

**Model *Creative Art* dalam Konseling untuk Meningkatkan  
*Quality of Work Life* dan *Coping Stress* Pada Karyawan  
di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru**

**Yuni Sarah dan Abidah Ayu**  
STAIN Mandailing Natal  
Yunisarahhasibuan@gmail.com

**Abstract**

employees at the LP3I Polytechnic, Medan Baru Campus. This study aims to develop a creative art model in counseling to improve the quality of work life and overcome stress on employees at the LP3I Polytechnic, Medan Baru Campus. The method used is the research and development of Borg and Gall carried out by the steps of research and data collection, planning, product development, product improvement, and dissemination. In developing a creative arts model in counseling to improve the quality of work life and deal with stress for employees, this model was validated by counseling experts, linguists, and graphic design experts and tested the practicality of HRD of the LP3I Polytechnic, Medan Baru Campus as a user model. Meanwhile, to determine the success of the creative arts model in counseling to improve the quality of work life and overcome stress on employees, the quality of the work life scale and the stress-coping scale were used. Data were analyzed using t-test on SPSS Version 16.0 for Windows. The object of this research is the employees of the LP3I Polytechnic, Medan Baru Campus, which consists of 30 people. Furthermore, the employees who were used as research subjects were selected purposively with characters who had 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 the creative arts model in effective counseling was used to improve the quality of work life and overcome stress on employees. The value of  $t = 0.04$  with  $p < 0.05$  after applying the creative arts model in counseling to improve the quality of work life, it means that there is an increase in the quality of work life for employees after the creative arts model is applied in counseling. The value of  $t = 0.04$  with  $p < 0.05$  after applying the creative arts model in counseling to increase stress coping, it means that there is an increase in stress coping in employees after the creative arts model is applied in counseling. This study concludes that the use of creative arts models in counseling can improve the quality of work life and overcome stress in employees. Therefore, it is recommended that the creative arts model in counseling be applied in an organizational environment to improve the quality of work life and overcome stress on employees.

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

### **Abstrak**

karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model seni kreatif dalam konseling untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres pada karyawan di Politeknik LP3I Kampus Medan Baru. Metode yang digunakan adalah penelitian dan pengembangan Borg dan Gall dilakukan dengan langkah-langkah penelitian dan pengumpulan data, perencanaan, pengembangan produk, peningkatan produk, dan diseminasi. Dalam mengembangkan model seni kreatif dalam konseling untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres bagi para karyawan, model ini divalidasi oleh para pakar konseling, ahli bahasa, dan pakar desain grafis dan menguji kepraktisan HRD Politeknik LP3I Kampus Medan Baru sebagai model pengguna. Sedangkan untuk mengetahui keberhasilan model seni kreatif dalam konseling untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres pada karyawan, kualitas skala kehidupan kerja dan skala stress-coping yang digunakan. Data dianalisis menggunakan uji-t pada SPSS Versi 16.0 untuk Windows. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3I Kampus Medan Baru yang terdiri dari 30 orang. Selanjutnya, karyawan yang digunakan sebagai subyek penelitian dipilih secara purposif dengan karakter yang memiliki skor rendah berdasarkan hasil skala dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model seni kreatif dalam konseling yang efektif digunakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres pada karyawan. Nilai  $t = 0,04$  dengan  $p < 0,05$  setelah menerapkan model seni kreatif dalam konseling untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, artinya ada peningkatan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan setelah model seni kreatif diterapkan dalam konseling. Nilai  $t = 0,04$  dengan  $p < 0,05$  setelah menerapkan model seni kreatif dalam konseling untuk meningkatkan stress coping, artinya ada peningkatan stress coping pada karyawan setelah model seni kreatif diterapkan dalam konseling. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan model seni kreatif dalam konseling dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres pada karyawan. Oleh karena itu direkomendasikan bahwa model seni kreatif dalam konseling diterapkan dalam lingkungan organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengatasi stres pada karyawan.

**Keywords:** *Model seni kreatif, kualitas kehidupan kerja, coping stress*

### **PENDAHULUAN**

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. 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 baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.<sup>1</sup>

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 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

---

<sup>1</sup> Gusti Ketut Purnaya, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, Yogyakarta: CV Andi Offset, hlm. 3

meningkatkan kualitas lingkungan organisasi menjadi lebih menyenangkan sehingga karyawan merasa senang karena memiliki pengalaman yang menyenangkan bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. 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.<sup>2</sup>

*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 worklife* secara efektif, yaitu karyawan akan memiliki perasaan memiliki (*sense of belonging*), perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responbility*), 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.<sup>3</sup>

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

---

<sup>2</sup> Cascio Wayne F, *Managing Human resources: Productivity, Quality of Work Life*, 2006, Boston Amerika : Mc Graw Hill Open University Press, hlm. 24

<sup>3</sup> Cascio Wayne F, *ibid*, hlm. 25

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. Inisitif 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.

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), kepuasan kerja dan produktivitas kerja.<sup>4</sup>

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 sumberdaya 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.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2010, Jakarta : Kencana, hlm. 120

<sup>5</sup> Smet, Bart, *Psikologi Kesehatan*, 1994, Jakarta: PT Grasindo, hlm. 143

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 mengategorikan *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 stress.<sup>6</sup>

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.

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*

---

<sup>6</sup> Rasmun, Stress Coping dan Adaptasi, 2004, Jakarta: CV Sagung Seto, hlm. 29

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.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup>

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

---

<sup>7</sup> Carver, S Charles dkk, *Assesing Coping Strategies: A Theoritically Based Approach Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 2:267-268

<sup>8</sup> Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, 2014, Jakarta: UI-Press, hlm. 87

banyak terjadi kesenjangan-kesenjangan baik pihak manajemen dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya.<sup>9</sup>

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).<sup>10</sup>

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

---

<sup>9</sup> Harsono, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2005, Jakarta: Kencana, hlm. 154

<sup>10</sup> Badriyah M, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan 1, 2015, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 179

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 ini, konseling kreatif yang memanfaatkan seni ekspresif dapat meningkatkan keberhasilan mengentaskan permasalahan konseli (Dunphy, Mullane dan Jacobson, 2013).<sup>11</sup>

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*.<sup>12</sup>

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

---

<sup>11</sup>Milfayetty, Sri, *Creative Art Play dalam Menurunkan Tingkat Kecemasan*, 2016, Medan, hlm. 62

<sup>12</sup> Milfayetty, Sri, *Ibid*, hlm. 64

konselor yang berada pada organisasi atau perusahaan. Dengan produk ini konselor dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan.<sup>13</sup>

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”.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian pengembangan (*Research and Development*). 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.

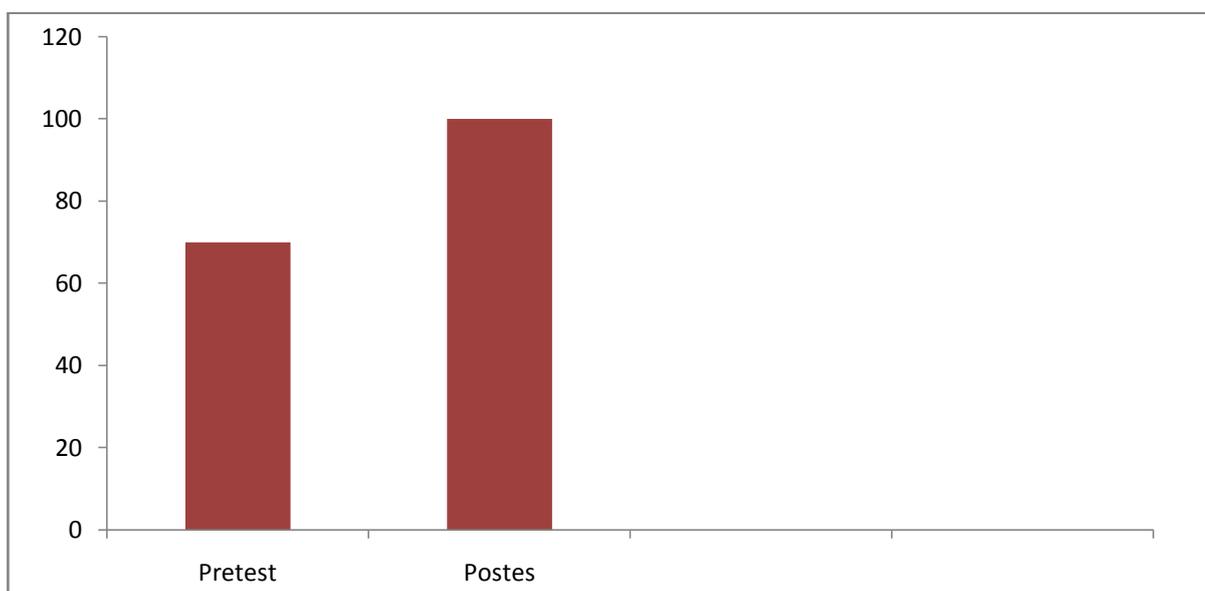
---

<sup>13</sup> Malchiodi, C.A, *handbook of Art Therapy*, 2003, New York: Gulford Press, hlm. 234

## HASIL DAN PEMBAHASAN

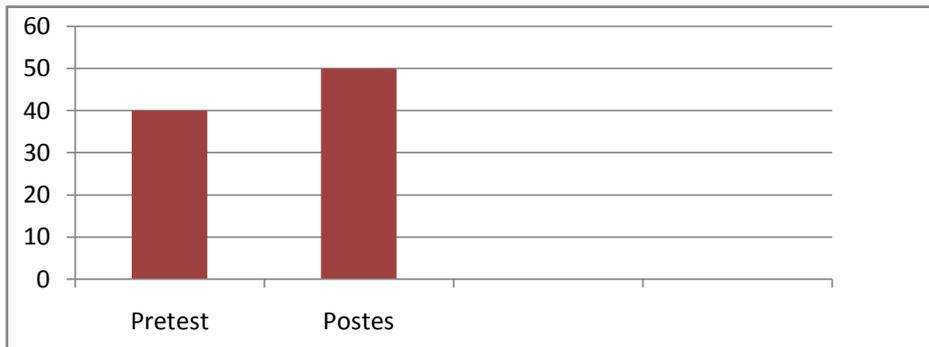
### Hasil

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada kelompok eksperimen pada 3 orang karyawan untuk menentukan seberapa besar keefektifan buku panduan model *creative art* dalam konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan berdasarkan *pretest* dan *posttest* yang dilakukan. Perolehan hasil *pretest* dan *posttest* pada 3 orang karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



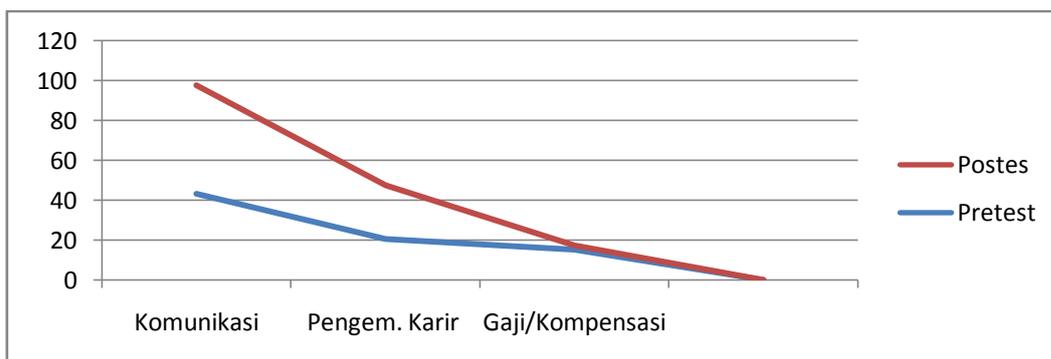
Pada gambar di atas menunjukkan perbedaan peningkatan *quality of work life* secara umum sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Sebelum diberikan perlakuan secara umum peningkatan *quality of work life* berada pada rata-rata 78. Penilaian tersebut berada pada kategori belum optimal (Rendah) berdasarkan skala. Namun setelah diberikan perlakuan dengan menerapkan buku panduan layanan konseling model *creative art* peningkatan *quality of work life* secara umum berada pada rata-rata 104. Penilaian ini berada pada kategori meningkat sesuai harapan (sangat tinggi) dengan kenaikan sebesar 26 atau sebesar 33 %.

Sedangkan peningkatan *coping stress* digambarkan sebagai berikut:



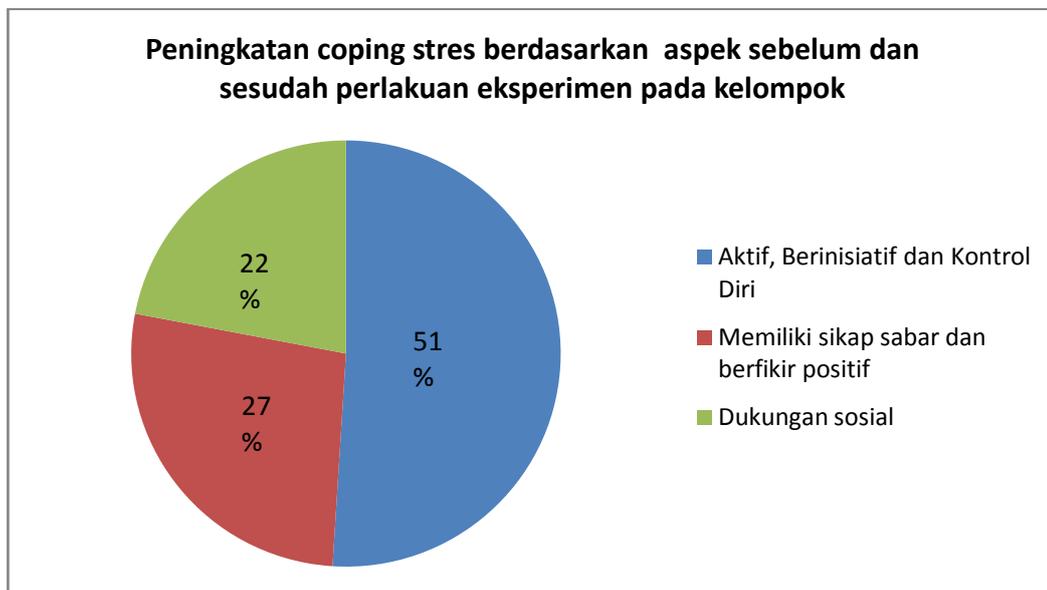
Secara umum berdasarkan tabel di atas peningkatan *coping stress* sebelum diberikan perlakuan berada pada rata-rata 43. Penilaian tersebut berada pada kategori belum meningkat (Rendah) berdasarkan skala. Sedangkan setelah diberi perlakuan, *coping stress* menjadi meningkat dengan rata-rata 52. Penilaian ini berada pada kategori meningkat sesuai harapan (sangat tinggi) dengan selisih skor sebesar 9 atau sama dengan 20 % pada nilai persentase.

Model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan diberikan sebanyak 5 kali pertemuan. Pada 3 karyawan di Politeknik LP3I mengalami peningkatan *quality of work life* dan *coping stress* setelah diberi perlakuan model *creative art* dalam konseling. Perolehan hasil *pretest* dan *postest* pada 3 orang karyawan di Politeknik LP3I berdasarkan aspek dijelaskan sebagai berikut :



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa peningkatan paling signifikan terlihat pada aspek komunikasi, awalnya berada pada nilai rata-rata 43 setelah diterapkan buku panduan layanan konseling model *creative art* meningkat

menjadi 54,7 dengan selisish skor 11,7 atau sama dengan 27%. Aspek pengembangan karir meningkatkan dari nilai rata-rata 20,3 menjadi 27,3 dengan selisih skor sebesar 7 atau sama dengan 34% dan aspek gaji / kompensasi meningkat dari nilai rata-rata 15 menjadi 22,3 dengan selisih skor sebesar 7,3 atau sama dengan 49%. Penilaian ini berdasarkan hasil skala *quality of work life*. Sedangkan peningkatan pada *coping stress* pada karyawan dapat dilihat sebagai berikut:



Dari gambar di atas diketahui bahwa peningkatan paling signifikan pada aspek *coping stress* adalah keaktifan diri dengan indikator aktif, berinisiatif dan kontrol diri kenaikan sebesar 3 dengan nilai rata-rata dari angka 20 meningkat menjadi 23 dengan selisih persentase sebesar 15% dan memiliki sikap sabar dan berpikir positif kenaikannya sama dengan indikator aktif, berinisiatif dan kontrol diri. Penilaiannya meningkat dari nilai rata-rata 11 ke 14 dengan selisih angka sebesar 3 atau sama dengan 27%. Sedangkan pada aspek dukungan sosial baik secara instrumental dan emosional meningkat sebesar 2,7 dengan nilai rata-rata 12,3 meningkat menjadi 15 atau sama dengan persentase sebesar 22%.

## **Pembahasan**

Pengembangan buku panduan layanan konseling model *creative art* dalam penelitian ini sudah dikembangkan dan sudah dinilai untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* melalui uji coba. Pengembangan konseling dalam model *creative art* ini disusun dalam bentuk buku panduan konseling yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan konseling di lingkungan organisasi/perusahaan. Model konseling untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* ini disusun dalam bentuk proyek yang dapat dilaksanakan pada karyawan sebanyak lima sesi. Pada tahap uji coba baik terhadap desain maupun tahap pengembangannya menghasilkan buku panduan layanan konseling model *creative art*. Dari hasil analisis terhadap kesesuaian, buku ini dinilai layak untuk digunakan sebagai buku pedoman konseling. Pengembangan buku panduan konseling dalam model *creative art* untuk membantu meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* ini dilakukan dengan 5 sesi kegiatan konseling. Pada sesi pertama karyawan diajak untuk melakukan visualisasi kreatif.

Kegiatan konseling dimulai dengan konselor membacakan instruksi dimana karyawan berimajinasi tentang instruksi yang diberikan. Selanjutnya karyawan diminta untuk menggambarkan apa yang ia lihat selama kegiatan visualisasi kreatif pada selembar kertas HVS. Setelah digambarkan karyawan akan diminta untuk menceritakan gambar yang telah dibuat. Kegiatan ini diselengi dengan berlatih kemampuan karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuan komunikasinya dengan menggunakan kartu bergambar dan figurin. Pada kegiatan konseling pertemuan ke 2, karyawan diajak untuk menggambarkan simbol yang mengacu kepada dirinya, harapan karir dan hambatan-hambatan untuk menuju harapan tersebut.

Hal ini bertujuan agar karyawan menyadari dan menetapkan karirnya. Kemudian dilanjutkan dengan bermain kartu yang mengarah pada keadaannya di tempat kerja, bertujuan untuk mengetahui keadaannya dan tindakan yang diambil apabila berada pada kondisi tersebut. Kegiatan konseling pertemuan ke 3, karyawan diajak bermain plastisin, membuat beraneka ragam bentuk sehingga karyawan mengetahui bagaimana kondisinya ketika di tempat kerja. Kemudian

karyawan diajak bermain alat musik dengan menggunakan topeng. Melalui permainan peran karyawan menyadari bahwa dalam kehidupan sehari-hari ditempat kerja berpikir positif dan tetap bersyukur adalah kunci untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mensyukuri gajinya. Kegiatan konseling pertemuan ke 4, karyawan diajak bermain *clay* dengan mata tertutup dan dengan mata terbuka. Hal ini bertujuan untuk menciptakan daya aktif, berinisiatif dan kontrol diri karyawan dalam mengatasi stress di tempat kerja.

Selanjutnya, karyawan diajak untuk menceritakan bentuk yang dibuat sebelumnya untuk mengetahui kondisi karyawan serta mengoptimalkan kemampuan kontrol diri karyawan. Pada pertemuan terakhir karyawan diajak untuk bermain peran dengan menggunakan figurin. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi karyawan di lingkungan keluarga dan rekan kerjanya. Selanjutnya karyawan diajak untuk menceritakan orang-orang yang berada di lingkungan keluarga dan tempat kerja serta peran mereka terhadap diri karyawan. Berdasarkan uji coba tahap I dan uji coba utama (uji coba tahap II), dapat diketahui bahwa buku panduan layanan konseling *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Malchiodi (2003:ix) bahwa aktivitas seni dan kreatif juga telah digunakan 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.

Hasil analisis terhadap penggunaan buku panduan layanan konseling dalam model *creative art* untuk peningkatan *quality of work life* ditujukan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, pengembangan karir, memiliki rasa kepuasan dan syukur atas gaji/kompensasi yang diterima dari tempat kerja. Komunikasi, dapat ditingkatkan melalui visualisasi kreatif, menggambar, menceritakan, bermain kartu dan bermain peran dengan figurin. Pengembangan karir, memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri untuk mampu mengemban tanggung jawab atau suatu jabatan, memiliki harapan karir dapat ditingkatkan dengan menggambar harapan karir dan hambatan apa saja yang menghalangi menuju harapan tersebut. Memiliki rasa puas atas gaji/kompensasi,

memiliki rasa syukur dilakukan dengan bermain alat musik dan topeng. Sedangkan hasil analisis terhadap penggunaan buku panduan layanan konseling dalam model *creative art* untuk membantu meningkatkan *coping stress* ditujukan agar karyawan mampu mengatasi stress yang menimpa mereka ditempat kerja dengan cara yang positif baik secara kognitif dan perilaku ditunjukkan dengan memiliki keaktifan, inisiatif diri dan kontrol diri untuk mengatasi stress serta menyadari bahwa kehidupan bekerja tidak lepas dengan adanya dukungan sosial dari orang-orang sekitar baik secara instrumental maupun emosional.

Keaktifan diri mampu ditingkatkan melalui bermain plastisin dan clay, menulis puisi, sedangkan dukungan sosial ditingkatkan melalui bermain peran dengan figurin. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengembangan buku panduan layanan konseling dalam model *creative art* dapat meningkatkan *quality of work life* yang ditunjukkan dengan peningkatan dari sebelum dan sesudah perlakuan yakni untuk *quality of work life* sebesar 78 meningkat setelah perlakuan menjadi 104. Pada 3 orang karyawan yang diberikan perlakuan model *creative art* dalam konseling menunjukkan peningkatan setelah diterapkan buku panduan layanan konseling dengan model *creative art*.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan buku panduan layanan konseling dengan model *creative art* untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan dapat diterima sehingga dapat menjadi buku pedoman untuk meningkatkan *quality of work life* dan *coping stress* pada karyawan.

## **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.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta Badan Standar Nasional Pendidikan, 2017
- Gladding, Samuel T, 1992. *Counseling As An Art: The Creative Arts In Counseling*. Alexandria : American Association For Counseling And Development
- 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
- Harsono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Konvensyen Antar Bangsa, Kaunseling Psikoterapi Berspektif Islam. *Prosiding.2017*. Pusat Dakwah Islamiah, Paroi, Negeri Sembilan, Malaysia
- 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*
- 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*.
- 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
- Prayitno dan Amti, Erman, 2004. Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta : RiekaCipta

- 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 Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, 2015, Bandung: Alfabeta
- Smet, Bart, 1994. Psikologi Kesehatan, Jakarta: PT Grasindo
- 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*.