karyawan. Model konvensional yang diterapkan pada karyawan selama ini terkesan cenderung monoton dan menggunakan media terbatas. Jarang sekali di organisasi menggunakan media kreatif seperti lukisan, gambar, musik dan media kreatif lainnya untuk menstimulasi perkembangan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Beberapa karyawan mendapatkan pengaruh positif terhadap model konvensional yang diterapkan. Namun, banyak pula yang mengalami perubahan yang tidak maksimal. Oleh sebab itu, dibutuhkan model baru yang memiliki inovasi dapat mengintegrasikan segala aspek yang ada pada manusia sehingga mampu memaksimalkan kompetensi menjadi karyawan yang berkualitas dan memiliki pertahanan yang kuat terhadap stres secara sistemik dan menyeluruh.

Hasil penelitian menunjukkan konseling dengan menggunakan *creative art* di organisasi dapat meningkatkan kesadaran, kemampuan komunikasi dan kompetensi, menciptakan hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah (Liebman dalam Akila dan Nandagopal, 2015:3). Penelitian lain menunjukkan, penggunaan konseling dengan *creative art* terbukti dapat mengentaskan masalah kecemasan pada orang dewasa (Milfa, 2016:64), meningkatkan kemampuan untuk berpikir kreatif (Usman, 2014), membantu mencapai pertumbuhan pribadi (Alhadi dan Eka, 2017) dan

membantu menurunkan tingkat traumatis yang dialami orang dewasa (Schouten dalam Alhadi dan Eka, 2017, Foa, Keane dan Friedman, 2009). Sejalan dengan penelitian-penelitian ini, konseling kreatif yang memanfaatkan seni ekspresif dapat meningkatkan keberhasilan mengentaskan permasalahan konseli (Dunphy, Mullane dan Jacobson, 2013).

Model konseling *creative art* belum populer bagi konselor dan pihak manajemen organisasi di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru, sehingga belum lazim menggunakannya. Selain sumber pengetahuan yang terbatas, HRD (*Human Resource Development*) dan pihak manajerial juga banyak yang sudah nyaman dengan model konvensional yang selama ini mereka gunakan. Namun, ketika fenomena adanya kemunduran *quality of work life* dan kemampuan *coping stress* pada karyawan ditemukan, maka penting untuk menyiapkan suatu model konseling *creative art*. Kebutuhan meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan, maka digunakan beberapa media kreatif sebagai media yang digunakan dalam proses konseling. Seperti lukisan, gambar, musik, pasir, dan berbagai media kreatif lainnya. Tujuannya agar karyawan bisa menampilkan dan mengekspresikan diri sehingga mampu meningkatkan kesadaran dan kompetensi diri melalui integrasi perkembangan kognitif, sosial, emosional, fisik, psikologi, dan perilaku. (Gladding dalam Malchiodi, 2003:234, Gladding, 2011).

Pengembangan model *creative art* dalam konseling dilakukan melalui penelitian dan pengembangan. Dengan cara ini diharapkan diperoleh suatu produk model konseling yang dilengkapi dengan buku pedoman pelaksanaan konseling bagi para konselor yang berada pada organisasi atau perusahaan. Dengan produk

ini konselor dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan. Selanjutnya menetapkan tujuan dan materi pengembangan kemampuan karyawan untuk membuat rancangan kegiatan konseling, kemudian mengembangkan rancangan kegiatan dengan model *creative art* serta menciptakan media yang relevan untuk evaluasi kemampuan dan pencapaian perkembangan kompetensi karyawan. Beranjak dari pemikiran ini maka dilakukan sebuah penelitian yang berjudul “Model *Creative Art* Dalam Konseling Untuk Meningkatkan *Quality of Work Life* Dan *Coping Stress* Pada Karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru”

1.2 Identifikasi Masalah

Fenomena yang ditemukan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru adalah sebagian besar karyawan memiliki permasalahan tingkat kehadiran yang cukup tinggi. Kurangnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi. Beberapa karyawan memilih untuk tidak mengungkapkan masalah yang menghambat pekerjaan mereka dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ditemukan juga karyawan yang mengalami masalah komunikasi. Ditemukan juga karyawan yang menolak untuk dipromosikan. Inisitif untuk menawarkan diri mengikuti pelatihan atau seminar tergolong pasif. Sebagian besar karyawan mengeluh karena gaji diberikan jauh dari tanggal seharusnya. Temuan lain menunjukkan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu dengan termenung di depan komputer, karyawan mengalami stress kerja dan kemunduran pada kesehatan fisik, mengeluh atas beban kerja yang begitu banyak, jam masuk kerja yang terlalu cepat, bersikap acuh dan mendiamkan orang lain, menutup diri dan mengeluh atas manajemen waktu yang berubah-ubah.

Fenomena ini berkaitan dengan kemunduran *quality of work life* dan kemampuan *coping stress* pada karyawan. Penyebab utamanya adalah karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan dukungan untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Diduga hal ini dilatarbelakangi oleh model konvensional yang tidak menghasilkan perubahan secara maksimal dan menyeluruh. Sedangkan model konseling dengan *creative art* belum lazim digunakan dilingkungan organisasi.

Beranjak dari fenomena di atas, maka diidentifikasi sejumlah permasalahan di organisasi Politeknik LP3I Kampus Medan Baru sebagai berikut:

- 1) Masih terdapat karyawan yang mengalami kemunduran *quality of work life*
- 2) Karyawan tidak dipenuhi hak-haknya sehingga mengalami hambatan memiliki *quality of work life*
- 3) Karyawan tidak memiliki pertahanan yang cukup kuat menghadapi stres
- 4) Model konseling yang dapat mendorong kemajuan tingkat *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan secara maksimal dan menyeluruh seperti model *creative art* dalam konseling belum diterapkan di lingkungan organisasi
- 5) Pihak manajerial dan HRD (*Human Resource Development*) belum paham menggunakan model *creaive art* dalam konseling
- 6) Sumber belajar mengaplikasikan *creative art* dalam konseling di lingkungan organisasi terbatas
- 7) Banyaknya media yang dapat digunakan sebagai media untuk menampilkan dan mengekspresikan diri karyawan seperti melukis, menggambar, bercerita

dan lain sebagainya sangat jarang digunakan, padahal media tersebut dapat diterapkan dan mampu meningkatkan kesadaran dan kompetensi diri karyawan.

Kondisi beragamnya masalah yang dihadapi sehubungan dengan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru, maka masalah pada penelitian ini dibatasi pada pengembangan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Pembatasan ini dimaksudkan agar lebih fokus dalam menggunakan waktu penelitian yang relatif terbatas.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat dikembangkan?
- 2) Bagaimana kepraktisan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat dilakukan?
- 3) Apakah ada peningkatan yang dihasilkan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru?

- 4) Apakah ada peningkatan yang dihasilkan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru?
- 5) Apakah ada peningkatan yang dihasilkan *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru?

1.4 Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum :

- a) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru
- b) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru
- c) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru

2) Tujuan Khusus :

- a) Menyusun model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat tersusun dengan spesifikasi sintaks, sistem sosial, prinsip-prinsip reaksi yang dituangkan dalam buku panduan pelaksanaan berikut lembar evaluasi perkembangan.
- b) Menguji kepraktisan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di

Politeknik LP3I Kampus Medan Baru sehingga dapat diterapkan oleh pihak manajerial dan HRD (*Human Resource Development*) di organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1) Teoritik

- a) Pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Psikologi, khususnya dalam bidang Industri dan Organisasi dan bimbingan konseling tentang *creative art, quality of work life* dan *coping stress*.
- b) Memberikan informasi dan referensi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Bimbingan Konseling bagi peneliti lain atau penelitian lanjutan, khususnya yang berkaitan dengan *creative art, quality of work life* dan *coping stress*.

2) Praktis

a) Bagi karyawan

Membantu meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru melalui model *creative art* dalam konseling

b) Bagi Konselor

Memberi informasi dan inspirasi tentang penggunaan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di kampus LP3I Kampus Medan Baru sehingga konselor tertarik memperdalam dan menerapkannya.

c) Bagi Organisasi

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam penyusunan program peningkatan kemampuan konselor dalam meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan melalui konseling dengan model *creative art*. Selain itu diharapkan dapat terjalin kerjasama dengan Pusat Kajian Psikologi Magister Psikologi Program Pascasarjana Medan Area dalam meningkatkan mutu anggotanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Konsep *Quality Of Work Life*

Istilah *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai *quality of work life* atau yang disingkat dengan QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *International Council for Quality of Work Life*. *Quality of Work Life* sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. *Quality of work life* menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. (Wirawan, 2015:97)

Sumber lain menyebutkan istilah *quality of work life* pertama kali digunakan pada akhir 1960-an, yang berasal dari *General Motors* dan *United Auto Workers* untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja para pekerja. Irving Bluestone menciptakan istilah *quality of work life*, yang dimulai sebagai variabel yang mengekspresikan tingkat kepuasan pekerja dan dikembangkan menjadi pendekatan dan serangkaian program yang dirancang meningkatkan produktivitas kerja (Schalock, 1990:102-103).

Morin dan Morin (dalam Hermawati dan Nasharuddin, 2016:1-2) mendefinisikan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan bangunan konsep multidimensional yang menawarkan kepuasan dalam kehidupan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, dimana hal ini tercermin dalam perasaan memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, rasa mendapat penghargaan dan dihormati. *quality of work life* berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yang menyangkut desain syarat pekerjaan, lingkungan kerja, proses pengambilan keputusan dan pengawasan perilaku, kondisi kerja serta keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan.

Uma Sekaran (dalam Kondalkar, 2007:314-315) menjelaskan *quality of work life* (QWL) adalah meliputi sejauh mana partisipasi kerja dan kontribusi karyawan di tempat kerja, hal ini berkaitan dengan kompetensi karyawan (yaitu, tingkat kepercayaan diri mereka dalam menggunakan kompetensi mereka di tempat kerja), kepuasan kerja meliputi berbagai aspek yang berada di lingkungan kerja seperti, sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan tanggung jawab, rekan kerja, gaji, kesempatan untuk di promosikan, pertumbuhan dan pengembangan karir di tempat kerja, dan aspek lain dari lingkungan kerja serta kesehatan mental karyawan.

Cascio (2006:24-25) menyatakan bahwa ada dua cara dalam menjelaskan *quality of work life*, yaitu: Pertama, QWL dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, *quality of work life* dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan

organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, “*Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work.*” Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja berdasarkan atas rasa suka atau tidak suka terhadap lingkungan kerja (Newstroom dan Davis, 1996).

Kiernan dan Knutson (dalam Schalock, 1990:102) mendefinisikan *quality of work* adalah interpretasi individu tentang perannya di tempat kerja dan interaksi peran tersebut dengan harapan orang lain. *Quality of work life* seseorang ditentukan, dirancang, dan dievaluasi secara individual. Kehidupan kerja yang berkualitas berarti sesuatu tolak ukur yang berbeda bagi masing-masing individu dan cenderung bervariasi sesuai dengan usia, tahap karir, dan / atau posisi masing-masing individu di organisasi.

Quality of work life bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan organisasi menjadi lebih menyenangkan sehingga karyawan merasa senang karena memiliki pengalaman yang menyenangkan bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka (Kondalkar, 2007:315) Selain itu, tujuan penerapan *quality of work life* dalam suatu organisasi adalah untuk memenuhi kesejahteraan pada karyawan sehingga bukan hanya bagaimana organisasi dapat menyebabkan karyawannya menjadi lebih baik, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas, prestasi serta kepuasan karyawan (Hayati, 2013).

1) Aspek-Aspek *Quality Of Work Life*

Uma Sekaran (dalam Kondalkar, 2007:314-315) mengemukakan *quality of work life* (QWL) meliputi partisipasi dan kontribusi karyawan di tempat kerja, pengawasan dan tanggung jawab, rekan kerja, gaji, kesempatan untuk di promosikan, pertumbuhan dan pengembangan karir di tempat kerja, serta kesehatan mental karyawan. Walton (dalam Gayathiri dan Ramakrishnan, 2013:2) membagi *quality of work life* kedalam 4 kategori, yaitu kebermaknaan dalam bekerja, lingkungan sosial yang seimbang antara pekerjaan dan organisasi, kesempatan untuk berkembang dan mencapai tingkatan karir.

Siagian (2004) menyatakan delapan kategori sebagai kerangka untuk melakukan analisis tentang *QWL* yaitu; 1) imbalan yang memadai dan adil, 2) kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, 3) adanya kesempatan untuk segera menggunakan dan mengembangkan kemampuan, 4) kesempatan berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, 5) integrasi sosial dalam lingkungan kerja, 6) ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, 7) keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, dan 8) relevansi sosial kehidupan kekarayaan.

Cascio (2006:25, Nawawi (2001: 67-69) mengemukakan *quality of work life* meliputi 8 kategori yaitu, komunikasi, partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, keselamatan dan kesehatan kerja, gaji/kompensasi yang layak, keamanan kerja, serta faktor kebanggaan terhadap organisasi sebagaimana dijelaskan berikut ini :

- a) Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan seperti papan bulletin, majalah dan lain-lain.
- b) Karyawan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh.
- c) Setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh dengan penawaran untuk memangku suatu jabatan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- d) Setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut.

- e) Setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan pusat kesehatan atau jaminan kesehatan pada karyawan yang meliputi dokter dan psikolog sehingga bukan hanya sehat secara fisik tetapi juga secara mental. Sehat secara mental maksudnya adalah mampu mengelola *stress* ditempat kerja.
- f) Setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan sruktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan karyawan sesuai dengan posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g) Setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya pegawai tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun
- h) Setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat kerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu, perusahaan berkepentingan menciptakan dan

mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lainnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Newstrom (2007:26) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *quality of work life* adalah kinerja, kepuasan kerja, dan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Gibson, dkk (2012:370) pengaruh desain kerja dapat menjadi faktor untuk meningkatkan *quality of work life* karyawan di tempat kerja.

a) Kinerja (*job performance*)

Brown dan Lent (dalam Syafaruddin, 2017:157) mendefinisikan kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Kemudian Armstrong (2006:7) menjelaskan, bahwa kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku menggambarkan penampilan kerjanya kepada tindakan, perilaku juga merupakan hasil dari eksistensinya sebagai karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dibentuk perilaku produktif pada karyawan dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi. (Syafaruddin:163). Oleh sebab itu, dengan meningkatkan kinerja pada karyawan maka akan tercipta *quality of work life*. *Quality of work life* pada karyawan akan menciptakan karyawan yang mampu mengaktualisasikan kemampuan dan

keterampilan yang dimiliki sehingga menghasilkan produktivitas dan merasa puas atas pekerjaannya.

b) Kepuasan kerja

Locke (dalam Luthan, 2005:243). memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif dan evaluatif. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Eagly dan Chaiken (dalam Jex, 2008:132) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti semua sikap, kepuasan kerja terdiri dari perasaan, pikiran, dan perilaku individu yang memiliki relevansi terhadap pekerjaan mereka.

Aspek kognitif kepuasan kerja mewakili keyakinan karyawan tentang pekerjaan atau situasi pekerjaannya; yaitu seorang karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, atau menuntut suatu kondisi. Hal ini juga bisa tergabung dalam komponen afektif yang berpengaruh terhadap perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Komponen perilaku merupakan suatu perilaku karyawan yang terdiri atas lebih sering, atau kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Sebuah tingkat kepuasan kerja karyawan diungkapkan melalui perilaku tidak pernah absen di tempat kerja, bekerja keras, dan berkomitmen dan loyal terhadap organisasi.

Luthan (2005:246) mengemukakan organisasi yang dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawannya akan menghasilkan

karyawan yang produktif dan mendapatkan banyak benefit dari karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja memainkan peranan penting untuk meningkatkan *quality of work life* pada karyawan.

c) Pertumbuhan Dan Pengembangan Karyawan

Pertumbuhan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan mengadakan aktivitas seperti *workshop* atau *training*. Melalui aktivitas tersebut karyawan dapat mengembangkan kompetensinya sehingga mendapat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang baik. Bagi organisasi, aktivitas yang dapat mengembangkan kompetensi karyawan dilakukan untuk mendorong pertumbuhan karyawan yang berkualitas, memiliki kompetensi yang unggul, menurunkan tingkat *turnover*, mengurangi penimbunan karyawan tanpa karir yang jelas, dan membantu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. (Rozalena dan Komala Dewi, 2016:63)

Pertumbuhan dan pengembangan karyawan meliputi perencanaan atau persiapan yang dilakukan oleh pihak organisasi yang bermanfaat untuk menghadirkan semangat kejujuran dan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan. Perencanaan karir akan baik apabila dilakukan dengan persiapan yang baik, yaitu dapat dilaksanakan melalui *mentoring*, *coaching* dan *conselling* sehingga mendukung aspek fisik dan psikologis individu (Rozalena dan Komala Dewi, 2016:63-64). Karir karyawan sangat penting bagi individu karyawan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karir karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi para

karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pertumbuhan dan perkembangan karyawan menjadi salah satu faktor yang penting untuk membentuk *quality of work life* pada karyawan. (Wirawan, 2015:431)

d) Desain Kerja (*Job Design*)

Gibson, dkk (2012:370) mengemukakan desain kerja dapat meningkatkan *quality of work life* karena desain kerja menyediakan sistem kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas dan efisiensi manajemen organisasi. Desain kerja dapat digunakan oleh manajemen untuk mengembangkan isi (*content*) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, termasuk pula proses konstruksi dan revisi kerja. Desain kerja adalah teknik aplikasi yang penting dalam studi perilaku organisasi khususnya dalam berbagai tren baru. (Luthan, 2005:559).

Menurut *Canadian Centre for Occupational Health and Safety* (McLean, 2006:144), desain pekerjaan mengacu pada tata pelaksanaan tugas, atau seluruh pekerjaan, yang sudah terorganisir. Desain pekerjaan membantu menentukan beberapa aspek pada tata pelaksanaan tugas organisasi seperti, tugas apa yang dilakukan, bagaimana tugas selesai, berapa banyak tugas yang dilakukan, dan dalam urutan apa tugas-tugas dilakukan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan terspesialisasi dan terstandarisasi pekerjaan sehingga menjadi efisien dan meningkatkan kontrol terhadap karyawan.

Bentuk paling sederhana dari desain kerja adalah rotasi kerja. Rotasi kerja memiliki keuntungan mengurangi jumlah kecelakaan kerja, memiliki kesempatan dipromosikan ke jenjang karir selanjutnya dan memperoleh pelatihan dan

pengembangan karyawan sehingga dapat menerapkannya di tempat kerja (Luthan, 2005:561). Meskipun desain kerja akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan, tetapi hal ini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien. Hal yang demikian akan timbul seiring dengan munculnya *quality of work life*. (McLean, 2006:145).

Berdasarkan definisi para ahli, maka dikemukakan bahwa *quality of work life* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru adalah persepsi positif individu karyawan atas kondisi fisik dan psikologis mereka ditempat kerja sehingga menimbulkan kesan menyenangkan berada di lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerjanya maka akan muncul perasaan *quality of work* pada individu karyawan. *Quality of work life* pada karyawan dapat diungkap melalui indikator : 1) hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik; 2) mengoptimalkan hubungan karyawan dengan organisasi, 3) aktif mengikuti kesempatan pelatihan, pendidikan, dan peningkatan karir 4) memiliki rasa puas atas atas gaji/kompensasi sesuai posisi, tanggung jawab, kinerja ataupun beban kerja.

2.1.2 Konsep Coping Stress

Coping melibatkan upaya untuk mengelola situasi yang membebani, memperluas usaha untuk memecahkan masalah-masalah hidup, dan berusaha untuk mengatasi dan mengurangi stres. Keberhasilan dalam *coping* berkaitan dengan sejumlah karakteristik, termasuk penghayatan mengenai kendali pribadi,

emosi positif, dan sumber daya personal (Folkman dan Moskowitz, 2004). Meskipun demikian, keberhasilan dalam *coping* juga tergantung pada strategi-strategi yang digunakan sesuai dengan konteksnya (Santrock, 2007:299).

Relevan dengan perbedaan individual dalam merespons situasi penuh dengan stres merupakan konsep *coping*, yaitu bagaimana orang berupaya mengatasi masalah atau menangani emosi yang umumnya negatif yang ditimbulkannya. Bahkan ada beberapa diantara individu yang menilai situasi sebagai penuh stres, efek stres dapat bervariasi tergantung pada bagaimana individu menghadapi situasi tersebut (Davidson, Dkk, 2010:275)

Lazarus dan Folkman (dalam Smet 1994:143) mendefinisikan perilaku *coping* sebagai sesuatu proses individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan, baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun yang berasal dari lingkungan dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi stres. Rasmun (2004:29) mengatakan bahwa *coping* adalah seseorang yang mengalami stres atau ketegangan psikologik dalam menghadapi masalah kehidupan sehari-hari yang memerlukan kemampuan pribadi maupun dukungan dari lingkungan, agar dapat mengurangi stres yang dihadapinya. Dengan kata lain, *coping* adalah proses yang dilalui oleh individu dalam menyelesaikan situasi *stressful*. *Coping* tersebut adalah merupakan respon individu terhadap situasi yang mengancam dirinya baik fisik maupun psikologik.

Donnelly dan Long (dalam Hudson, 2016:301) mendefinisikan *coping* adalah mengelola *stressor* (ancaman internal dan eksternal) melalui upaya

kognitif dan perilaku yang dimanifestasikan dalam bentuk tindakan, emosi, dan pikiran baik berupa respon yang bersifat adaptif atau maladaptif. Jex (2008:228) mengemukakan *coping* merupakan cara karyawan berusaha untuk beradaptasi dengan *stressor* yang mereka alami.

Berbeda dengan istilah yang digunakan sebelumnya, Wayan, dkk menggunakan istilah adaptasi untuk mendefinisikan *coping*. Selanjutnya, Wayan, dkk (2017:131) mendefinisikan adaptasi merupakan proses perubahan dimensi fisiologis dan psikososial dalam merespons *stress*. *Coping* yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi suatu masalah atau situasi tertentu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik somato, psiko maupun sosial (Wayan, dkk, 2017:131). Tujuan dilakukannya *coping* adalah tidak saja untuk bertahan dengan kondisi pekerjaan, tetapi juga untuk dapat menghadapi kesulitan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. (National Safety Council, 2003: 28).

Carver dkk (dalam Rubbyana, 2012) membagi *coping* dalam dua dimensi yakni adaptif dan maladaptif. Tan dkk (dalam Rubbyana, 2012) menyatakan *coping* adaptif berarti menangani atau mengatasi stresor secara efektif atau positif, sedangkan *coping* maladaptif berarti mengatasi stresor secara negatif atau tidak efektif. *Coping* adaptif berkontribusi dalam penyelesaian stres, sedangkan maladaptif dapat menyebabkan masalah lebih lanjut. Rogers Rippetor (dalam Kertamuda & Herdiansyah, dalam Rubbyana, 2012) menambahkan *coping* adaptif mendukung fungsi integrasi, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. *Coping* maladaptif menghambat fungsi integrasi, memecah pertumbuhan, menurunkan otonomi dan menguasai lingkungan.

1) Aspek-Aspek *Coping Stress*

Selye (dalam Wayan, dkk, 2017:132) mengemukakan aspek *coping* melibatkan reflek, mekanisme otomatis untuk perlindungan, dan mekanisme yang dapat mengarah pada penyesuaian dan penguasaan situasi. Lazarus dan Folkman (dalam Baqutayan 2015:482) membagi *coping* menjadi dua kategori, yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. *Problem focused coping* merupakan upaya individu mengatasi *stress* melalui penyelesaian masalah, mengambil keputusan dan melakukan tindakan langsung. *Problem focused coping* meliputi aspek konfrontatif, mencari dukungan sosial, memecahkan dan menyelesaikan masalah.

Sedangkan *emotion focused coping* adalah usaha individu mengatasi *stress* yang dilakukan melalui menekan atau mengelola emosi yang menyebabkan stres, hal ini juga dilakukan dengan kombinasi upaya kognitif yaitu merubah paradigma situasi yang menyebabkan stres menjadi situasi yang tidak perlu dikhawatirkan. Meliputi aspek kontrol diri, mencari dukungan sosial, menjaga jarak atau menghindar pada hal-hal yang bisa memicu stres, memiliki penilaian / paradigma positif, menerima tanggung jawab.

Kausar (2010) terdapat empat jenis strategi *coping*, pertama, *coping* praktis aktif yaitu *coping* berorientasi tugas dan menekankan pada respon proaktif terhadap stres, kedua, aktif *distractive coping* skala yaitu strategi *coping* seperti; semakin larut dalam olahraga, kegiatan rekreasi dan mengalihkan diri dari tugas tersebut, ketiga, *coping* menghindar yaitu merupakan perilaku penarikan dan

pengalihan sumber daya pribadi terhadap jalur yang berbeda, keempat, *coping* keagamaan, mendapatkan diri terlibat dalam kegiatan keagamaan dan ritual (dalam Ardana, Supartha, & Sugita, 2013)

Carver, dkk (1989) menyebutkan aspek-aspek strategi *coping* antara lain:

- a) Keaktifan diri, suatu tindakan untuk mencoba menghilangkan atau mengelabui penyebab stres atau memperbaiki akibatnya dengan cara langsung.
- b) Perencanaan, memikirkan tentang bagaimana mengatasi penyebab stres antara lain dengan membuat strategi untuk bertindak, memikirkan tentang langkah upaya yang perlu diambil dalam menangani suatu masalah.
- c) Kontrol diri, individu membatasi keterlibatannya dalam aktifitas kompetisi atau persaingan dan tidak bertindak terburu-buru.
- d) Mencari dukungan sosial yang bersifat instrumental, yaitu sebagai nasihat, bantuan atau informasi
- e) Mencari dukungan emosional, yaitu melalui dukungan moral, simpati dan pengertian.
- f) Penerimaan, sesuatu yang penuh dengan stres dan keadaan yang memaksanya untuk mengatasi masalah tersebut.
- g) Religiusitas, sikap individu menenangkan dan menyelesaikan masalah secara keagamaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Coping Stress*

a) Intelektual

Intelektual merupakan faktor yang meliputi kemampuan individu untuk melakukan pengendalian terhadap peristiwa yang menyebabkan stres. Beer dan Newman (dalam Wijono, 2010:138) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian diri lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres daripada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres.

Pada faktor intelektual juga meliputi keterampilan komunikasi. Keterampilan komunikasi akan mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran pada individu dengan rekan kerja atau manajer sehingga akan tampak garis-garis tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara keduanya. (Wijono, 2010:141)

b) Psikologis

Tosi (dalam Wijono, 2010:139) usaha yang menitikberatkan pada psikologis merupakan usaha mengelola stres kerja untuk tujuan perubahan perilaku, yang meliputi peningkatan kesadaran diri, yaitu memhamai gejala-gejala munculnya ketegangan lebih dini dengan sikap wajar dalam bekerja. Tujuannya adalah untuk membantu menjernihkan pikiran dan meningkatkan kemampuan *problem solving* seseorang agar dapat mengendalikan emosi, menemukan masalah, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling dalam menghadapi stres kerja sehingga menghindari beban psikis dan stres

kerja yang bersumber dari kondisi, situasi atau peristiwa dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan melalui konseling atau psikoterapi.

c) Fisiologis

Faktor fisiologis menitikberatkan pada usaha individu mengelola stress kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Ilmu-ilmu medis telah menunjukkan bahwa perubahan fisiologis dan biokimia yang dihasilkan melalui fisik/olahraga berperan positif untuk mengurangi pengaruh-pengaruh stres kerja dengan mengadakan latihan fisik, emosi, dan pikiran yang menggelisahkan, mencemaskan, mudah marah, dan depresi.

Beberapa jenis latihan fisik di antaranya mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok ataupun olahraga seperti renang, senam kebugaran jasmani, badminton, basket, lari atau jalan pagi dan bersepeda (Wijono, 2010:140). Selain itu, Luthan (2005:460) relaksasi dan meditasi juga dapat dilakukan untuk mendukung usaha individu meningkatkan kemampuan menekan stres. Relaksasi dan meditasi dapat dilakukan sebagai alternatif menekan dan mengelola situasi stres jangka panjang, sehingga berdampak positif bukan hanya pada fisik individu tetapi juga pada mental.

d) Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan kebutuhan manusia untuk merasa nyaman baik secara fisik dan psikis sehingga dapat membantu mengurangi tekanan yang dialami oleh individu. Smet mengutip dari Rook (dalam Meutia, 2017) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan

sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal.

Dukungan sosial dapat berupa bentuk pertolongan secara materi, emosi, dan informasi yang diberikan oleh orang-orang yang memiliki arti, seperti keluarga, sahabat, teman, saudara, rekan kerja, ataupun atasan atau orang yang dicintai oleh individu (Meutia, 2017). Dukungan yang tulus dengan sendirinya akan mendorong dan memberi kesempatan kepada individu untuk memulihkan diri dari tekanan atau kondisi yang menyebabkan stres. Sehingga membentuk hubungan dekat dengan rekan kerja dan kolega yang berempati dan dapat dipercaya di tempat kerja yang merupakan pendengar yang baik dan membangun kepercayaan diri pada individu karyawan. (Luthan, 2005:460)

e) Spiritual

Pada faktor spiritual ditekankan sikap penerimaan terhadap apa yang sedang di alami individu sehingga ikhlas menjalani kondisi, situasi atau peristiwa yang sedang menghimpit individu. Hal ini meliputi menguatkan harapan bahwa hidup mesti dijalani, pandai mengambil hikmah sehingga senantiasa berpikiran positif, dan ketabahan hati sehingga memiliki keteguhan hati untuk menentukan kehidupannya (Nursalam dan Ninuk, 2007:33).

Dari beberapa definisi para ahli, maka dikemukakan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru adalah kemampuan individu menghadapi, menerima, dan mengelola *stressor* secara positif melalui upaya kognitif, emosi dan perilaku baik secara individu maupun melalui dukungan sosial

lingkungan pribadi dan lingkungan kerja individu karyawan. *Coping stress* pada karyawan dapat diungkap melalui indikator: 1) aktif dan berinisiatif melakukan kegiatan yang dapat mengurangi stres ditempat kerja, 2) memiliki manajemen waktu dan kontrol diri yang baik, 3) tidak sungkan untuk meminta nasihat atau bantuan kepada rekan kerja, dan 4) memiliki pemikiran yang positif dan memiliki sikap sabar.

2.1.3 Model *Creative Art* dalam Konseling

1) Teori dan Konsep Konseling

Konseling merupakan sebuah penemuan abad ke-20 yang muncul berdasarkan atas tuntutan kompleksitas kehidupan masyarakat. Dalam proses perjalanan hidup, individu dapat mengalami peristiwa dan situasi yang menimbulkan masalah yang mungkin tidak dapat diatasinya. Alternatif yang pada umumnya digunakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi individu adalah membicarakannya dengan keluarga, teman, guru dan ahli agama. Namun, tidak semua orang yang dijadikan tempat berbagi dan diminta bantuan untuk mengatasi masalah individu dapat membantu menyelesaikan permasalahan sesuai dengan keinginan individu. (Komalasari, dkk, 2014:5)

Secara etimologis, istilah konseling berasal dari bahasa latin, yaitu "*consilium*" yang berarti "dengan" atau "bersama" yang dirangkai dengan "menerima" atau "memahami." Sedangkan bahasa Anglo-Saxon, istilah konseling berasal dari kata "*sellan*" yang berarti "menyerahkan" atau "menyampaikan" (Prayitno dan Amti, 2004: 99). Dalam kamus bahasa Inggris *counseling* dikaitkan dengan kata *consel* yang diartikan sebagai : nasihat (*to obtain counsel*), anjuran

(*to give counsel*), pembicaraan (*to take counsel*) dengan demikian *counseling* akan diartikan sebagai pemberian nasihat, pemberian anjuran dan pembicaraan dengan bertukar pikiran. (Luddin, 2010:12)

Rogers (dalam Komalasari, dkk, 2014:7-8) mendefinisikan konseling sebagai hubungan yang membantu (*helping relationship*). Hal ini dilakukan melalui pemahaman tentang berbagai pilihan yang telah di komunikasi dengan baik dan bermakna bagi konseli, dalam proses konseling serta melalui pemecahan masalah emosional dan karakter interpersonal (Burks dan Steffle (dalam Komalasari, dkk, 2014:7). Aspek-aspek yang dikembangkan dalam konseling berupa perkembangan yang meliputi pribadi, sosial, belajar dan karir (Luddin (2010:41).

Cavanagh (dalam Komalasari, dkk, 2014:8), konseling merupakan hubungan antara *helper* (orang yang memberikan bantuan) yang telah mendapatkan pelatihan dengan orang yang mencari bantuan (*helpee*) (orang yang mendapat bantuan) yang didasari oleh keterampilan *helper* dan atmosfer yang diciptakan untuk membantu *helpee* belajar membangun relasi dengan dirinya dan orang lain dengan cara yang produktif (*growth-producing*). *The American Psychological Association, Division of Counseling, Commitee on Definition* (Komalasari, dkk, 2014:9-10), mendefinisikan konseling sebagai sebuah proses membantu individu untuk mengatasi masalah-masalahnya dalam perkembangan dan membantu mencapai perkembangan yang optimal dengan menggunakan sumber-sumber dirinya.

2) Azas-Azas Konseling

Prayitno dan Amti (2004:290-293) menyatakan layanan konseling ditandai dengan adanya ciri yang melekat pada pelaksanaan layanan itu, yaitu bahwa :

- a) Layanan itu merupakan usaha yang disengaja. Ketika akan megawali hubungan konseling konselor perlu memasang niat dengan motivasi yang kuat untuk membantu klien. Niat itu merupakan wujud kesengajaan yang bersifat batiniah yang kalau diikuti dengan kesadaran yang mendalam akan mampu memberikan arah yang tepat bagi pekerjaan yang akan dilakukan. Sebagai refleksi landasan keagamaan dalam konseling, maka niat itu dibarengi dengan permohonan rida, rahmat, dan petunjuk dari Tuhan agar layanan yang akan segera dilaksanakan itu berjalan dengan lancar dan memberikan hasil denga manfaat yang sebesar-besarnya.
- b) Tujuan layanan tidak boleh lain daripada untuk kepentingan dan kebahagiaan klien. Kepentingan dan kebahagiaan klien yang menjadi arah layanan konseling secara langsung mengacu kepada pemeliharaan dan pengembangan klien itu.
- c) Kegiatan layanan diselenggarakan dalam format yang telah ditetapkan. Format konseling meliputi terutama jarak, arah, dan sikap duduk konselor dan klien, serta tatap muka atau kontak mata antara klien dan konselor. Adapun efek yang diharapkan dari terbentuknya format itu ialah: 1) Konselor sepenuhnya menghadapai dan mencurahkan perhatiannya kepada klien. 2) Klien benar-benar melihat dan merasakan bahwa konselor dalam sikap sempurna. 3) Suara, mimik dan gerak-gerik klien dan konselor jelas

- ditangkap oleh pihak lainnya. 4) Klien dan konselor mudah bergerak. 5) Klien dan konselor merasa dekat satu sama lain, sambil tetap menjaga jarak.
- d) Metode teknologi dalam layanan berdasar teori yang telah teruji. Kondisi dan juga hasil hubungan konselor amat ditentukan oleh metodologi dan teknologi konseling yang dimiliki dan diterapkan oleh konselor. Konselor yang berhasil pada umumnya adalah konselor yang memiliki khasanah metode dan cara-cara yang kaya dalam mengembangkan hubungan konseling dan sekaligus dalam menangani masalah klien.
- e) Hasil layanan dinilai dan diberi tindak lanjut. Karena layanan konseling bukan layanan acak ataupun layanan yang dapat diselenggarakan sambil lalu, maka sebagai konsekuensinya ialah bahwa layanan itu perlu dievaluasi dan diberikantindak lanjutnya. Penilaian hasil konseling memiliki kekhasan sendiri yang menampung ciri-ciri kedinamisan dan keunikan. Demikian juga dengan upaya tindak lanjutnya, ciri-ciri kedinamisan dan keunikan tetap mewarnai upaya tindak lanjut itu.

3) Aspek dan Landasan Konseling

Luddin (2010:41) mengemukakan aspek-aspek yang dikembangkan dalam konseling berupa perkembangan yang meliputi pribadi, sosial, belajar dan karir. McLeod (dalam Komalasari 2014:18-20) menguraikan aspek-aspek tersebut sebagai berikut :

- a) Pemahaman, dengan adanya pemahaman terhadap akar dan perkembangan kesulitan emosional, maka akan mengarah kepada peningkatan kapasitas untuk lebih memilih kontrol rasional ketimbang perasaan dan tindakan

- b) Berhubungan dengan orang lain, yaitu menjadi lebih mampu membantuk dan mempertahankan hubungan yang bermakna dan memuaskan dengan orang lain, misalnya dalam keluarga arau dunia pendidikan
- c) Kesadaran diri, yaitu menjadi lebih peka terhadap pemikiran dan perasaan yang selama ini ditahan atau ditolak, atau mengembangkan perasaan yang lebih akurat berkenaan dengan penerimaan orang lain terhadap diri
- d) Penerimaan diri, pengembangan sikap positif terhadap diri, yang ditandai oleh kemampuan menjelaskan pengalaman yang selalu menjadi subjek kritik dan penolakan
- e) Aktualisasi diri, pergerakan ke arah pemenuhan potensi atau penerimaan integrasi bagian diri yang sebelumnya saling bertentangan
- f) Pencerahan, mencapai kondisi kesadaran spiritual yang lebih tinggi
- g) Pemecahan masalah, menemukan pemecahan masalah secara mandiri
- h) Memiliki keterampilan sosial, mempelajari dan menguasai keterampilan sosial dan interpersonal seperti mempertahankan kontak mata, tidak menyela pembicaraan, asertif, atau mengendalikan amarah
- i) Perubahan kognitif, memodifikasi atau mengganti kepercayaan yang tidak rasional atau pola pemikiran yang tidak dapat diadaptasi, yang diasosiasikan dengan tingkah laku yang merusak diri sendiri
- j) Perubahan tingkah laku, tingkah laku berubah dari tingkah laku maladaptif ke arah yang lebih adaptif dan diterima secara sosial
- k) Perubahan sistem, berubahnya sistem sosial seperti keluarga dan masyarakat sekitar.

- l) Penguatan, dalam hal keterampilan, kesadaran dan pengetahuan yang membuat individu mampu mengontrol kehidupannya sendiri
- m) Restitusi, individu melakukan perubahan kecil terhadap perilaku yang merusak
- n) Reproduksi dan aksi sosial, memiliki hasrat sebagai individu yang menginspirasi dan memiliki kapasitas untuk peduli terhadap orang lain, membagi pengetahuan dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama.

Prayitno dan Amti (2004:135-186) menyatakan ada enam landasan pelayanan konseling, yakni:

- a) Landasan Filosofis. Pemikiran dan pemahaman filosofis menjadi alat yang bermanfaat bagi layanan bimbingan dan konseling pada umumnya dan konselor pada khususnya, yaitu membantu konselor untuk memahami situasi konseling dan dalam membuat keputusan yang tepat. Selain itu pemikiran dan pemahan filosofis memungkinkan konselor menjadikan hidupnya sendiri lebih mantap, lebih fasilitatif, serta lebih efektif dalam penerapan upaya pemberian bantuannya (Belkin dalam Prayitno dan Amti, 2004: 138). Pemikiran filosofis yang selalu terkait dalam pelayanan bimbingan dan konseling yaitu tentang hakikat manusia, tujuan, dan tugas kehidupan.
- b) Landasan religius. Bagi layanan bimbingan dan konseling landasan religius menekankan tiga hal pokok, yakni: 1) Keyakinan bahwa manusia dan seluruh alam semesta adalah makhluk Tuhan. 2) Sikap yang mendorong perkembangan dan perikehidupan manusia berjalan ke arah yang sesuai dengan kaidah-kaidah agama dan 3) Upaya yang memungkinkan berkembang

dan dimanfaatkannya secara optimal suasana dan perangkat budaya (termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi) serta kemasyarakatan yang sesuai dan meneguhkan kehidupan beragama untuk membantu perkembangan dan pemecahan masalah individu.

- c) Landasan psikologis. Untuk keperluan bimbingan dan konseling sejumlah daerah kajian dalam bidang psikologi perlu dikuasi, yaitu tentang: 1) Motif dan motivasi 2) Pembawaan dasar dan lingkungan 3) Perkembangan individu 4) Belajar, balikan dan penguatan 5) Kepribadian.
- d) Landasan sosial budaya. Sebagai makhluk sosial manusia tidak pernah hidup seorang diri. Di manapun dan bilamanapun manusia hidup senantiasa membentuk kelompok hidup terdiri dari sejumlah anggota guna menjamin baik keselamatan, perkembangan maupun keturunan.
- e) Landasan ilmiah dan teknologis. Pelayanan bimbingan dan konseling merupakan kegiatan profesional yang memiliki dasar-dasar keilmuan, baik yang menyangkut teori-teorinya, pelaksanaan kegiatannya, maupun pengembangan-pengembangan pelayanan itu secara berkelanjutan.
- f) Landasan Pedagogis. Pada bagian ini pendidikan akan ditinjau sebagai landasan bimbingan dan konseling dari tiga segi, yaitu pendidikan sebagai upaya pengembangan manusia dan bimbingan merupakan salah satu bentuk kegiatan pendidikan, pendidikan sebagai inti proses bimbingan dan konseling, dan pendidikan lebih lanjut sebagai inti tujuan pelayanan bimbingan dan konseling.

4) Langkah-Langkah Konseling

Agar jenis-jenis layanan dan kegiatan pendukung konseling berjalan dengan sebaik-baiknya, maka setiap jenis layanan dan kegiatan pendukung itu perlu diselenggarakan dengan memenuhi standar prosedur operasional (SPO) yang ditentukan. SPO yang dimaksud meliputi langkah-langkah “Lima-an” sebagai berikut (Prayitno dalam Prayitno, 2015: 102-104) :

- a) Pengantaran. Langkah ini mengantarkan klien atau sasaran yang sedang menjalani proses kegiatan layanan atau pendukung ke dalam suasana hubungan yang kondusif antara pemberi layanan (yaitu konselor) dengan klien suasana yang dimaksud adalah aman, nyaman, dan menyenangkan. Lebih dari itu suasana tersebut bersifat terbuka tetapi menjaga kerahasiaan klien, akrab dan penuh saling pengertian, dinamis dan memperkembangkan. Dalam langkah pengantaran ini dikemukakan apa, mengapa dan bagaimana kegiatan pelayanan dilaksanakan. Asas kesukarelaan, keterbukaan, kerahasiaan, dan kegiatan dikembangkan untuk mengaktifkan klien.
- b) Penjajagan. Langkah ini merupakan awal dari upaya memahami apa yang sudah ada pada diri klien, khususnya berkenaan dengan kondisi kekinian mereka terkait dengan materi yang akan dibahas lebih lanjut dalam kegiatan pelayanan. Dalam penjajagan klien diajak melihat diri sendiri dan hubungannya dengan hal-hal yang perlu dibicarakan sebagaimana arahnya telah dikemukakan dalam langkah pengantaran. Melalui langkah penjajagan dapat diperoleh hal pokok atau setidaknya titik temu yang dapat menjadi titik tolak nyata bersama untuk pembicaraan lebih lanjut.

- c) Penafsiran. Berkenaan dengan permasalahan tertentu, penafsiran tersebut dapat mengarah kepada analisis diagnosis dan prodiagnosis. Langkah penafsiran ini lebih mendekatkan materi bahasan lebih lanjut kepada diri klien sehingga mereka lebih aktif melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran/pelayanan melalui strategi transformative-BMB3.
- d) Pembinaan. Langkah pembinaan merupakan aktivitas bekerja yang sebenarnya sebagaimana diharapkan, dalam dinamika kegiatan yang efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Strategi pembelajaran / pelayanan transformatif-BMB3 diterapkan dengan penegakan kewibawaan dan kewiyataan konselor, dalam hal ini klien/ peserta pelayanan aktif melibatkan diri dalam kegiatan tersebut untuk memperoleh hal-hal baru yang berguna bagi diri mereka. Dalam layanan yang membahas substansi Kehidupan Efektif Sehari-hari (KES) dan atau Kehidupan Efektif Sehari-hari yang Terganggu (KES-T), klien secara pelayanan mendapatkan hal-hal baru berkenaan dengan pengembangan KES dan/atau penanganan KES-T yang dimaksudkan itu.
- e) Penilaian. Langkah penilaian ditempuh untuk melihat keefektifan hasil layanan/kegiatan pendukung konseling. Dalam hal ini penilaian proses dan penilaian hasil dilakukan dalam tiga tahapan yaitu 1) penilaian segera (*laiseg*, yaitu penilaian yang dilakukan bagian akhir proses pelayanan, ketika kegiatan akan segera di akhiri), 2) Penilaian jangka pendek (*lajipen*, yaitu penilaian yang dilaksanakan dalam jangka waktu mingguan), 3) penilaian jangka

panjang (*laijapang*, yaitu penilaian yang dilaksanakan dalam jangka waktu bulanan sampai satu semester).

5) Model *Creative Art* dalam Konseling

Sehubungan dengan *art* dalam konseling, Margaret Naumberg (dalam Edwards, 2004:1) sebagai salah satu psikolog yang mendefinisikan *creative art* mengemukakan bahwa *creative art* adalah ungkapan ketidaksadaran secara spontan melalui ekspresi seni, hal ini didasari pada hubungan transferensi antara pasien dan terapis melalui dorongan asosiasi yang bebas. Proses kegiatannya bergantung pada pengembangan hubungan transferensi dan upaya untuk mendapatkan interpretasi pasien terhadap desain simbolisnya secara berkala dan berkelanjutan. Gambar yang dihasilkan adalah bentuk komunikasi atau ucapan dalam bentuk simbolis.

Seni adalah teknik yang kuat dalam komunikasi. Seni diakui secara luas sebagai media pikiran dan perasaan yang dikomunikasikan secara visual karena akan terlalu menyakitkan untuk diungkapkan ke dalam kata-kata. Hal ini karena seni kreatif bukan hanya sebagai media karena melayani konseling dengan 'bahasa' yang lain tetapi juga karena memiliki kemampuan membantu orang dari segala usia untuk mengeksplorasi emosi dan keyakinan, mengurangi stres, menyelesaikan masalah dan konflik, dan meningkatkan rasa kesejahteraan mereka (Malchiodi (2003:ix)

Dengan demikian, *creative art* dalam konseling adalah suatu bentuk seni, baik verbal maupun nonverbal, memiliki rasa peka atau memfasilitasi keterlibatan

klien ke dalam konseling dan memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang dengan cara yang fungsional dan sehat. Efek jangka panjang yang ditimbulkan *creative art* pada proses konseling akan memperkaya para konselor untuk lebih peka terhadap kreatifitas yang dilakukan oleh klien sehingga menciptakan kesadaran terhadap apa yang dirasakan oleh klien kemungkinan akan lebih besar. (Jourard St Landsman dalam Gladding, 1992:2)

Konseling yang menggunakan modalitas kreatif, meliputi pembuatan seni visual, drama, dan tarian / gerakan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental dan emosional. Selain itu, model ini dilakukan dengan mengakses imajinasi dan kreativitas (Malchiodi, 2007:6), yang dapat menghasilkan model kehidupan yang baru, dan berkontribusi terhadap pengembangan diri yang terintegrasi dengan kesadaran diri dan penerimaan yang meningkat (*The Australian and New Zealand Arts Therapy Association* dalam Dunphy, dkk, 2013:3), memiliki kemampuan memecahkan masalah, merumuskan persepsi baru sehingga mengarah pada hal yang positif, mencapai pengembangan dan pertumbuhan pribadi yang lebih baik serta menyembuhkan penyakit mental, dan emosional (Malchiodi, 2007:6)

Gladding (1992:6) mencatat bahwa menggunakan *creative art* dalam konseling dapat benar-benar mempercepat proses eksplorasi diri dan *creative art* merupakan modalitas yang memungkinkan orang lain untuk memiliki pengalaman secara berbeda. Dia juga menambahkan bahwa *creative art* melalui bentuk-bentuk ekspresi diri, bermanfaat bagi individu untuk dapat “menunjukkan dan mempraktikkan perilaku baru dan adaptif”. Kreativitas dan seni juga menawarkan

sarana untuk "berdamai, atau untuk menemukan solusi dalam bentuk simbol-simbol, tekanan atau konflik internal dan disosiasi di mana semua manusia menderita dalam berbagai tingkatan". (Storr dalam Edwards, 2004:15). Orang-orang dari segala usia, jenis kelamin dan ras dapat menggunakan dan merasakan manfaat model ini, karena seni dapat merangsang emosi yang membuat pikiran dan tubuh merespon melalui simbol-simbol yang mereka ekspresikan melalui seni (Malchiodi dalam Akila dan Nandagopal, 2015:2).

6) Aspek-Aspek Yang Dikembangkan Dalam Model *Creative Art*

Creative art dapat meningkatkan beberapa aspek pada manusia diantaranya kesejahteraan fisik, mental, emosional (Malchiodi, 2007:6), kognitif, dan sosial (Montolalu, 2009: 7, 15). Beberapa jenis *creative art* yang dapat digunakan dalam konseling (Malchiodi, 2005:2-3) antara lain :

- a) *Art therapy* menggunakan media seni, gambar, dan proses kreatif lainnya. Ini merupakan cara terapeutik rekonsiliasi konflik emosional, menumbuhkan kesadaran diri, mengembangkan keterampilan sosial, mengelola perilaku, memecahkan masalah, mengurangi kecemasan, membantu orientasi realitas, dan meningkatkan harga diri.
- b) *Music* yaitu menggunakan musik untuk menghasilkan perubahan positif dalam fungsi psikologis, fisik, kognitif, atau sosial individu yang mengalami masalah kesehatan atau pendidikan.
- c) *Drama* merupakan metode yang digunakan secara sistematis dan disengaja melalui drama atau pertunjukkan teater. Hal ini berfungsi untuk mencapai

tujuan terapeutik yaitu meredakan gejala yang timbul, integrasi emosional dan fisik, dan pertumbuhan pribadi. Melalui drama individu dapat menceritakan dan menyelesaikan permasalahannya, mencapai katarsis, meningkatkan pengalaman pribadi, memahami makna apa yang tampak, meningkatkan kemampuan dan hubungan interpersonal serta meningkatkan fleksibilitas di antara peran.

- d) *Dance and movement* didasarkan pada asumsi bahwa tubuh dan pikiran saling terkait dan didefinisikan sebagai proses psikoterapeutik yang bertujuan meningkatkan integrasi emosional, kognitif, fungsi fisik dan perilaku sehingga terjadi perubahan perasaan pada individu.
- e) *Poetry and biblioterapi* adalah istilah yang digunakan secara sengaja sebagai sinonim untuk mendeskripsikan penggunaan puisi dan bentuk literatur lain sebagai langkah penyembuhan dan pertumbuhan pribadi.
- f) *Play therapy* adalah sistem yang menggunakan model teoritis untuk membangun proses interpersonal melalui bermain yang menggunakan kekuatan terapeutik untuk membantu klien mencegah atau menyelesaikan kesulitan psikososial dan mencapai pertumbuhan dan perkembangan secara optimal.
- g) *Sandplay* atau bermain pasir adalah bentuk kreatif psikoterapi yang menggunakan kotak pasir dan banyak koleksi miniatur untuk memungkinkan klien menjelajahi lapisan jiwa yang lebih dalam. Dengan membangun serangkaian "gambar pasir," seorang klien dibantu untuk mengilustrasikan dan mengintegrasikan kondisi psikologisnya.

h) *Intermodal therapy* (juga dikenal sebagai multimodal) melibatkan dua atau lebih terapi ekspresif untuk menumbuhkan kesadaran, mendorong pertumbuhan emosional, dan meningkatkan hubungan interpersonal dengan orang lain.

7) Kontribusi Yang Dihasilkan Model *Creative Art*

Aktifitas seni dan kreatif dapat meningkatkan kesehatan mental karena didukung dari beberapa faktor, faktor atau komponen tersebut memberikan kontribusi pada perilaku yang aktif, keunggulan/efikasi diri, mengatasi penghindaran pengalaman, penguatan identitas personal dan hubungan sosial. Faktor-faktor ini setidaknya memiliki beberapa karakteristik hierarki dengan aktivasi perilaku sebagai langkah paling dasar menuju pemulihan dan keterhubungan sosial sebagai tujuan akhir pemulihan (Neilsen, King and Baker 2016:2-3)

Neilsen, King and Baker (2016:61) menegaskan bahwa bagi mereka dalam konteks pemulihan, terapi melalui karya seni memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi, menyempurnakan dan menegaskan ekspresi, selain itu eksplorasi melalui seni mendukung penempatan diri dalam konteks sosial yang bermakna yang melayani fungsi memperkuat nilai-nilai termasuk milik, pemberdayaan, kontribusi sosial dan kewarganegaraan.

Dalam organisasi, *creative art* dapat meningkatkan kesadaran, pengakuan dan penghargaan terhadap orang lain, keterlibatan dalam organisasi, komunikasi, kemampuan individu, peka terhadap lingkungan, menjalin hubungan yang baik

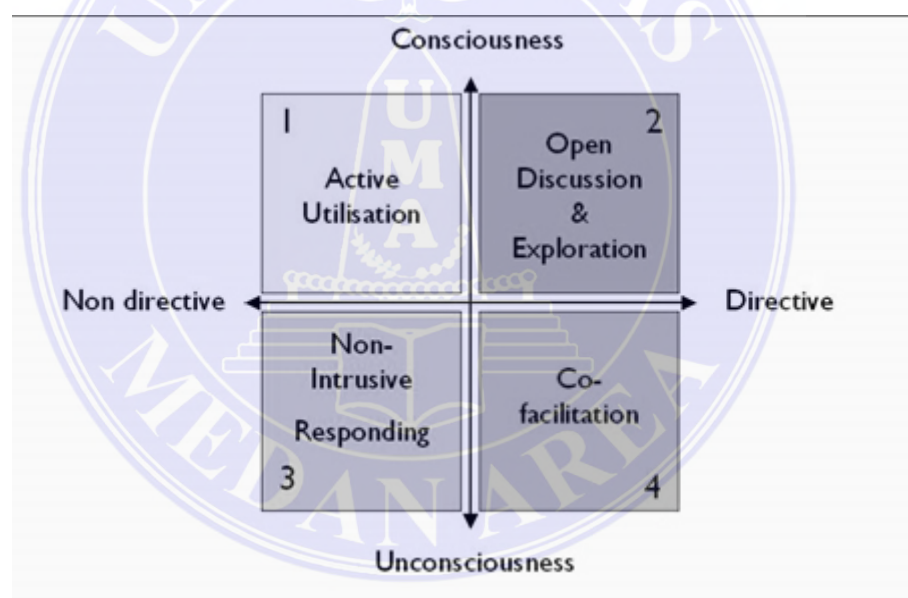
dengan orang lain, memiliki kemampuan memecahkan masalah, percaya dan menjadi dukungan sosial bagi orang lain, dan memiliki kemampuan menganalisis masalah (Liebmann dalam Akila dan Nandagopal, 2015:5).

Selanjutnya, *creative art* juga dapat mengatasi masalah kecemasan (Milfa, 2016:64), meningkatkan kemampuan untuk berpikir kreatif (Usman, 2014), membantu mencapai pertumbuhan pribadi (Alhadi dan Eka, 2017) dan membantu menurunkan tingkat traumatis yang dialami orang dewasa (Schouten dalam Alhadi dan Eka, 2017, Foa, Keane dan Friedman, 2009). Sejalan dengan penelitian-penelitian ini, konseling kreatif yang memanfaatkan seni ekspresif dapat meningkatkan keberhasilan mengentaskan permasalahan konseli (Dunphy, Mullane dan Jacobson, 2013).

Berdasarkan definisi para ahli, maka dikemukakan bahwa model *creative art* dalam konseling adalah usaha yang dilakukan oleh konselor untuk membantu konseli melalui media *creative art* (seperti, visual kreatif, gambar, musik, *dance* dan *movement*, bermain pasir, puisi) yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada individu untuk dapat mengekspresikan dan mengeksplorasi diri sehingga memberikan pengalaman baru untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih positif seperti rekonsiliasi konflik emosional, menumbuhkan kesadaran diri, mengembangkan keterampilan sosial, mengelola perilaku, memecahkan masalah, mengurangi kecemasan, membantu orientasi realitas, dan meningkatkan harga diri serta meningkatkan fungsi psikologis, fisik dan kognitif baik pada aspek kesehatan, pendidikan maupun dunia kerja.

2.2.1 Model *Creative Art* Dalam Konseling Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life Dan Coping Stress* Pada Karyawan

Model yang digunakan untuk menstimulasi perkembangan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru adalah *multidimensions model*. *Multidimensions model* mengidentifikasi dua dimensi utama, yaitu alam sadar dan perintah/instruksi. (p.46) *Multidimensions model* dibagi atas 4 kuadran aktivitas konseli (p.51-52) yang akan diuraikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : empat kuadran dalam *Multidimension models*

Kuadran 1: Pemanfaatan secara aktif (sadar / tanpa instruksi)

Di sudut kiri atas gambar 2.1, Kuadran 1, pemanfaatan aktif diidentifikasi. Pada kuadran ini terapis/konseli memulai aktifitas kreatif dengan menggunakan metafora, simbol, dan/atau verbalisasi konkritnya sendiri. Kuadran ini cenderung

pada posisi konseli dalam keadaan sadar namun aktifitas yang dilakukan tanpa instruksi atau tidak diarahkan. Ini berbeda dengan Kuadran III (yang juga berada di sisi kiri diagram) karena aktifitas yang dilakukan oleh konseli memiliki interpretasi intermiten konselor atau terapis. Diberbagai kesempatan terapis melakukan selingan permainan dan mengarahkan ke dalam kesadaran. Pemanfaatan aktif biasanya dilakukan dalam waktu yang singkat, dan hanya dilakukan dalam kesempatan ini saja. Dalam kuadran inilah model penafsiran sangat berharga untuk dimiliki. Terapis yang menghargai kesadaran, percaya pada pentingnya komentar interpretatif, dan berpikir mereka memiliki peran yang disengaja dalam membantu konseli untuk mengatur kembali pengaruh perilaku dan pikiran yang terdisosiasi akan menemukan diri mereka bekerja secara berkala di kuadran ini.

Kuadran II: Buka diskusi dan eksplorasi (sadar / direktif)

Kuadran II, yang terletak di sudut kanan atas Gambar 2.1, adalah diskusi terbuka dan eksplorasi. Pada kuadran ini, seorang terapis/konselor akan mengamati dan memulai diskusi dengan konseli sebagai awal untuk memulai dan menyusun kegiatan *creative art* yang akan disajikan kepada konseli yang memiliki masalah. Seorang konseli mungkin sebelumnya telah dirujuk karena permasalahan tertentu misalnya, pengendalian diri, kecemasan, depresi, pelecehan seksual atau agresi dan terapis/konselor akan memberitahukan *creative art* dan melakukan intervensi secara konkrit dan dalam kondisi sangat sadar. Ketika proses kegiatan pada kuadran ini sedang berlangsung, terapis/konselor memanfaatkan pendekatan terapi terutama pada hal yang bermain yang

melibatkan kognitif yang dapat mempengaruhi perkembangan, dan menyajikan serta melakukan kegiatan tersebut. Kegiatan bermain ini berbasis terstruktur yang mencakup permainan papan terapeutik, latihan menggambar, aktivitas eksternalisasi, bermain peran, peragaan ulang, bermain pasir, permainan kartu perasaan, dan lain sebagainya. Terapis/konselor dapat melakukan interpretasi pada kuadran ini ketika seorang konseli sedang melakukan kegiatan tersebut. Selain itu, seorang terapis/konselor juga bisa menambahkan aktivitas yang lebih banyak sesuai dengan kebutuhan konseli atau jika konseli tidak dapat mengulangi peristiwa traumatisnya melalui permainan yang sebelumnya.

Kuadran III: Non intrusive responding (tidak sadar / tidak direktif)

Respon tidak intrusif terletak di Kuadran III, Gambar 2.1. Pada kuadran ini terapis/konselor bekerja untuk mengamati konseli yang sudah sepenuhnya mengarahkan perhatiannya pada aktivitas *creative art*. Aktivitas yang dilakukan oleh konseli terutama pada kuadran ini dipilih untuk dijadikan aktivitas yang dipandang memiliki nilai intrinsik dan berorientasi pada proses. Terapis/konselor umumnya memfasilitasi aktivitas dengan mengikuti petunjuk dari konseli. Terapis/konselor mungkin terlibat dalam melacak respons, seperti “sekarang apa yang harus kita lakukan” atau “lantas topeng mana yang akan bisa mewakili?” , “figur apa yang mewakili tokoh ini?” atau membuat pernyataan reflektif tentang karakter atau keadaan perasaan. Terapis/konselor tidak berusaha untuk menafsirkan, namun berbicara tentang apa yang terjadi atau membawa isu atau tema secara sadar kepada konseli. Tergantung kepada apa orientasi terapis, kemungkinan terapis/konselor tidak ikut bergabung dengan aktivitas konseli

ketika diminta untuk melakukannya oleh konseli. Jika pun ikut bergabung dalam aktivitas yang dilakukan oleh konseli, terapis/konselor akan mengambil petunjuk dari konseli bagaimana memainkan karakternya termasuk apa yang harus dikatakan oleh karakter. Banyak penekanan ditempatkan pada kemampuan batin konseli untuk memproses masalah traumatis atau stres melalui aktivitas *creative art* tanpa intervensi terstruktur dari terapis/konselor. Terapis/konselor harus tetap menyadari dan jeli terhadap aktivitas yang dilakukan oleh konseli, sehingga mampu melacak rangkaian dan tema dalam aktivitas yang dilakukan konseli sebagai refleksi untuk menganalisis diluar sesi yang ditentukan.

Quadtrant IV: Co-fasilitasi (tidak sadar / direktif)

Kuadran IV, Co-fasilitasi, dapat dilihat di sudut kanan bawah Gambar 2.1. Awalnya, konseli di amati sebagai pengarah peran dalam aktivitas *creative art*. Pada kuadran ini terapis/konselor terlibat dalam aktivitas yang dilakukan oleh konseli. Secara tidak langsung terapis akan mengamati dan melacak sejumlah topik atau pola, membuat putusan untuk menguji hipotesis untuk menguraikan peristiwa yang di alami oleh konseli melalui aktivitas tersebut dengan diselingi komentar, tindakan dan interpretasi lembut yang secara tidak langsung pada proses aktivitas berlangsung. Terapis/konselor menguraikan peristiwa yang di alami konseli untuk membantu konseli memvisualisasikan peristiwa tersebut dengan menginterupsi atau pengulangan (mengulang simbol-simbol yang sebelumnya tidak di ceritakan), namun dalam hal ini terapis/konselor tidak dibolehkan untuk mencoba mendiskusikan atau menafsirkan aktivitas yang dilakukan konseli dalam sadar. Terapis/konselor dapat menguji hipotesisnya

tentang apa yang menjadi keyakinan proses peristiwa yang di alami konseli, seorang konseli kemungkinan akan akan mencoba untuk mengungkapkan atau berpotensi mengungkapkan melalui karakter atau tindakannya. Terapis/konselor dapat mengujinya dengan memperkenalkan karakter baru (yang tidak di arahkan oleh konseli) sebagai tokoh pembantu, figur yang tidak berdaya, atau konseli dapat menggunakan lebih dari satu karakter untuk menunjukkan konflik batin yang di alami oleh konseli. Tujuan terapis/konselor pada tahapan ini adalah sebagai co-fasilitator dari aktivitas yang dilakukan oleh konseli untuk membuka jalan baru bagi konseli untuk mengekspresikan, memproses dan mampu membedakan emosi dan pengalaman. Dalam proses yang terjadi pada kuadran ini, terapis/konselor menyusun dan menyajikan aktivitas yang menyenangkan kepada konseli karena dengan proses tersebut secara tidak langsung konseli akan menyusun ide baru atau menguraikan peristiwa atau konflik dan resolusi yang mereka ungkapkan. Oleh sebab itu kuadran ini merupakan tahapan yang menguraikan hal-hal tersebut melalui imajinasi dan simbol-simbol.

Model *creative art* dalam konseling dilakukan dengan menggunakan prosedur layanan konseling yang dikemukakan oleh Prayitno (dalam Prayitno, 2015: 102-104) meliputi aktifitas Berfikir, Merasa, Bersikap, Bertindak, dan Bertanggung jawab (BMB3) yang aktifitasnya merupakan layanan konseling terintegrasi yaitu perilaku positif terstruktur (perpostur). Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai dan menstimulasi perkembangan dan kemampuan karyawan yang ditunjukkan dengan ciri memiliki acuan/target, melakukan dan memiliki

kompetensi untuk meningkatkan performa, berusaha, lebih peka/rasa dan berkomitmen atau yang disingkat dengan AKURS.

Berbagai tema dapat dipilih untuk menstimulasi perkembangan dan meningkatkan kemampuan karyawan. Misalnya pada penelitian ini tema yang dikembangkan adalah *Growing the Positive Thought*. Kegiatan ini dilakukan untuk menstimulasi perkembangan peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Aspek *quality of work life* yang dikembangkan adalah : 1) komunikasi, 2) pengembangan karir, dan 3) gaji/kompensasi yang layak. Sedangkan aspek *coping stress* yang dikembangkan adalah : 1) keaktifan diri , 2) dukungan sosial instrumental, dan 3) dukungan sosial bersifat emosional.

Rancangan kegiatan diawali dengan menentukan organisasi dan karyawan yang akan diberikan perilaku konseling *creative art*, menetapkan alokasi waktu, dan menentukan pertemuan. Kemudian menetapkan tujuan konseling yang meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress*. Selanjutnya menentukan jenis *creative art* yang akan dilakukan. Model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan dirancang sebanyak 5 (lima) sesi dengan tahapan sebagai berikut :

Prakonseling

Pra konseling yang dilakukan adalah memberitahu dan menginformasikan hasil aplikasi instrumen (skala). Layanan Informasi adalah Layanan Bimbingan dan Konseling yang memungkinkan peserta klien menerima dan memahami berbagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan

pengambilan keputusan untuk kepentingan peserta klien. Layanan informasi bertujuan untuk membekali individu dengan berbagi pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang berguna untuk mengenal diri, merencanakan, dan mengembagikan pola kehidupan sebagai karyawan dan rekan kerja, sebagai bawahan atau atasan dan masyarakat.

Sesi Pertama

Tahap Pertama yang dilakukan adalah dilakukan visualisasi kreatif, tujuannya adalah untuk memberikan rasa nyaman serta menstimulasi cara berpikir untuk menemukan solusi. Pada tahap ini diisi dengan kalimat : *“Tariklah nafas dalam-dalam... hembuskan. Tarik nafas, hembuskan. Tarik nafas, hembuskan. Saat ini anda berada di jalan setapak, menuju sebuah tempat. Anda melihat disana gedung yang tinggi, mungkin Anda mendengar suara disana, mungkin juga Anda merasakan suasananya, mungkin anda mencium aroma di sekitarnya, Anda merasakan bentuknya, mungkin juga anda kecap rasanya. Bayangkan Anda melihat di sekeliling Anda, Anda melihat banyak orang saling menyapa. Anda berjalan terus. Anda melihat orang-orang disekitar Anda sedang berada dikursinnya mengerjakan sesuatu. Mungkin mereka melihat Anda, dan mereka juga menyapa Anda. Anda terus berjalan ke depan. Lihat lah sekitar Anda, Anda merasakan suasana nyaman, mungkin Anda juga merasa aman berada di sekitar lingkungan tersebut. Anda berhenti sejenak. Merasakan suasana ditempat itu. Anda melihat ke sekeliling. Mungkin Anda melihat sesuatu. Anda akan kembali kesini dan sekarang. Lihatlah sekali lagi lingkungan di tempat itu. Kemudian ambillah satu benda yang anda lihat warnanya, anda pegang bentuknya, atau*

*anda cium aromanya. Sekarang bawalah bersama Anda benda tersebut kesini.
Buka mata Anda.*

Setelah visualisasi, **tahap kedua** adalah menggambar dan menceritakan. Kegiatan visualisasi, menggambar dan menceritakan merupakan stimulasi untuk mengetahui kemampuan klien mengkomunikasikan pikiran dan perasaannya tentang sesuatu. Selain itu, proses ini merupakan bagian dari proses mengenal diri dan memahami diri yang diperlukan untuk dapat membahas masalah pada proses selanjutnya pada karyawan nantinya. **Tahap ketiga** adalah bermain figurin, kegiatan ini bertujuan sebagai media yang dapat mengilustrasikan keadaan klien di tempat kerja, yang kemudian bermetafora menjadi figurin tersebut yang mengalami masalah seperti keadaan klien. Dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan pada pertemuan pertama bertujuan untuk menstimulasi aspek komunikasi yang bertujuan untuk meningkatkan *quality of work life* pada karyawan. Indikator yang hendak dicapai pada pertemuan ini adalah klien memiliki kemampuan untuk berpikir, merasa dan bertanggung jawab untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, memiliki kemampuan menyelesaikan konflik personal serta aktif terlibat dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Sesi Kedua

Tahap pertama yang dilakukan pada pertemuan ini adalah karyawan disugahi kartu atau kertas berwarna. Klien mengambil 1-3 warna yang mewakili keadaan klien saat itu ditempat kerja. Hal ini bertujuan sebagai proses mengenal diri dan memahami diri yang diperlukan untuk membahas masalah

karyawan lainnya. **Tahap kedua** klien menggambar simbol kondisi saat ini dan harapan karirnya. Yang kemudian disisipkan dengan simbol-simbol yang menjadi hambatan klien menuju harapan tersebut tujuan kegiatan ini adalah untuk memunculkan kepercayaan diri klien sehingga memiliki semangat untuk mencapai harapan karir dan memiliki semangat untuk meningkatkan kompetensi untuk membuka peluang mengembangkan diri. **Tahap ketiga**, klien menceritakan gambar yang dibuat sebelumnya. Kegiatan ini menstimulasi kognitif, perasaan dan tanggung jawab klien untuk memiliki semangat dan percaya diri mengembangkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh organisasi atau mengikuti pendidikan untuk menunjang akademik demi tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan yang dilakukan pada keseluruhan tahap pada pertemuan kedua ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan aspek pengembangan karir sehingga meningkat *quality of work life* pada karyawan. Adapun indikator yang ingin dicapai adalah aktif mengikuti kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatann karir di tempat kerja.

Sesi Ketiga

Pertemuan ketiga bertujuan untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada klien. Aspek yang distimulasi adalah gaji/kompensasi yang tujuannya adalah agar klien memiliki kepuasan dan sikap syukur atas gaji yang sudah diterima pada variabel *quality of work life* dan aspek keaktifan diri pada variabel *coping stress* yang tujuannya adalah agar klien memiliki sikap sabar dan berpikir positif dalam kondisi lingkungan yang membuat klien merasa tertekan.

Tahap pertama diawali dengan bermain palstisin/clay, klien diberikan ruang dan

waktu untuk membuat bentuk apa saja yang secara tidak langsung merepresentasikan dirinya. Tujuannya adalah agar klien mengenal dan memahami dirinya. **Tahap kedua**, klien menceritakan bentuk yang dibuat sebelumnya dengan menggunakan plastisin/clay, menceritakan kesamaan benda tersebut dengan dirinya hal ini bertujuan untuk menstimulasi klien agar memiliki kemampuan berkomunikasi untuk mengoptimalkan kompetensi diri. **Tahap ketiga**, klien memvisualisasikan kondisi dirinya dengan memainkan alat musik. Tujuannya adalah agar klien mengenali kondisi dirinya sehingga memiliki kemampuan untuk mengontrol diri atas kondisi yang menyebabkan stres, bersabar dan bersyukur atas apa yang telah dimiliki. Seluruh kegiatan yang dilakukan pada pertemuan ketiga dirancang untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress*. Aspek yang distimulasi adalah gaji/kompensasi dan keaktifan diri. Indikator yang akan dicapai dari kegiatan ini adalah klien memiliki rasa puas atas gaji/kompensasi yang didapat ditempat kerja dan memiliki pemikiran positif dan sikap sabar. Kegiatan ini menstimulasi kognitif, perasaan, dan tanggung jawab klien untuk bisa berpikir, merasa dan bertindak serta berkomitmen untuk tetap menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan di tempat kerja, sabar dan berpikir positif ketika kondisi kerja justeru membuat klien merasa tertekan.

Sesi Keempat

Pada pertemuan tujuan peningkatan pengembangan yang hendak dicapai adalah *coping stress*. **Tahap Pertama** dalam sesi ini klien diberikan plastisin/clay dengan mata terpejam. Tujuannya adalah mengeksplor imajinasi klien sehingga aktif dan berinisiatif menciptakan ide atau jalan keluar atas sebuah permasalahan.

Ketika menutup mata diharapkan klien dapat mengontrol dirinya karena yang dihadapi adalah sesuatu yang belum diketahui. **Tahap kedua**, klien menceritakan bentuk yang dibuat dengan mata tertutup. Meliputi apa dipikirkan ketika memegang benda tersebut, hal apa yang terpikir ketika benda tersebut berada ditangan klien dan dimainkan hal ini bertujuan untuk menstimulasi klien agar aktif berpikir dan berinisiatif terhadap sesuatu yang akan dihadapi untuk mencari solusi dari permasalahan yang menyebabkan stres. **Tahap ketiga** adalah klien diinstruksikan untuk membuat puisi sebagai ungkapan/mendeskripsikan kondisi dirinya melalui puisi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi, inisiatif klien menyelesaikan masalah dengan cara yang positif. Hal ini juga diharapkan dapat menumbuhkan sikap baru ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kemudian, klien membaca hasil karya mereka dan bertanggung atas harapan dan komitmen yang ditulis pada puisi yang dibuat. Tahapan ini bertujuan untuk menstimulasi kognitif, perasaan dan sikap klien untuk berpikir, merasa dan bertanggung atas kondisi yang mungkin tidak sesuai harapan mereka namun dituntut untuk aktif mencari solusi yang positif, berkompetensi untuk menyelesaikan dengan cara yang positif, berinisiatif dan berani untuk mengambil keputusan.

Sesi Kelima

Pada sesi ini variabel yang akan ditingkatkan adalah *coping stress*. Aspek yang akan ditingkatkan pada sesi ini adalah dukungan sosial baik secara emosional maupun instrumental. **Tahap pertama** pada sesi ini adalah klien mengungkapkan skala kondisi perasaannya saat itu. Hal ini bertujuan untuk

mengetahui, mengenal dan memahami diri sendiri untuk masuk pada topik permasalahan yang akan dibahas. **Tahap kedua** adalah bermain peran dengan menggunakan figurin. Hal ini bertujuan untuk mengilustrasikan hubungan klien dengan orang-orang disekitarnya, mengetahui peran orang-orang disekitar klien dan bagaimana dukungan yang diberikan oleh orang-orang disekitar klien, bagaimana perasaan klien berada disekitar orang-orang terdekatnya, bagaimana dampak dukungan yang diberikan orang-orang sekitarnya. Sesi ini merupakan bagian terakhir dari keseluruhan konseling. Kegiatan ini bertujuan untuk menstimulasi kognitif klien agar menyadari bahwa ketika mengalami kondisi yang menyebabkan stres dapat menyampaikan perasaannya kepada orang-orang sekitarnya, menstimulasi perasaan klien agar peka dan simpati jika orang-orang sekitarnya membutuhkan dukungan sosial, serta bertanggung jawab dan berkomitmen untuk bersedia dan menyadari bahwa ketika mengalami kondisi yang menyebabkan stres dapat mencari dukungan sosial berupa nasihat maupun informasi dari orang-orang disekitarnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Quality of work life pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru adalah persepsi positif individu karyawan atas kondisi fisik dan psikologis mereka ditempat kerja sehingga menimbulkan kesan menyenangkan berada di lingkungan kerja. Perkembangan *quality of work life* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat dilihat melalui aspek, : 1) komunikasi, 2) pengembangan karir, dan 3) gaji/kompensasi yang layak. Jika dihubungkan dengan *creative art*, permasalahan yang menjadi hambatan karyawan tidak

memiliki *quality of work life* dapat distimulus dengan model *creative art* dalam konseling melalui indikator hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan organisasi, semangat dan percaya diri untuk aktif mengikuti pelatihan dan pendidikan, dan Memiliki kepuasan dan rasa syukur atas gaji yang diterima. Indikator ini distimulus melalui media dalam *creative art*.

Coping stress pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Baru Medan adalah kemampuan individu menghadapi, menerima, dan mengelola *stressor* secara positif melalui upaya kognitif, emosi dan perilaku baik secara individu maupun melalui dukungan sosial lingkungan pribadi dan lingkungan kerja individu karyawan. Adapun yang dapat diungkap untuk mencapai *coping stress* pada karyawan meliputi aspek: 1) keaktifan diri , 2) dukungan sosial instrumental, dan 3) dukungan sosial bersifat emosional. Oleh sebab itu, untuk memperoleh kemampuan *coping stress* pada karyawan dapat dilakukan melalui konseling dengan model *creative art*. Melalui model ini karyawan mampu untuk mengungkapkan permasalahan yang menjadi penghambat dan membuat mereka menjadi stress sehingga menghasilkan perasaan yang lebih positif dari sebelumnya.

Quality of work life dan *coping stress* dapat ditingkatkan melalui konseling dengan menggunakan model *creative art*. *Creative art* merupakan penerapan seni dan kreatif meliputi drama, musik, puisi, biblioterapi, menggambar, melukis, pantomim, menari, dan gerakan sebagai media yang dapat digunakan dalam konseling yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada individu untuk dapat mengekspresikan dan mengeksplorasi diri sehingga memberikan pengalaman

baru untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih positif. Banyak aspek yang dapat ditingkatkan melalui *creative art* antara lain, sebagai media rekonsiliasi konflik emosional, menumbuhkan kesadaran diri, mengembangkan keterampilan sosial, mengelola perilaku, memecahkan masalah, mengurangi kecemasan, membantu orientasi realitas, meningkatkan harga diri, meningkatkan kemampuan dan hubungan interpersonal serta meningkatkan fleksibilitas di antara peran juga sebagai terapi untuk penyembuhan. Maka dari itu, *quality of work life* dan *coping stress* dapat ditingkatkan melalui proses konseling dengan model *creative art*.

2.3 Hipotesis

Maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat dikembangkan
- 2) Model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru dapat digunakan
- 3) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru
- 4) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru
- 5) Model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengembangan (*Research and Development*). Metode penelitian pengembangan merupakan metode yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk tertentu dengan menguji keefektifan produk tersebut (Sugiyono, 2011:407). Penelitian ini mengacu pada model pengembangan R&D yang dikemukakan oleh Borg dan Gall (dalam Sugiyono, 2015:35-36)

Penelitian pengembangan ini berorientasi pada pengembangan produk dimana proses pengembangannya dideskripsikan seteliti mungkin dan produk akhir akan dievaluasi. Proses pengembangan berkaitan dengan kegiatan pada setiap tahap-tahap pengembangan. Produk akhir dievaluasi berdasarkan aspek kualitas produk yang ditetapkan. Dengan demikian yang akan menjadi produk dalam penelitian ini adalah buku panduan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan yang valid dan efektif. Pengembangan buku panduan tersebut berupa yakni pengembangan buku panduan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan *coping stress* (mekanisme pertahanan terhadap stress) pada karyawan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Baru. Penelitian ini dilaksanakan di tempat ini dengan pertimbangan a) keterbukaan Kepala Kampus dan HRD (*Human Resource Development*) untuk menerima

inovasi dalam penyelesaian karyawan di tempat kerja; b) model konseling yang dilakukan belum pernah dikembangkan di lokasi yang menjadi objek penelitian.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Jumlah karyawan Politeknik LP3I Medan kampus Medan Baru sebanyak 30 orang. Karyawan yang dijadikan subjek penelitian dipilih berdasarkan hasil wawancara dengan kriteria :

- a) Karyawan mengalami kemunduran *Quality of Work Life* (QWL) yang ditunjukkan dengan kualitas hubungan antar karyawan dan organisasi kurang optimal, pasif mengikuti pelatihan, pendidikan dan peningkatan karir, minimnya rasa puas atas gaji dan kompensasi yang diterima ;
- b) Karyawan mengalami stress kerja yang mengakibatkan berkurangnya performa kinerja karyawan di tempat kerja baik secara fisik maupun psikis;
- c) Kepala kampus dan HRD (*Human Resource Development*) yang belum memahami penggunaan model *creative art* dalam konseling sehingga belum maksimal dalam menyelesaikan permasalahan karyawan ditempat kerja;
- d) Sumber konseling untuk penerapan konseling *creative art* bagi karyawan masih terbatas; dan
- e) Kepala kampus dan HRD (*Human Resource Development*) belum mengetahui media apa yang akan dilakukan ketika melaksanakan konseling dengan *Creative Art* pada karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pendahuluan maka karyawan Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Baru yang memenuhi kriteria untuk menjadi subjek penelitian.

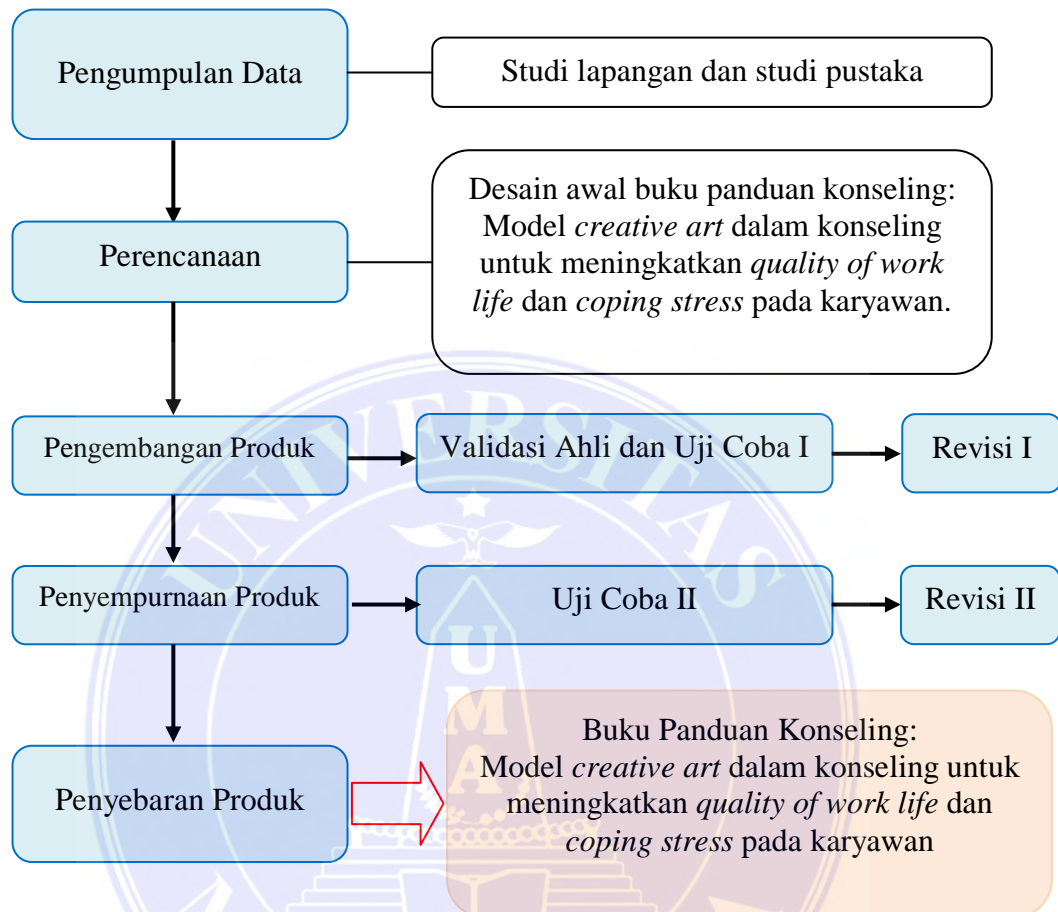
Kemudian dari karyawan Politeknik LP3I Medan Kampus Medan Baru dipilih 6 orang karyawan yang memiliki permasalahan *quality of work life* dan *coping stress* berdasarkan hasil penyebaran skala yang dilakukan oleh peneliti. Selanjutnya 6 orang karyawan dibagi menjadi dua kelompok yang terdiri dari 3 orang karyawan kelompok eksperimen dan 3 orang karyawan kelompok kontrol. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pengembangan buku panduan layanan konseling dalam “model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan”.

3.4 Prosedur Pengembangan

Prosedur pengembangan yang dilaksanakan oleh peneliti dalam penelitian dan pengembangan ini diadaptasi dari langkah-langkah penelitian dan pengembangan yang dikemukakan oleh *Borg and Gall*. Adapun langkah-langkah penelitian dan pengembangan tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh *Borg and Gall* (dalam Sugiyono, 2015: 35-37) yaitu: 1) penelitian dan pengumpulan data, 2) perencanaan, 3) pengembangan draf produk, 4) uji coba lapangan awal, 5) merevisi hasil uji coba, 6) uji coba lapangan, 7) penyempurnaan produk hasil uji lapangan, 8) uji pelaksanaan lapangan, 9) penyempurnaan produk akhir, 10) *diseminasi dan implementasi*.

Dalam penelitian ini, penerapan langkah-langkah penelitian dan pengembangan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan peneliti, mengingat keterbatasan waktu dan dana yang dimiliki oleh peneliti. Maka langkah-langkah tersebut disederhanakan menjadi lima langkah pengembangan, yaitu 1) pengumpulan data, 2) perencanaan, 3) pengembangan produk, 4) penyempurnaan produk, dan 5) Penyebaran/diseminasi dan implementasi.

Secara sederhana desain penelitian *Borg and Gall* yang dilakukan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Prosedur Penelitian dan Pengembangan Model *Creative Art* dalam Konseling Untuk Meningkatkan *Quality of Work Life* dan *Coping Stress* pada Karyawan

Adapun tahapan yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian dan pengembangan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1. Tahap Penelitian dan Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan dengan cara studi lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan konseling di

lapangan, yaitu Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Studi lapangan dilakukan dengan melakukan wawancara kepada HRD (*Human Resource Development*) dan pengamatan yang dilakukan secara langsung. Sedangkan studi pustaka dilakukan untuk menemukan teori-teori yang berkaitan dengan konseling *creative art* dan media yang akan digunakan guna mengatasi permasalahan-permasalahan yang ditemukan di lapangan. Studi pustaka dilakukan untuk mengetahui model dan media apa yang akan digunakan dalam proses konseling.

3.4.2 Tahap Perencanaan Produk

Pada tahap perancangan dirumuskan tujuan dari produk yang akan dikembangkan, yaitu model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan yang akan disusun menjadi sebuah buku panduan layanan konseling dengan model *creative art*. Langkah-langkah pada tahap ini terdiri dari penyusunan tes, pemilihan media, pemilihan format, dan desain awal buku panduan layanan konseling. Kegiatan pada tahap perencanaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) Penyusunan Instrumen

Instrumen yang disusun dalam penelitian ini adalah non tes yaitu skala *quality of work life* dan *coping stress* untuk melihat tingkat *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Pada awal penelitian, karyawan mengisi skala untuk melihat tingkat *quality of work life* dan *coping stress*. Karyawan yang memiliki tingkat *quality of work life* dan kemampuan *coping stress* yang rendah tersebut akan diberikan layanan konseling. Kemudian diakhir penelitian, karyawan yang diberikan layanan konseling tersebut kembali mengisi skala yang sama.

Hal tersebut dilakukan untuk melihat perbandingan hasil perkembangan karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan layanan konseling menggunakan buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan”. Non tes disusun berdasarkan aspek-aspek dan indikator yang diukur.

2) Pemilihan Media

Kegiatan pemilihan media dilakukan untuk menentukan media yang tepat dalam konseling menggunakan model *creative art*. Media yang digunakan adalah alat-alat yang diperlukan dalam konseling seperti kertas HVS berukuran A4, alat tulis beraneka warna, crayon plastisin, alat musik, topeng dan figurin.

3) Pemilihan Format

Format instrumen yang digunakan berupa skala *quality of work life* dan *coping stress*, mengacu pada indikator masing-masing untuk mengukur perkembangan karyawan. Keseluruhan buku panduan konseling dirancang dan disesuaikan dengan model *creative art* dalam konseling yang disusun menjadi lima sesi agar menjadi satu kesatuan yang diharapkan penerapannya berdampak pada peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* karyawan Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Kegiatan konseling dengan model *creative art* dilakukan perindividu/perseorangan.

4) Desain Awal Buku Panduan Layanan Konseling

Pada tahap ini dihasilkan rancangan awal berupa buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” untuk pedoman Manajerial dan HRD

(*Human Resource Development*) yang terdiri dari panduan pelaksanaan layanan konseling sebanyak 5 sesi, pedoman observasi, dan pedoman evaluasi.

3.4.3 Tahap Pengembangan Produk Awal

Tahap pengembangan adalah tahap untuk menghasilkan produk pengembangan yang valid, praktis, dan efektif untuk digunakan di lapangan. Tahap ini diawali dengan proses validasi desain awal buku panduan konseling oleh tim ahli yang dilanjutkan dengan melakukan uji coba. Revisi dari ahli dan nilai validasi yang diperoleh dijadikan sebagai sumber acuan revisi buku panduan konseling yang akan dikembangkan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan pada tahap ini antara lain:

1) Validasi Ahli/Praktisi

Penilaian para ahli/praktisi terhadap buku panduan konseling mencakup isi, penyajian, dan bahasa. Berdasarkan masukan dari para ahli, buku panduan layanan konseling direvisi agar lebih tepat, efektif, mudah digunakan, dan memiliki kualitas yang tinggi. Hasil rancangan awal yang telah dinalisis kesahihannya merupakan produk yang siap untuk diuji coba pada karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Setelah desain awal buku panduan konseling selesai dirancang (*Draft I*), kemudian dilakukan tahap validasi. Kegiatan validasi dilakukan dalam bentuk mengisi lembar validasi buku panduan layanan konseling dan diskusi sampai diperoleh buku panduan layanan konseling yang valid dan efektif untuk digunakan. Lembar validasi diisi oleh validator yang menjadi tim validasi pengembangan buku panduan layanan konseling. Validator tim ahli akan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada skor skala 1-4.

Penilaian terdiri dari 4 katagori yaitu kurang (nilai 1), cukup (nilai 2), baik (nilai 3), dan sangat baik (nilai 4).

Pada tahap ini validator juga harus menuliskan saran dan komentarnya pada lembar validasi. Berdasarkan masukan dari para validator, rancangan buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” yang telah disusun kemudian direvisi agar layanan konseling yang dikembangkan menjadi valid dan efektif serta memiliki kualitas yang baik untuk diterapkan. Adapun validator yang menjadi tim validasi untuk memvalidasi buku panduan konseling ini adalah:

1. San Putra, M.Pd., dari Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah sebagai Dosen Bimbingan Konseling
2. Novita Amrah, SS., dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara sebagai Pegawai Negeri Sipil bagian Hubungan Perjanjian Luar Negeri
3. Muhammad Heri Eka Saputra, S.Kom., dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebagai Pegawai di Bagian Biro Perencanaan, Sekretaris Jenderal, Kementerian PDT

2) Uji Coba Pengembangan

Produk yang sudah direvisi berdasarkan masukan dari validasi sebelumnya selanjutnya diuji coba kepada karyawan yang berbeda yang bukan bagian dari sampel penelitian sehingga didapat perolehan referensi dan masukan yang bisa menyempurnakan buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” sehingga menjadi buku yang berkualitas dan mudah untuk digunakan

oleh Manajer atau HRD (*Human Resource Development*) di lingkungan organisasi.

Hasil uji coba pertama (I) digunakan sebagai acuan untuk menganalisis dan merevisi buku panduan layanan konseling yang dikembangkan apakah telah memenuhi kriteria valid, praktis, dan efektif untuk digunakan oleh Manajerial dan HRD (*Human Resource Development*) sebagai buku panduan layanan konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan untuk selanjutnya digunakan pada sampel penelitian.

3.4.4 Tahap Penyempurnaan Produk

Pada tahap uji coba akan dicatat data yang diperlukan. Fase ini untuk melihat peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan serta untuk melihat keefektifan buku panduan layanan konseling yang dikembangkan diukur dari meningkat atau tidaknya tingkat *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.

Rancangan uji coba dilakukan menggunakan metode kuasi eksperimen jenis *pretest-posttest design*. Dalam desain ini terdapat sejumlah karyawan yang dipilih, kemudian diberikan *pretest* untuk mengetahui keadaan awal. Dari karyawan yang diberikan *pretest* dipilih 3 orang yang memiliki skor terendah untuk menjadi kelompok eksperimen yang akan diberikan layanan konseling menggunakan buku panduan layanan konseling tersebut, kemudian dipilih 3 orang yang memiliki skor rendah-sedang untuk menjadi kelompok kontrol. Setelah layanan konseling selesai dilaksanakan, kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diberikan *posttest* untuk mengetahui keadaan akhir.

Tabel 3.1. *pretest-posttest design*.

Kelompok	Pretes	Perlakuan	Posttest
Kelompok Eksperimen	O ₁	X	O ₂
	O ₃	X	O ₄
Kelompok Kontrol	O ₁	-	O ₂
	O ₃	-	O ₄

Keterangan :

KE = Kelompok Eksperimen

O₁ = Pretest *quality of work life*

O₂ = Posttest peningkatan *quality of work life*

O₃ = Pretest *coping stress*

O₄ = Posttest peningkatan *coping stress*

KK = Kelompok Kontrol

O₁ = Pretest *quality of work life*

O₂ = Posttest peningkatan *quality of work life*

O₃ = Pretest *coping stress*

O₄ = Posttest peningkatan *coping stress*

Untuk uji coba ini, dianalisis hasil pengembangan yang dilakukan hingga memperoleh kesimpulan bahwa buku panduan layanan konseling yang dikembangkan efektif untuk digunakan oleh Manajerial dan HRD (*Human Resource Development*) sebagai buku panduan konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan. Pada akhir uji coba akan diperoleh buku panduan layanan konseling yang sudah final. Pelaksanaan uji coba

yang berulang kali akan memberikan hasil uji coba produk yang lebih baik dan memberikan hasil yang meyakinkan.

3.4.5. Tahap Penyebaran/Diseminasi dan Implementasi

Tahap penyebaran yaitu kegiatan mensosialisasikan buku panduan layanan konseling yang telah layak untuk digunakan oleh pihak Manajerial dan HRD (*Human Resource Development*) Politeknik LP3I Kampus Medan Baru ke lembaga sejenis. Pada tahap ini buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” dikemas dan disebarakan sebagai media yang telah memenuhi kriteria valid, praktis, dan efektif.

3.5 Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, sedangkan instrumen adalah alat bantu yang dipilih serta digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar kegiatan pengumpulan data lebih mudah dan sistematis (Arikunto, 2005: 100). Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian (Nazir, 2005: 174). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi.

Observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki (Arikunto, 2006: 124). Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu observasi

berperan serta dan observasi non partisipan (Sugiyono, 2011: 204). Dalam observasi berperan serta, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sumber data penelitian. Sedangkan observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat saja.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan dimana peneliti hanya melakukan pengamatan saja. Dengan metode observasi ini diharapkan dapat mengetahui tingkat keberhasilan dalam konseling. Dalam penelitian ini, metode observasi dilakukan pada saat konseling berlangsung dengan sampel tiga orang karyawan Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Observasi ini menggunakan instrumen berupa lembar observasi layanan konseling untuk dapat mengetahui seberapa jauh layanan konseling tersebut dapat diterapkan oleh Pimpinan atau HRD (*Human Resource Development*) untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.

3.5.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian atau yang disebut instrumen pengumpulan data adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya agar menjadi sistematis dan lebih mudah (Arikunto, 2005: 101). Dalam penelitian ini, peneliti membuat lembar observasi dalam layanan konseling dan skala untuk mengukur penerapan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan yang diberikan sebelum dan sesudah perlakuan. Lembar observasi mencakup penghantaran, penjajakan, penafsiran, pembinaan, dan penilaian/evaluasi dalam layanan konseling selama penelitian.

Alat bantu yang digunakan berupa daftar *checklist* layanan konseling yang menilai penghantaran, penjajakan, penafsiran, pembinaan, dan penilaian/evaluasi. Masing-masing kriteria memiliki angka skor yang berbeda yaitu 4 untuk kriteria dilakukan dengan sangat baik, 3 untuk kriteria dilakukan dengan baik, 2 untuk kriteria dilakukan dengan cukup baik, dan 1 untuk kriteria dilakukan tetapi kurang baik.

Sedangkan skala untuk mengukur keberhasilan penerapan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan digunakan skala 4 dengan kategori sangat sesuai (4), sesuai (3), tidak sesuai (2) dan sangat tidak sesuai (1).

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Skala *quality of work life*

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Nomor Aitem
			F	UF	
1	Komunikasi	1. Hubungan karyawan dengan karyawan dan atasan terjalin baik	1. Saya membicarakan tugas-tugas kantor bersama atasan dan rekan kerja saya 2. Saya tidak merasa canggung jika berbicara dengan atasan ataupun rekan kerja 3. Di luar pekerjaan hubungan saya baik dengan rekan kerja 4. Meskipun hari libur terkadang saya masih berkomunikasi dengan rekan kerja 5. Saya mendapat dukungan yang baik dari atasan maupun bawahan saat hendak menyelesaikan tugas kantor	1. Koordinasi dengan rekan kerja kurang dioptimalkan 2. Kesibukan di luar jam kerja membuat kami sulit berkomunikasi atau sekedar ngumpul bareng 3. Beberapa rekan kerja cuek dan enggan membatu dalam urusan pekerjaan	1,2,3,4, 5,6,7, 19,20,

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Nomor Aitem
			F	UF	
1	Komunikasi	2. Mengoptimalkan hubungan karyawan dengan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dilibatkan dalam beberapa pengambilan keputusan terkait kemajuan instansi ini 2. Saya senang karena tersedia jalur formal untuk menyampaikan ide dan gagasan karyawan 3. Pihak manajemen selalu terbuka untuk menyelesaikan konflik internal (konflik yang ada di dalam organisasi) 4. Pihak manajemen membuka jalur formal maupun informal dalam penyampaian masalah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hanya karyawan tertentu yang dilibatkan dalam kegiatan kantor 2. Pimpinan dan pihak manajemen terkesan acuh tak acuh dengan permasalahan yang dihadapi karyawan 	7,8,9,16,17,18
2	Pengembangan Karir	1. Aktif mengikuti kesempatan pelatihan, pendidikan dan peningkatan karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pihak instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan 2. Saya tidak menyia-nyaiakan pelatihan dan pendidikan yang saya ikuti 3. Saya akan memanfaatkan peluang karir yang ada di instansi ini 4. Saya mempunyai kesempatan untuk menjadi orang penting di lingkungan instansi ini 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan pelatihan yang diberikan tidak mampu menunjang kompetensi karyawan 2. Saya merasa sulit berkembang berada di instansi ini 	10,11,12,13,14,15
3	Gaji/Kompensasi	1. Memiliki rasa puas atas gaji/kompensasi sesuai posisi, tanggung jawab, kinerja ataupun beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan dan pihak manajemen menyediakan program rekreasi bersama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan cuti yang terbatas membuat saya sulit meluangkan waktu liburan keluarga 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Nomor Aitem
			F	UF	
3	Gaji/Kompensasi	1. Memiliki rasa puas atas gaji/kompensasi sesuai posisi, tanggung jawab, kinerja ataupun beban kerja	2. Karyawan mudah mengambil waktu cuti sehingga terhindar dari stres 3. Kompensasi yang diberikan di instansi ini sesuai dengan jabaran saya 4. Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab saya di tempat kerja 5. Saya senang karena tempat saya bekerja memiliki image (citra) yang baik dimasyarakatkan 6. Instansi ini membuat saya bangga karena banyak memberikan pengalaman secara pribadi bagi saya	2. Kompensasi yang diberikan kurang mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan 3. Saya merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan 4. Saya khawatir sewaktu-waktu dapat kehilangan pekerjaan saya 5. Membutuhkan waktu yang lama jika ingin menjadi karyawan tetap di instansi ini	23,24, 25,26, 27, 28, 29,30, 31

Dengan kriteria pada variabel *quality of work life* :

$113 \leq \text{ke atas}$ = sangat tinggi

$96 \leq \text{skor} \leq 112$ = tinggi

$90 \leq \text{skor} \leq 95$ = cukup tinggi

$86 \leq \text{skor} \leq 89$ = rendah

Tabel 3.3 Kisi-Kisi skala *coping stress*

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Nomor Aitem
			F	UF	
1	Keaktifan Diri	1. Aktif dan berinisiatif melakukan kegiatan yang dapat mengurangi stres di tempat kerja	1. Saya mengambil tindakan langsung untuk menghadapi masalah yang membuat saya tertekan 2. Saya selalu berusaha memikirkan cara yang terbaik untuk mengatasi suatu masalah 3. Saya membuat strartegi untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi 4. Saya memikirkan mengenai langkah-langkah apa yang harus saya ambil dalam mengatasi permasalahan saya	1. Saya lebih suka mengabaikan masalah, karena seiring berjalannya waktu permasalahan akan selesai dengan sendirinya 2. Saya lebih memilih pergi bersenang-senang daripada memikirkan hal yang tidak saya mengerti	1,2,3,4,5,6
		2. Memiliki manajemen waktu dan kontrol diri yang baik	1. Saya tidak terburu-buru dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah yang saya hadapi 2. Saat menghadapi banyak masalah, saya manrik nafas dalam-dalam untuk membuat diri nyaman Jika sedang merasa stres, saya beristirahat sejenak untuk menenangkan pikiran		7,12,13
		3. Memiliki pemikiran yang positif dan sikap sabar	1. Jika saya sedang stres, saya akan mencurahkan isi hati saya kepada pencipta (Tuhan YME)	1. Bagi saya tidak ada gunanya memohon petunjuk kepada Tuhan YME	14,15

No	Aspek	Indikator	Pernyataan		Nomor Aitem
			F	UF	
2	Dukungan Sosial	1. Tidak sungkan meminta nasihat dan bantuan kepada rekan kerja	1. Saya meminta nasihat pada orang yang memiliki pengalaman yang sama dengan permasalahan saya 2. Saya mencari informasi atau nasihat tentang apa yang harus saya lakukan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi	1. Saya dapat memecahkan masalah saya tanpa meminta saran/pendapat dari orang lain 2. Bagi saya, saran dari orang lain tidak dapat membantu saya dalam memecahkan permasalahan saya	8,9,10,11

Sedangkan untuk kriteria pada variabel *coping stress* :

54 ≤ ke atas = sangat tinggi

49 ≤ skor ≤ 53 = tinggi

47 ≤ skor ≤ 48 = cukup tinggi

45 ≤ skor ≤ 46 = rendah

Adapun rumus yang digunakan dalam menghitung presentase skor penerapan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” adalah sebagai berikut:

$$Ps = \frac{f}{N} \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2011: 141})$$

Keterangan:

Ps = Presentase skor

f = Jumlah skor yang diperoleh

N = Jumlah skor maksimal

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif. Tujuan validasi data dalam penelitian ini adalah menjawab kevalidan, kepraktisan dan keefektifan buku panduan layanan konseling “model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” yang dikembangkan.

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji beda t-tes dalam statistik non parametrik. Uji – t yang digunakan adalah uji dua beda mean, karena data yang digunakan merupakan data kelompok eksperimen pretest dan posttest. Pengujian menggunakan bantuan komputer Program statistik SPSS versi 16,0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui signifikansinya adalah $p < 0,05$ (Hadi, 2000).

Hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2$$

Keterangan:

μ_1 : rata-rata *quality of work life* dan *coping stress* dengan menggunakan model konseling dengan *creative art*

μ_2 : rata-rata *quality of work life* dan *coping stress* sebelum menggunakan model konseling dengan *creative art*

Uji - t sampel kecil dengan menggunakan rumus (Suharyadi, 2015: 122) :

$$t = \frac{(\bar{X} - \mu)}{s / \sqrt{n}}$$

Keterangan :

t = Nilai distribusi t

μ = Nilai Rata-rata Populasi

\bar{X} = Nilai rata-rata sampel

S = Standar deviasi sampel

n = Jumlah sampel

Pengujian Mean Hipotetik dan Mean Empirik digunakan Rumus sebagai berikut:

$$\mu = 1/2(i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan :

μ : Mean (rata-rata) hipotetik

i_{\max} : Skor maksimal item

i_{\min} : Skor minimal item

$\sum k$: jumlah item

Untuk menjawab kevalidan, kepraktisan dan keefektifan buku panduan layanan konseling “model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” yang dikembangkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Data Validasi Buku Panduan Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* dan *Coping Stress*

Teknik yang digunakan untuk menganalisis hasil validasi model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan melihat penilaian kelayakan

pengembangan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* dari hasil telaah. Kualitas kelayakan pengembangan model *creative art* dalam konseling yang dikembangkan dilihat dari penilaian para validator tim ahli terhadap pengembangan model *creative art* dalam konseling tersebut. Validator tim ahli akan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada skor skala 1-4. Adapun format validasi untuk model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan Konseling Oleh Ahli Konseling

Aspek Penilaian	Butir Indikator Penilaian
Desain Penyajian	1. Kejelasan judul
	2. Kejelasan penyajian petunjuk konseling
	3. Kesesuaian materi dengan tujuan konseling
	4. Kemudahan dalam memahami materi
	5. Kualitas pendahuluan
Penyajian Buku Panduan Konseling	6. Ketepatan cakupan isi materi
	7. Penyampaian materi menarik dan logis
	8. Pemberian contoh-contoh dalam penyajian materi
	9. Kesesuaian gambar dalam penjelasan materi
	10. Pemberian evaluasi untuk mengukur kompetensi karyawan
	11. Kegiatan konseling dapat memotivasi karyawan
	12. Pengarahan sikap positif karyawan terhadap materi dan proses konseling
	13. Kualitas penyajian materi
	14. Keterlibatan dan peran karyawan dalam proses konseling
Penyajian Isi Buku Panduan Konseling	15. Konsistensi sistematika penyajian
	16. Keruntutan sajian
	17. Keseimbangan sajian materi
	18. Pengantar sub
	19. Pengantar bab
	20. Rangkuman
	21. Daftar pustaka
	22. Interaktif partisipasif
	23. Mendorong berpikir kreatif
	24. Keterkaitan dan keterpaduan makna dalam bab

(Sumber: *Jurnal Mitra Sains*, Arda: 2015)

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan
Konseling Oleh Ahli Bahasa

Aspek Penilaian	Butir Indikator Penilaian
Keakuratan	1.Keakuratan sturuktur kalimat
Komunikatif	2.Keefektifan kalimat
	3.Pemahaman terhadap pesan
Kesesuaian kaidah bahasa	4.Ketepatan tata bahasa
	5.Ketepatan ejaan
Kesesuaian perkembangan karyawan	6.Kesesuaian tingkat perkembangan intelektual karyawan
	7.Kesesuaian tingkat perkembangan sosial emosional

(Sumber : BSNP 2017)

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Penilaian Validasi Buku Panduan Layanan
Konseling Oleh Ahli Desain Grafis

Aspek Penilaian	Butir Indikator Penilaian	
Ukuran Buku	1. Kesesuaian ukuran buku dengan standar ISO	
	2. Kesesuaian ukuran dengan materi isi buku	
Desain Depan Kaver Buku	3. Tampilan unsur tata letak pada kaver depan, punggung dan belakang memiliki kesatuan (<i>unity</i>)	
	4. Tampilan tata letak unsur pada kaver depan, punggung dan belakang memberikan kesan irama yang baik dan harmonis	
	5. Tampilan pusat pandang yang baik pada judul dan ilustrasi	
	6. Komposisi unsur tata letak (judul, pengarang, ilustrasi, logo, dll) seimbang dan mempunyai pola yang sesuai dengan tata letak isi buku	
	7. Perbandingan ukuran unsur-unsur tata letak proporsional	
	8. Memiliki kekontrasan yang baik	
	9. Judul buku menjadi pusat pandang	
	10. Warna judul buku kontras dengan warna latar belakang	
	11. Ukuran judul buku proporsional dibandingkan dengan ukuran buku	
	12. Tidak menggunakan lebih dari dua jenis huruf	
	13. Tidak menggunakan huruf hias/dekorasi	
	14. Jenis huruf judul sesuai dengan peruntukan isi buku	
	Desain Isi Buku	15. Penempatan unsur tata letak konsisten berdasarkan pola isi buku
		16. Spasi antar paragraph jelas dan tidak ada widow atau orphan
17. Penempatan judul bab dan yang setara (kata pengantar, daftar isi, dll) konsisten		
18. Bidang cetak dan marjin proporsional dengan ukuran buku		

Aspek Penilaian	Butir Indikator Penilaian
Desain Isi Buku	19. Jarak antara teks isi buku dan ilustrasi proporsional
	20. Marjin antara dua halaman berdampingan proporsional
	21. Judul buku
	22. Sub judul bab
	23. Angka halaman/folios
	24. Penempatan ilustrasi
	25. Keterangan gambar (<i>caption</i>) dan sumber
	26. Penempatan ilustrasi sebagai hiasan latar belakang tidak mengganggu judul, teks, angka halaman
	27. Penempatan judul, subjudul, ilustrasi dan keterangan gambar tidak mengganggu pemahaman materi isi buku
	28. Tidak menggunakan lebih dari dua jenis huruf
	29. Tidak menggunakan jenis huruf/dekoratif
	30. Penggunaan variasi huruf (<i>bold, italic, all capital, small capital</i>) tidak berlebihan
	31. Lebar susunan teks
	32. Spasi antara baris susunan teks normal
	33. Spasi antara huruf (keming) normal
	34. Jenjang/hierarki judul-judul jelas, konsisten dan proporsional
	35. Tidak terdapat alur putih dalam suasana teks
36. Tanda pemotongan kata (hyphenation)	
37. Garis, raster tegas dan jelas	

(Sumber : BSNP 2017)

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Ps = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

PS = Presentase Skor

f = Jumlah skor yang diperoleh

N = Jumlah skor maksimal

(Sugiyono, 2011:141)

Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan kevalidan buku panduan model *creative art* dalam konseling adalah sebagai berikut:

$3 \leq RTP \leq 4$ Valid (layak)

$2 \leq RTP \leq 3$ Cukup Valid (Cukup layak)

$1 \leq RTP \leq 2$ Tidak Valid (Tidak layak)

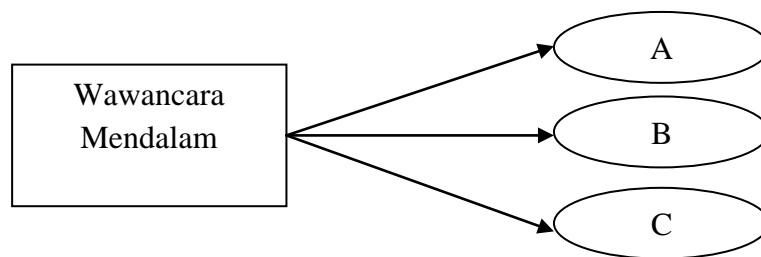
(Sumber: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar, Damayanti: 2015 hal. 28-42)

3.6.2 Analisis Data Kepraktisan Buku Panduan Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* dan *Coping Stress*

Cara menganalisis kepraktisan buku panduan layanan konseling “model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan” yaitu dengan memberikan buku panduan model *creative art* dalam konseling kepada validator untuk divalidasi. Buku panduan model *creative art* dalam konseling dikatakan praktis jika validator menyatakan bahwa buku panduan konselor yang dikembangkan dapat diterapkan dan digunakan di lapangan dengan sedikit revisi atau tanpa revisi, dan pengguna buku panduan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan merasa mudah dalam menggunakan buku panduan model *creative art* dalam konseling yang dikembangkan (Rochmad dalam Sari, 2016: 47).

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai dua orang yaitu HRD (*Human Resource Development*) dan karyawan Politeknik LP3I Kampus Medan Baru untuk mendapatkan informasi mengenai penggunaan buku panduan layanan konseling “model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan”. Peneliti menggunakan teknik

triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2011: 330). Teknik triangulasi yang digunakan yaitu teknik triangulasi sumber, dimana peneliti melakukan wawancara yang mendalam untuk pengumpulan data. Adapun teknik triangulasi sumber digambarkan seperti gambar 3.2 berikut :



Gambar 3.2 Triangulasi Sumber

Adapun indikator kepraktisan buku panduan layanan konseling tersebut antara lain:

Tabel 3.7 Indikator Kepraktisan Buku Layanan Konseling

No	Indikator
1	Penampilan buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling secara keseluruhan menarik
2	Bahasa yang digunakan dalam buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling mudah dipahami
3	Penyajian materi dalam buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling tersusun secara sistematis
4	Materi dalam model <i>creative art</i> dalam konseling sesuai dengan tujuan yang ingin ditingkatkan
5	Jenis kegiatan dalam buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling bervariasi
6	Buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling berbeda dari buku panduan konseling konvensional/pada umumnya
7	Buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling mempermudah konselor mengevaluasi klien
8	Buku panduan model <i>creative art</i> dalam konseling memudahkan klien dalam mengemukakan pendapatnya dalam bentuk lisan atau tulisan

3.6.3 Analisis Data Keefektifan Buku panduan Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* dan *Coping Stress*

Analisis data keefektifan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* bertujuan untuk mengambil keputusan apakah perlu dilakukan uji coba selanjutnya dalam tahap pengembangan model *creative art* dalam konseling. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk melihat keefektifan buku panduan model *creative art* dalam konseling yang akan digunakan seperti pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8 Komponen Keefektifan Buku Panduan Layanan Konseling

No	Komponen
1	Kesesuaian urutan tahapan dengan proyek peningkatan kemampuan secara utuh
2	Keruntutan langkah-langkah konseling
3	Keterpaduan pengembangan peningkatan aspek <i>quality of work life</i> dan <i>coping stress</i>
4	Variasi penggunaan jenis <i>creative art</i> dalam konseling
5	Kesesuaian tema project

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat perkembangan peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* sebagai berikut:

$$Ps = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

PS = Persentase Skor

f = Jumlah skor yang diperoleh

N = Jumlah skor maksimal

Dengan kriteria :

$$76 \leq \text{skor} \leq 100 = \text{Efektif}$$

$51 \leq \text{skor} \leq 75$ = Cukup Efektif

$26 \leq \text{skor} \leq 50$ = Kurang Efektif

$0 \leq \text{skor} \leq 25$ = Tidak Efektif

(Sugiyono, 2011:141)

Dalam melakukan penilaian, peneliti menyesuaikan dengan jenis aspek yang akan distimulasi. Pada setiap sesi kegiatan konseling, penilaian yang akan di ukur berbeda-beda. Adapun perbedaannya sebagai berikut:

- 1) Pada sesi pertama, yakni visualisasi kreatif, menggambar, dan menceritakan, klien dibantu untuk distimulasi pikiran dan perasaannya untuk dapat mengungkapkan dan memahami keadaan dirinya. Kegiatan selanjutnya adalah bermain peran dengan menggunakan figurin. Kegiatan ini bertujuan sebagai media yang mengilustrasikan kondisi klien yang selanjutnya menemukan solusi untuk mengoptimalkan hubungan dengan rekan kerja dan organisasi. Aspek yang ditingkatkan pada sesi pertama adalah komunikasi (*quality of work life*)
- 2) Pada sesi kedua, klien memilih warna sebagai representasi dirinya. Tujuannya adalah agar klien mengenal dan memahami dirinya sendiri. selanjutnya adalah menggambar keadaan saat ini menuju harapan karir, hambatan menuju harapan karir, bagaimana cara melalui hambatan menuju harapan karir. Pada sesi ini klien dibantu untuk dapat menetapkan dan merencanakan harapan karir serta untuk mengetahui kemampuan-kemampuan klien sehingga mengembangkan potensi (percaya diri dan mau bertanggung jawab). Aspek yang ditingkatkan pada sesi ini adalah pengembangan karir pada variabel *quality of work life*.

- 3) Pada sesi ketiga, klien akan bermain plastisin/clay, tujuannya adalah menstimulasi klien mengetahui kondisi dirinya. Kegiatan selanjutnya adalah bermain alat musik. Tujuannya adalah untuk menstimulasi perubahan positif, dalam fungsi psikologis dan kognitif sehingga lebih rasional untuk menyelesaikan permasalahan keluhan mengenai gaji/kompensasi, muncul sikap syukur, sabar dan berpikir positif. Pada sesi ini klien dibantu untuk meningkatkan kepuasan diri dan sabar serta berpikir positif (*quality of work life* dan *coping stress*)
- 4) Pada sesi keempat, klien bermain plastisin/clay dengan mata tertutup, tujuannya adalah untuk memunculkan pikiran aktif bagi klien untuk berinisiatif menciptakan bentuk sesuai dengan imajinasinya. Selanjutnya adalah menulis puisi yang tujuannya adalah sebagai pertumbuhan diri yang positif, yang diharapkan dengan menuliskan puisi klien memiliki kontrol diri lebih baik. Pada sesi ini klien dibantu untuk aktif, berinisiatif dan kontrol diri (*coping stress*)
- 5) Pada sesi kelima, klien menceritakan kondisi perasaannya berdasarkan skala yang mewakili dirinya saat itu. Selanjutnya adalah bermain figurin, klien distimulasi untuk menyadari bahwa adanya orang-orang dilingkungan kerja yang dapat mendukung perkembangan dirinya. Tujuannya adalah klien menghargai orang-orang disekitarnya, memiliki simpati dan dukungan ketika orang lain juga membutuhkan dukungan.

Komponen yang digunakan untuk menilai kegiatan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan adalah instrumen berupa lembar observasi langkah-langkah konseling

perseorangan agar memudahkan pengguna menilai keefektifan kegiatan konseling yang dilakukan pada karyawan. Adapun instrumennya sebagai berikut:

Tabel 3.9 Lembar Observasi Langkah-Langkah Konseling Perseorangan

No	Kegiatan	Ada	Tidak	Penilaian			
				1	2	3	4
I	PENGHANTARAN :						
	1. Senyum, Salam						
	2. Sapa						
	3. Do'a						
	Penstrukturan :						
	4. Menjelaskan pengertian konseling						
	5. Tujuannya : menyelesaikan permasalahan klien						
	- Prinsip layanan konseling : terbuka, menceritakan masalah kekinian						
	- Sifat konseling : rahasia						
	- Komitmen : harus tetap menjaga perilaku, norma, etika, dan sopan santun						
	- Waktu : 60 menit.						
	- Persetujuan dan kesediaan klien: apakah anda setuju?						
II	PENJAJAKAN						
	5. Permasalahan yang akan kita bahas pada pertemuan 1 konseling ini (sesuai dengan hasil angket yang diberitahukan saat pra konseling)						
	6. Bisa ceritakan masalah (terkait permasalahan/topik yang akan dibahas)?						
	7. Kalau yang Anda rasakan yang mana ?						
	8. Jika masalah yang dibicarakan terlalu banyak, maka konselor dan klien menyepakati masalah yang akan dibahas dibatasi, menghubungkan kembali dengan hasil angket						
III	PENAFSIRAN						
	9. Menyepakati permasalahan yang akan dibahas						
	10. Berikutnya, mari kita perjelas masalahnya						
	- Menyatakan permasalahan yang dialami klien?						
	- Apakah anda bersedia memberikan contohnya?						
	- Bagaimana perasaan anda?						
	- Apa akibat dari keadaan tersebut?						
	11. Baiklah kalau begitu kita akan bersama-sama menemukan penyebab dari keadaan ini						

No	Kegiatan	Ada	Tidak	Penilaian			
				1	2	3	4
IV	PEMBINAAN :						
	12. Sesuai dengan masalah yang disepakati, maka saat ini kita akan menemukan solusi. Konselor menawarkan perlakuan yang akan dilakukan						
	13. Menjelaskan perlakuan yang sudah dilakukan						
	14. Melakukan perlakuan dengan simulasi media yang lain						
	15. Melakukan perlakuan dengan simulasi media yang lain						
	16. Dari perlakuan sebelumnya, konselor merefleksikan solusi apa yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan klien						
	- Membahas kembali masalah						
	- Acuan apa yang perlu dijadikan pedoman						
	- Kompetensi apa seharusnya dimiliki saat klien berada pada keadaan yang saat ini						
	- Usaha yang perlu dilakukan untuk memiliki kompetensi						
	- Mendengar ungkapan perasaan klien						
	- Mendengar komitmen klien						
V	EVALUASI						
	17. Konselor menyimpulkan media yang digunakan merupakan bagian dari layanan konseling untuk membantu klien						
	18. Klien menyimpulkan kegiatan dan menulis AKURS untuk menjadi pedoman bagi dirinya						

3.7 Penyusunan Buku Panduan Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life* dan *Coping Stress*

Penyusunan buku panduan layanan konseling “model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress*” dilakukan agar lebih jelas penggunaannya, kondisi yang diperlukan untuk menggunakannya, materi yang sesuai untuk peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* serta waktu yang tepat dalam penggunaan model ini. Penyusunan buku ini dilakukan jika telah dilakukan uji coba, validasi dan revisi oleh ahli bidang produk tersebut.

3.7.1 Penyusunan Buku panduan

Adapun sistematika penyusunan buku panduan layanan konseling terdiri antara lain:

- 1) Pendahuluan
- 2) Petunjuk Penggunaan Modul
- 3) Tinjauan Pustaka
- 4) Rencana Pelaksanaan Layanan Konseling
- 5) Materi Layanan
- 6) Evaluasi
- 7) Hasil Penerapan
- 8) Daftar pustaka

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di LP3I Kampus Medan Baru dapat tersusun dengan spesifikasi sintaks, sistem sosial, prinsip-prinsip reaksi yang dituangkan dalam buku panduan pelaksanaan berikut lembar evaluasi perkembangan
- 2) Model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di LP3I Kampus Medan Baru praktis dan dapat digunakan sebagai model konseling yang dapat meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.
- 3) Penerapan model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *quality of work life* pada karyawan LP3I Kampus Medan Baru.
- 4) Penerapan model *creative art* dalam konseling dapat meningkatkan *coping stress* pada karyawan LP3I Kampus Medan Baru.
- 5) Terdapat perbedaan peningkatan pengembangan antara pretes dan postes pada *quality of work life* dan *coping stress* setelah diterapkan model *creative art* dalam konseling pada karyawan di LP3I Kampus Medan Baru.

5.2. Implikasi

Quality of work life bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan organisasi menjadi lebih menyenangkan sehingga memiliki perasaan positif baik secara fisik dan psikologisnya. Keuntungan organisasi menyelenggarakan *quality of work life* di organisasi secara efektif adalah karyawan akan memiliki perasaan memiliki (*sense of belonging*), perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan kesediaan berpartisipasi (*sense of participation*) yang tinggi terhadap kegiatan organisasi dan bahkan pada keseluruhan organisasinya.

Menerapkan *quality of work life* juga berimplikasi pada kemampuan *coping stress* karyawan. *Coping stress* merupakan proses individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan, baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun yang berasal dari lingkungan dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi stres. Dengan *quality of work life* karyawan memiliki kemampuan *coping* sebagai mekanisme pertahanan yang mereka lakukan terhadap stres yang mereka alami. Dengan demikian, *quality of work life* dapat menciptakan kesejahteraan pada karyawan sehingga memiliki kemampuan untuk meminimalisir stres.

Konseling dengan menggunakan *creative art* dapat dilakukan untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan di tempat kerja. Untuk mengembangkan buku panduan layanan konseling yang sesuai dengan kebutuhan karyawan perlu dilakukan analisis kebutuhan karyawan. Analisis ini dimulai dengan analisis instrumen, analisis karyawan, analisis materi dan media serta konsep konseling yang akan digunakan. Buku yang

dikembangkan harus memiliki karakteristik efektif dan praktis untuk digunakan sehingga mudah diaplikasikan oleh pengguna. Tujuannya adalah agar buku panduan layanan konseling memiliki dampak terhadap karyawan yang diterapkan layanan konseling yang diberikan.

Adapun implikasi pengembangan buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan sebagai berikut :

- 1) Dengan mengaplikasikan buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pribadi dan lingkungan organisasinya sehingga karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi yang dimiliki, memiliki kemauan untuk mengembangkannya untuk performa kinerja yang lebih baik
- 2) Dengan mengaplikasikan buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan *coping stress* pada karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan *coping* yang lebih baik akan memiliki inisiatif dan tanggung jawab untuk tetap menyelesaikan tugas kantor meskipun beberapa kondisi menyebabkan tekanan. Dengan memiliki kemampuan *coping* karyawan diharapkan memiliki rasa simpati dan menyadari keberadaan orang-orang disekitarnya yang mendukung dirinya.
- 3) Buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan diharapkan menjadi

acuan dan pedoman untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan dilingkungan organisasi.

- 4) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan acuan bagi HRD atau karyawan untuk membenahi proses kegiatan konseling menjadi lebih menyenangkan dan bervariasi

5.3. Saran

Hasil penelitian ini tidak terbatas pada tema yang diangkat, melainkan dapat diterapkan dan disesuaikan pada tema-tema yang lain, dengan catatan HRD ataupun pimpinan menentukan permasalahan-permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang dapat diselesaikan dengan menggunakan buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan ini. Beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1) Disarankan HRD agar dapat menerapkan buku panduan layanan konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.
- 2) Bagi Kepala Kampus Politeknik LP3I diharapkan dapat mendukung HRD untuk menerapkan buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* di tempat kerja
- 3) Bagi penelitian lain hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan rujukan untuk membuat buku panduan layanan konseling model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Astitiani, Ni Luh P.S dan Ida Bagus K.S, Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Agustus 2016*
- Anggun R.P, dan Harlina Nurtjahjanti . Pengaruh Penerapan Terapi Tawa Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Kereta Api *Jurnal Psikologi Undip Vol. 11, No.1, April 2012*
- Alhadi, Said dan W.N Eka Saputra, Integrasi Seni Kreatif Dalam Konseling Dengan Pemanfaatan Seni Visual, *Jurnal Fokus Konseling* , Volume 3, No. 2 (2017), Universitas Ahmad Dahlan
- Akila L K, dan Choodamani Nandagopal, An Introduction To Art Therapy And Creativity In Organisations, *Proceedings Of The International Symposium On Emerging Trends In Social Science Research. Chennai-India, 3-5 April 2015*
- Armstrong, Michael, 2006. *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. 10 Th. Edition. London: Kogan Page
- Amiruddin, Jemmi Halil dan Tri Kurniati Ambarini, Pengaruh *Hardiness* dan *Coping Stress* Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 03 No. 02, Agustus 2014. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga*
- Alhadi, Said dan W.N. Eka Saputra Integrasi Seni Kreatif dalam Konseling dengan Pemanfaatan Seni Visual. *Jurnal Fokus Konseling* , Volume 3, No. 2. 2017. *Bimbingan dan Konseling, Universitas Ahmad Dahlan*
- Arda, dkk, 2015. Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Komputer Untuk Siswa SMP Kelas VII, *Jurnal Mitra Sains*
- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Badan Standar Nasional Pendidikan, 2017
- Baqutayan, Shadiya M. S, 2015. *Stress And Coping Mechanisms: A Historical Overview*. Rome-Italy: Mcser Publishing
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- C.O, Wenda, Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo, AGORA, Vol. 3, Nomor 2, 2015
- Carver, C.S., M.F. Scheier, J.K. Weintraub, Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989, Vol. 56, No. 2, by the American Psychological Association
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work. Life, Profit.* Ed 6. Mcgraw-Hill
- Dunphy, K., Mullane, S., dan Jacobsson, M.,2013. *The Effectiveness Of Expressive Arts Therapies: A Review Of The Literature.* Melbourne: Pacfa
- Dodiansyah, Khafidh Athma, Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos, *Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014*
- Davidson, Gerald C, Kring, Ann M, Neale, John M. 2010. *Psikologi Abnormal.* Medan : PT. RajaGrafindo Persada
- Edwards, David, 2004. *Art Therapy.* London : Sage Publications
- Foa, E. B., Keane, T. M., Friedman, M. J., & Cohen, J. A. (2009). *Effective treatments for PTSD. Practice guidelines from the International Society for Traumatic Stress Studies.* New York: The Guilford Press
- Folkman S, Moskowitz JT, Coping: Pitfalls And Promise. *Annu Rev Psychol.* 2004;55:745-74.
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Gladding, Samuel T, 1992. *Counseling As An Art: The Creative Arts In Counseling.* Alexandria : American Association For Counseling And Development
- Gayathiri, R. dan Lalitha Ramakrishnan, Quality Of Work Life – Linkage With Job Satisfaction And Performance, *International Journal Of Business And Management Invention, Vol. 2 Issues 1, 2013*
- Gibson, James L., Ivancevich, John M.,Dkk, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* Mcgraw-Hil
- Gunarsa, Singgih D, 2007. *Konseling Dan Psikoterapi.* Jakarta: Gunung Mulia
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian,* Yogyakarta: Andi Yogyakarta

- Hayati, I,K, Analisis Penerapan *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Manajemen Industri Akademi Telekomunikasi Bogor, *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013*
- Hermawati, Adya dan Nasharuddin Mas, 2016. *Quality Of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior* Sebuah Kajian Empiris. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang
- Hudson, K. (2016). Coping Complexity Model: Coping Stressors, Coping Influencing Factors, And Coping Responses. *Psychology*, 7, 300-309. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.73033> March 2015
- Harsono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu,S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Jex, Steve M, dan Britt, Thomas W, 2008. *Organizational Behaviour*. Canada : John Wiley & Sons
- Tyahyanti, Setia, Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan. *STIE Trisakti*
- Komalasari, Gantina dan Karsih, EW, 2014. *Teori Dan Teknik Konseling*. Jakarta : PT Indeks
- Kusumajati, D.A. Stres Kerja Karyawan Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Bina Nusantara University *Humaniora Vol.1 No.2 Oktober 2010*
- Kokndalkar, V.G., 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publishers
- Kambey, Fendy Levy dan Suharnomo, Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013*
- Konvensyen Antar Bangsa, Kaunseling Psikoterapi Berspektif Islam. *Prosiding.2017*. Pusat Dakwah Islamiah, Paroi, Negeri Sembilan, Malaysia
- Luddin, Abu Bakar M, 2010. *Dasar-Dasar Konseling: Tinjauan Teori Dan Praktek*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Luthan, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

- Meutia, Dina, 2014, Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rsud Di Kabupaten Aceh Timur, *Tesis*, Universitas Medan Area
- Mclean, Gery N, 2006. *Organizational Development : Principles, Processes, Performance*. San Fransisco California : Barrett And Koehler Publisher
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Musradinur, Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi Vol 2, Nomor 2, July 2016. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*
- Manullang Belferik dan Sri Milfayetty, Human Resources Management Based on the Teacher's Empowering. *2012 International Conference on Information Technology and Management Science (ICITMS 2012) Proceedings*. Springer, Berlin, Heidelberg
- Milfayetty, Sri dan Harun Sitompul, Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Mengelola Stres Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru: Studi Empiris Di Sub Rayon SMPN 18 Medan. 2012. *UNIMED Digital Repository*
- Milfayetty, Sri. 2016. *Creative Art Play dalam Menurunkan Tingkat Kecemasan*. Playscope
- Misriah, R. Ariyani S. Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 3 Mei – Agustus 2013*. UNTAG Cirebon
- Montolalu. 2009. *Bermain dan Permainan Anak*. I. 11. Jakarta: Universitas Terbuka
- Malchiodi, Cathy A, 2007. *The Art Therapy Sourcebook*. Mc Graw-Hill
- _____, 2003. *Handbook Of Art Therapy*. Edited By Cathy A Malchiodi. New York : The Guilford Press
- Newstrom, John W., 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*, Mcgraw-Hill
- Newstorm, Jhon. W, dan Davis, Keith, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Nursalam dan Ninuk Dian Kurniati, 2007. *Asuhan Keperawatan*. Jakarta: Salemba

- National Safety Council, 2003. *Stress Management*, Jakarta: EGC
- Nawawi, Hadari. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- Nazir, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oka Wirawan, I.K, Pengaruh *Quality Of Work Life (Qwl)* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pramu Bakti Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia
- Paramita, Nidya dan Arief Fahmie, *The Impact Of Goal-Setting Counseling To Improve Employee's Motivation, Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol 6 No. 1, Juni 2014
- Prayitno dan Amti, Erman, 2004. *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta : Rieka Cipta
- Rubbyana, Urifah, Hubungan Antara Strategi Koping Dengan Kualitas Hidup Pada Penderita Skizofrenia Remisi Simptom, *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental* Vol. 1 No. 02, Juni 2012 Universitas Airlangga Surabaya
- Refiza, Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Semangat Kerja, *Industrial Engineering Journal Vol.5 No.2 (2016)*
- Rasmun, 2004. *Stress Koping Dan Adaptasi*. Jakarta : CV. Sagung Seto
- Rozalena Agustin dan Sri Komala Dewi, 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir Dan Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Rosmalina, Asriyanti, Pendekatan Bimbingan Konseling Islam Dalam Menangulangi Konflik, Stres, Trauma Dan Frustrasi. <https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/orasi/article/download/1429/1008>., 2017
- Ramadhoan, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (*Intervening Variable*), *Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol.13, No.02 Desember 2015. STIE YAPIS DOMPU*
- Schalock, Robert L., 1990. *Quality Of Life: Perspective And Issue*. Washington, DC : American Assoaation On Mental Retardation

- Syafaruddin dan Anzizhan, 2017. *Psikologi Organisasi Dan Manajemen*. Depok: Kencana
- Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, 2015, Bandung: Alfabeta
- Smith, Allison L., Assessing Creative Approaches In Beginning Counselors: Building The Foundation. 2011 ([Http://Counselingoutfitters.Com/Vistas/Vistas11/Article_38.Pdf](http://Counselingoutfitters.Com/Vistas/Vistas11/Article_38.Pdf))
- Smet, Bart, 1994. Psikologi Kesehatan, Jakarta: PT Grasindo
- Saleh, Lalu Muhammad, 2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Yogyakarta : Deepublish
- Sulastiana, Marina, El, H. Azhar, Dan Sulistiobudi, Rezki Ashriyana, *Employee Coaching And Counseling Program Metode Alternatif Untuk Optimalisasi Human Capital Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling. Volume 3 Nomor 1 Juni 2017*
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, Jhon W, 2007. *Perkembangan Anak : Edisi Ke Tujuh Jilid 2*, Jakarta: Pt Erlangga
- Usman, Peningkatan Kreativitas Guru Biologi Dalam Membuat Media Pembelajaran Berbasis Lingkungan Melalui Supervisi Model SESI Di SMA Negeri Baturaja, Kabupaten Oku, Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan Dan Kepengawasan, 2014*
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto, 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Wenda, Chrisienty O, Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo. *AGORA Vol. 3, No. 2, 2015*
- Wartono, Tri, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Kreatif. Vol. 4, No.2, April 2017* *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*
- Zulaikha, Siti dan Achmad Sudiro, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kemampuan Kerja Pada PT. Kaltim Multi Boga

Utama (KMBU) Bontang, *Vol 3, No 2, Tahun 2014/2015 Universitas Brawijaya*

<https://ejournal.undiksha.ac.id/Vol 6, No 1, 2016>

https://www.plm.ac.id/page/f_fasilitas.php

<https://www.lp3i.ac.id/>