

Kajian Intervensi Konseling dalam Meningkatkan Kebahagiaan Karyawan di Tempat Kerja

Ahmad Rosul¹, Aroviani Amsa Fitri²

^{1,2}Fakultas Pendidikan Dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta

Corresponding Author: ¹ahmadrosul.2023@student.uny.ac.id

ABSTRACT

Employee well-being is crucial for supporting organizational success, considering that both work related and personal stress can reduce productivity and damage workplace relationships. Workplace counseling has proven effective as an intervention to address these issues, enhancing employee productivity, satisfaction, and well-being across various organizational contexts. Numerous studies have shown that counseling can strengthen workplace relationships, reduce stress, and help employees adapt to professional challenges. The study by Mtana & Kepha (2022) employed a descriptive survey method, asking respondents to rate their level of agreement with various statements related to the influence of personal counseling on employee productivity in hotels. Although the specific steps of the counseling implementation were not detailed, the study refers to William Glasser's Reality Therapy theory using the WDEP approach (Wants, Doing, Evaluation, Planning) as the basis for counseling interventions. This approach focuses on exploring desires, assessing the direction of actions, self-evaluation, and planning simple, measurable, and consistent actions to enhance employee well-being in the workplace. The findings of Mtana & Kepha (2022) indicate that career counseling improves employee work efficiency, motivational counseling helps achieve quality outcomes, personal counseling ensures timely task completion, and disciplinary counseling enhances productivity. Personal counseling has been shown to have a positive effect on employee productivity in the hospitality industry, particularly in Nairobi City County, Kenya. In addition to addressing psychological issues, counseling also serves as a preventive method to help employees recognize their potential and improve work performance. Organizations are advised to conduct regular assessments of employees' mental health and well-being to ensure their resilience in various work situations.

Keywords: *Employee Productivity, Employee Well-Being, Reality Therapy, Workplace Counseling*

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi, mengingat stres kerja maupun pribadi dapat menurunkan produktivitas dan merusak hubungan kerja. Konseling di tempat kerja terbukti efektif sebagai intervensi untuk mengatasi masalah ini, meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan di berbagai konteks organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konseling dapat memperkuat hubungan kerja, mengurangi stres, dan membantu karyawan beradaptasi dengan tantangan profesional. Penelitian Mtana & Kepha (2022) menggunakan metode survei deskriptif dengan meminta responden menilai tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan terkait pengaruh konseling pribadi terhadap produktivitas karyawan di hotel. Meskipun tidak

dijelaskan secara rinci langkah pelaksanaan konseling, penelitian ini merujuk pada teori Reality Therapy dari William Glasser dengan pendekatan WDEP (Wants, Doing, Evaluation, Planning) sebagai dasar intervensi konseling. Pendekatan ini berfokus pada eksplorasi keinginan, penilaian arah tindakan, evaluasi diri, serta perencanaan tindakan yang sederhana, terukur, dan konsisten untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian Mtana & Kepha (2022) menunjukkan bahwa konseling karir meningkatkan efisiensi kerja karyawan, konseling motivasi membantu mencapai hasil berkualitas, konseling pribadi memastikan penyelesaian tugas tepat waktu, dan konseling disiplin meningkatkan produktivitas. Konseling pribadi terbukti memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan di industri perhotelan, khususnya di Nairobi City County, Kenya. Selain mengatasi permasalahan psikologis, konseling juga berperan sebagai metode preventif untuk membantu karyawan mengenali potensi diri dan meningkatkan performa kerja. Organisasi disarankan melakukan pengecekan rutin terhadap kondisi mental dan kesejahteraan karyawan untuk memastikan ketahanan mereka dalam berbagai situasi kerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Konseling di Tempat Kerja, Produktivitas Karyawan, Terapi Realitas

PENDAHULUAN

Dalam memastikan organisasi mampu mencapai keberhasilan dan kesuksesan, individu di dalam organisasi harus dipastikan merasakan kesejahteraan guna mencapai tujuan yang ada di suatu organisasi. Stres merupakan kondisi yang tidak dapat dipisahkan oleh individu, baik disebabkan oleh tekanan pekerjaan maupun kehidupan pribadi seperti masalah dalam keluarga, relasi pasangan maupun kondisi finansial. Oleh karena itu, permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam organisasi perlu dianalisis sebab maupun faktor penyebabnya, sehingga dapat diatasi dengan langkah tepat. Apabila tidak diatasi dengan segera produktivitas karyawan dapat mengalami penurunan sampai pada hubungan dengan rekan kerja menjadi terganggu. Upaya ini dilakukan guna menjaga kondisi kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya konseling. Konseling menjadi intervensi berupa yang dilakukan oleh organisasi guna meminimalisir adanya permasalahan di tempat kerja. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan untuk melihat bagaimana efektivitas dari adanya intervensi konseling dalam dunia pekerjaan.

Penelitian Mtana Mwachunga Mtana & Dr. Ombui Kepha, Ph.D (2022) menunjukkan bahwa layanan konseling pribadi secara signifikan meningkatkan produktivitas 2.093 karyawan tingkat manajemen di hotel bintang lima di Nairobi City County, Kenya. Hasilnya menegaskan bahwa program kesejahteraan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meraih keunggulan kompetitif di industri perhotelan. Penelitian Neethu Lazar, Dr. Geo Paul, & Asha Alphonse (2018) menganalisis peran konseling di tempat kerja dalam memperkuat hubungan antara karyawan dan pemberi kerja serta mengubah karyawan pasif menjadi lebih produktif melalui identifikasi faktor-faktor kunci. Melalui tinjauan literatur sistematis, mereka

menemukan bahwa konseling efektif meningkatkan produktivitas, kepuasan, kinerja, menurunkan absensi, dan membantu mengatasi masalah pribadi karyawan. Penelitian Jecsy Anadiora, A. Muri Yusuf, & Afdal Afdal (2021) menyoroti pentingnya integrasi layanan konseling karier di tempat kerja, komunitas, dan perencanaan pensiun untuk memberdayakan orang dewasa dalam membuat keputusan yang tepat dan mengelola transisi kehidupan.

Penelitian Hye Ryun Yang, Kyung Eun Lim, Jinmi Seol, Sung Joon Cho, & Kang-Seob Oh (2024) bertujuan untuk menentukan efektivitas konseling psikologis di tempat kerja bagi karyawan di Korea Selatan, seiring dengan meningkatnya permintaan layanan ini hingga 1,01 juta konsultasi pada paruh pertama tahun ini, naik 131% dibandingkan tahun 2019. Penelitian ini juga menyoroti rendahnya tingkat pemanfaatan layanan kesehatan mental di Korea Selatan (7,2%) dibandingkan dengan negara lain serta terbatasnya studi yang berfokus pada pekerja dewasa dalam psikologi konseling. Penelitian Maaz Ud Din, Dr. Faisal Khan, & Usman Khan (2021) bertujuan untuk menentukan sudut pandang karyawan terhadap konseling di tempat kerja sebagai dasar bagi studi kualitatif lanjutan. Melalui wawancara dengan 14 staf Universitas Swat KP-Pakistan, ditemukan bahwa Program Bantuan Karyawan dapat membantu karyawan mengatasi kekhawatiran terkait pekerjaan dan memberikan manfaat melalui berbagai program di tempat kerja. Penelitian Raewyn Laurenson Elder, Margaret Agee, & Carole Adamson (2018) melalui tinjauan literatur menemukan bahwa konseling di tempat kerja efektif dalam mengatasi stres, membangun rasa memiliki, dan memperkuat identitas peran profesional yang percaya diri. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan proaktif oleh organisasi, menggunakan konseling sebagai strategi pencegahan untuk mengurangi dampak tekanan lingkungan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kondisi individu yang cenderung berfokus pada hal-hal di luar dirinya dapat memengaruhi kondisi psikologis secara signifikan. Stres akibat tekanan kerja, target yang ketat, dan tuntutan lingkungan profesional sering kali menjadi pemicu utama gangguan kesehatan mental di kalangan karyawan. Individu yang tidak mampu mengelola stres ini dengan baik berisiko mengalami penurunan produktivitas, burnout, bahkan depresi. Oleh karena itu, resiliensi menjadi aspek krusial dalam menjaga keseimbangan psikologis. Resiliensi memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan tekanan dan tantangan yang dihadapi, serta mengembangkan strategi koping yang efektif. Menurut Pratiwi dan Nugroho (2020), individu dengan tingkat resiliensi tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola emosi negatif dan mempertahankan kinerja optimal meskipun berada dalam situasi penuh tekanan.

Namun, faktor yang memengaruhi kesehatan mental karyawan tidak hanya berasal dari lingkungan kerja saja. Peran *human capital* sangat penting dalam menganalisis berbagai faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan psikologis

di tempat kerja. *Human capital* bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mengembangkan program kesejahteraan mental, dan memastikan ketersediaan sumber daya yang mendukung kesehatan psikologis karyawan. Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti diungkapkan oleh Santoso dan Lestari (2021), organisasi yang berfokus pada pengelolaan SDM secara holistik, termasuk aspek kesehatan mental, cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan loyal.

Dari paparan penelitian sebelumnya, tidak banyak peneliti yang memberikan informasi jelas terkait dengan rujukan teori intervensi konseling yang digunakan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur terkait pemilihan pendekatan teoritis yang sesuai untuk konteks organisasi. Padahal, pemilihan teori intervensi yang tepat sangat penting untuk memastikan efektivitas program konseling yang diterapkan. Misalnya, teori kognitif-behavioral dapat digunakan untuk membantu individu mengubah pola pikir negatif, sementara pendekatan humanistik lebih menekankan pada pengembangan potensi diri karyawan. Menurut penelitian oleh Sari (2020), penggunaan pendekatan konseling yang terstruktur dan berbasis teori mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan.

Namun, dari banyaknya penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menjadi suatu tanda bahwa pentingnya konseling dilakukan pada ranah organisasi. Konseling tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap masalah yang sudah ada, tetapi juga sebagai strategi pencegahan terhadap potensi permasalahan di masa depan. Hal ini sejalan dengan temuan dari Prasetyo (2021) yang menunjukkan bahwa konseling proaktif dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, dan memperbaiki hubungan antar rekan kerja. Dengan demikian, integrasi program konseling yang efektif dan berbasis teori menjadi kebutuhan yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.

Berbagai penelitian mengenai intervensi konseling dalam konteks industri dan organisasi menunjukkan bahwa konseling memiliki peran penting dalam meningkatkan kemandirian individu, namun belum banyak yang menjelaskan secara rinci langkah-langkah intervensi yang digunakan secara bertahap. Intervensi konseling bertujuan untuk membantu individu mengembangkan kemampuan dalam mengelola diri, mengambil keputusan secara mandiri, serta meningkatkan resiliensi dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *reality therapy* atau terapi realitas, yang menekankan pada tanggung jawab pribadi dan pengambilan keputusan yang efektif. Terapi ini membantu klien untuk memahami kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan akan cinta, rasa memiliki, kebebasan, kekuasaan, dan kesenangan, serta bagaimana mereka dapat memenuhi kebutuhan tersebut secara sehat tanpa bergantung pada faktor eksternal (Putri & Santosa, 2021). *Reality therapy* juga mendorong individu untuk fokus pada

perilaku saat ini, mengevaluasi pilihan yang diambil, dan mengembangkan rencana konkret untuk perubahan positif di masa depan (Wahyuni & Prasetyo, 2020). Dengan demikian, studi lanjutan yang mendetail tentang langkah-langkah intervensi konseling sangat diperlukan untuk memberikan panduan yang lebih komprehensif dalam implementasi di dunia industri dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh Mtana & Kepha (2022) adalah metode survei deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh konseling pribadi terhadap produktivitas karyawan di hotel. Namun, penelitian tersebut tidak menjelaskan secara rinci langkah-langkah atau prosedur konseling yang dilakukan. Peneliti hanya berfokus pada pengumpulan data melalui survei untuk mengetahui persepsi responden terhadap efektivitas konseling pribadi dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam pelaksanaannya, responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka terhadap beberapa pernyataan yang berkaitan dengan dampak konseling pribadi. Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk mengukur bagaimana konseling memengaruhi berbagai aspek produktivitas kerja, seperti motivasi, efisiensi, dan manajemen stres. Hasil dari survei ini kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai hubungan antara konseling pribadi dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja hotel.

Adapun pernyataan tersebut sebagai berikut :

1. Konseling pribadi telah diadopsi di organisasi kami
2. Konseling pribadi sangat bersifat pribadi dan rahasia
3. Konseling pribadi sangat penting ketika memecahkan masalah karyawan individu
4. Konseling pribadi cenderung meningkatkan keterampilan komunikasi seperti yang berkaitan dengan ketegasan, kecerdasan emosional, empati dan mendengarkan secara aktif
5. Konseling pribadi membekali karyawan dengan keterampilan mengatasi masalah yang berharga
6. Konseling pribadi membantu karyawan untuk memahami diri mereka sendiri dengan lebih baik sehingga meningkatkan hubungan di tempat kerja
7. Konseling pribadi adalah metode yang baik untuk mendorong karyawan untuk mengikuti konseling.

Selain pernyataan terkait dengan konseling pribadi, Mtana & Kepha (2022) juga menyajikan beberapa pernyataan terkait dengan produktivitas karyawan berupa

1. Konseling disiplin membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan
2. Konseling pribadi memastikan bahwa karyawan menyelesaikan tugas mereka pada waktu yang ditentukan

3. Konseling karier membantu dalam meningkatkan efisiensi karyawan
4. Konseling motivasi memastikan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai hasil yang berkualitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi kasus ini didasarkan pada salah satu jurnal penelitian yang dilakukan oleh Mtana & Kepha (2022) yang mencoba melihat bagaimana konseling mampu membantu karyawan berkembang untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan judul penelitian *Personal Counselling On Employee Productivity In The Hotel Industry In Nairobi City County In Kenya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak konseling pribadi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di industri perhotelan yang dikenal memiliki dinamika kerja yang tinggi dan tekanan yang signifikan. Dalam pelaksanaannya, Mtana & Kepha melibatkan 336 responden yang merupakan karyawan di industri perhotelan, yang diambil secara acak berstrata dari populasi sebanyak 2093 karyawan tingkat manajemen. Metode pengambilan sampel ini digunakan untuk memastikan representasi yang seimbang dari berbagai tingkat manajerial, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Seluruh peserta yang terlibat dalam penelitian ini diminta untuk mengisi kuesioner terstruktur sebagai instrumen pengumpulan data primer. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan mengenai efektivitas konseling pribadi dalam mendukung produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling pribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di industri perhotelan. Hal ini mencerminkan bahwa intervensi konseling dapat membantu karyawan mengelola stres, meningkatkan motivasi, serta mengembangkan keterampilan manajemen diri yang lebih baik. Temuan ini menegaskan pentingnya peran konseling sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berfungsi sebagai solusi terhadap masalah psikologis, tetapi juga sebagai upaya preventif untuk menjaga kesejahteraan mental karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Mtana & Khepa (2022) didasarkan pada pandangan mereka akan masih adanya lingkungan kerja yang kurang sehat dan produktif disebabkan oleh masalah kesehatan mental atau psikologis karyawan seperti adanya stres dan kelelahan yang mendorong karyawan merasakan sakit secara fisik dan tidak hadir bekerja. Mtana & Khepa juga menyoroti bahwa tekanan di tempat kerja merupakan pemantik erosi identitas profesional yang menjadikan karyawan lebih rapuh dan berubah dengan cepat dalam menghadapi kondisi ketidaknyamanan atau permasalahan kerja. Selanjutnya, Mtana & Khepa melihat bahwa konseling menjadi salah satu strategi yang dapat digunakan untuk menekan masalah stres dari karyawan sehingga membantu mereka berkembang dan mencapai tujuan organisasi. Tidak disebutkan secara gamblang terkait dengan sebab pemilihan industri perhotelan sebagai Lokasi dan subjek penelitian Mtana & Khepa. Walaupun demikian

hal ini dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian lainnya untuk bisa menjadikan konseling sebagai acuan tindakan preventif menjaga produktivitas karyawan di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mtana & Kepha (2022), tinjauan pustaka mereka menyoroti terapi realitas (Reality Therapy) sebagai salah satu pendekatan konseling yang dianggap inovatif dalam mendukung produktivitas karyawan. Terapi ini dikembangkan oleh William Glasser pada tahun 1960 sebagai respons terhadap kebutuhan akan metode konseling yang lebih berfokus pada tanggung jawab pribadi dan pengambilan keputusan sadar. Terapi realitas menekankan pentingnya kesadaran individu terhadap perilaku saat ini dan bagaimana perilaku tersebut memengaruhi pencapaian tujuan hidup, termasuk dalam konteks profesional. Berbeda dengan pendekatan konseling tradisional yang sering kali mengeksplorasi pengalaman masa lalu, terapi realitas justru menitikberatkan pada kondisi saat ini dan bagaimana individu dapat membuat perubahan positif melalui pengambilan keputusan yang lebih bertanggung jawab. Pendekatan ini relevan diterapkan di lingkungan kerja karena mampu membantu karyawan mengatasi tantangan psikologis, seperti stres dan tekanan kerja, dengan lebih efektif.

Lebih lanjut, terapi realitas juga merupakan pengembangan dari teknik Cognitive Behavioral Therapy (CBT) yang terkenal efektif dalam menangani berbagai gangguan psikologis. Menurut Seligman & Reichenberg (2010), terapi ini tidak hanya berfokus pada perubahan pola pikir negatif seperti dalam CBT, tetapi juga mengedepankan peran aktif individu dalam menentukan arah hidupnya melalui tiga konsep utama, yaitu realiti (kenyataan), responsibility (tanggung jawab), dan right (kebenaran). Ketiga konsep ini membentuk landasan bagi individu untuk memahami situasi yang dihadapi secara objektif, bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, serta memastikan bahwa tindakan yang dilakukan sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Dalam konteks dunia kerja, pendekatan ini tidak hanya bermanfaat untuk mengatasi permasalahan psikologis, tetapi juga meningkatkan kesadaran diri karyawan terhadap peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Dengan demikian, terapi realitas dapat menjadi strategi efektif untuk mendukung kesejahteraan mental sekaligus meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Terapi Realitas (*Reality Therapy*) merupakan pendekatan konseling yang berfokus pada perilaku individu saat ini, dengan tujuan membantu klien menghadapi kenyataan secara jujur dan memenuhi kebutuhan dasarnya tanpa merugikan diri sendiri maupun orang lain. Pendekatan ini menekankan pentingnya tanggung jawab pribadi atas pilihan dan tindakan yang diambil, dengan keyakinan bahwa individu memiliki kontrol penuh atas perilakunya, terlepas dari faktor eksternal di sekitarnya. Terapi ini menolak gagasan bahwa perilaku negatif sepenuhnya disebabkan oleh kondisi lingkungan atau masa lalu, melainkan lebih menyoroti bagaimana seseorang

dapat membuat perubahan melalui keputusan yang lebih sadar dan bertanggung jawab. Konfrontasi dalam terapi ini dilakukan secara konstruktif untuk membantu klien mengenali pola perilaku yang tidak efektif dan mendorong mereka mengembangkan strategi yang lebih adaptif dalam menghadapi tantangan kehidupan.

Fokus utama dalam terapi ini adalah konsep *3R*, yaitu *Reality*, *Responsibility*, dan *Right*, yang menjadi pilar dalam membantu individu memahami dan mengelola kehidupannya. *Reality* menekankan pentingnya menerima kenyataan tanpa menghindar atau menyangkal, sehingga klien diajak untuk berhadapan langsung dengan fakta yang ada. *Responsibility* mengajarkan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas pilihan dan tindakan yang diambil, serta bagaimana dampaknya terhadap diri sendiri dan orang lain. Sementara itu, *Right* merujuk pada kesadaran moral dan etika yang didasarkan pada norma sosial yang berlaku, sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi apakah perilaku yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang diterima di masyarakat. Dengan mengintegrasikan ketiga konsep ini, terapi realitas tidak hanya membantu individu mengatasi gejala psikologis, tetapi juga membangun kesadaran diri yang lebih kuat untuk mencapai kehidupan yang lebih bermakna dan produktif.

Reality

Fokus utama dari konsep *reality* dalam terapi realitas adalah membantu individu untuk menyadari dan menerima kondisi mereka saat ini secara objektif tanpa mengabaikan atau menyangkal fakta yang ada. Penerimaan ini menjadi fondasi penting karena sering kali permasalahan psikologis muncul akibat adanya penolakan terhadap kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi individu. Glasser (1990) menekankan bahwa dalam menghadapi kenyataan, individu harus mampu mengelola respons emosional mereka dengan bijak, sehingga tidak terjebak dalam pola pikir negatif yang justru memperburuk kondisi mental. Terapi ini mengajarkan klien untuk menghadapi masalah secara langsung, menganalisis akar permasalahan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat dikendalikan untuk menciptakan perubahan positif dalam hidupnya. Dengan demikian, klien dapat mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi secara efektif dalam berbagai situasi, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Lebih lanjut, Glasser mengidentifikasi lima kebutuhan dasar psikologis manusia yang menjadi landasan dalam memahami bagaimana seseorang berinteraksi dengan realitas, yaitu *power* (kebutuhan akan pencapaian dan kontrol), *love and belonging* (kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki), *freedom* (kebutuhan akan kebebasan dalam berpikir dan bertindak), *fun* (kebutuhan untuk menikmati hidup), dan *survival* (kebutuhan dasar untuk bertahan hidup). Terapi realitas mendorong individu untuk mengakui kebutuhan-kebutuhan ini tanpa merasa bersalah atau malu, sembari mengupayakan pemenuhannya dengan cara yang sehat

dan produktif. Individu diajak untuk bertanggung jawab atas pilihannya dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga tidak mengandalkan faktor eksternal sebagai alasan ketidakpuasan hidupnya. Dengan pendekatan ini, klien belajar untuk tidak lari dari masalah, melainkan menghadapi tantangan dengan penuh kesadaran dan komitmen untuk memperbaiki kualitas hidupnya.

Responsibility

Responsibility dalam terapi realitas menekankan pentingnya individu untuk mengembangkan kesadaran penuh terhadap dampak dari setiap tindakan yang mereka lakukan, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Terapi ini mengajarkan bahwa tanggung jawab bukan sekadar kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mempertimbangkan bagaimana tindakan tersebut mempengaruhi lingkungan sekitar. Individu diajak untuk memahami bahwa setiap keputusan yang diambil memiliki konsekuensi, baik positif maupun negatif, yang harus diterima dengan sikap dewasa. Proses ini membantu klien untuk mengidentifikasi pola perilaku yang tidak produktif atau merugikan, serta mendorong mereka untuk mengubahnya demi mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keharmonisan sosial. Dengan demikian, individu belajar bahwa tanggung jawab tidak hanya terkait dengan hasil akhir, tetapi juga dengan proses pengambilan keputusan yang didasarkan pada nilai-nilai etika dan empati.

Lebih lanjut, konsep tanggung jawab dalam terapi ini juga berfungsi sebagai alat untuk membangun kemandirian emosional dan mental. Individu dilatih untuk tidak bergantung pada faktor eksternal atau menyalahkan keadaan atas permasalahan yang dihadapi. Sebaliknya, mereka diajak untuk melihat ke dalam diri sendiri, mengevaluasi peran mereka dalam menciptakan atau mempertahankan suatu situasi, serta mengambil langkah konkret untuk memperbaikinya. Hal ini menciptakan rasa kontrol yang lebih besar terhadap kehidupan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk berkembang. Tanggung jawab menjadi fondasi bagi pertumbuhan pribadi karena mendorong individu untuk bertindak secara proaktif, bukan reaktif, dalam menghadapi tantangan hidup. Dengan pendekatan ini, terapi realitas membantu klien membangun karakter yang lebih kuat, resilien, dan mampu menghadapi dinamika kehidupan dengan bijaksana.

Right

Right dalam konsep *Reality Therapy* merujuk pada konsep kebenaran yang berlandaskan pada norma-norma sosial yang diterima secara umum di masyarakat. Norma-norma ini mencakup nilai, aturan, dan standar perilaku yang dianggap benar atau layak dalam suatu komunitas. Dengan menjadikan norma sebagai acuan, individu dapat menggunakan konsep ini untuk melakukan refleksi diri dan

mengevaluasi apakah perilaku, sikap, serta keputusan yang diambil sudah sejalan dengan harapan sosial yang berlaku. Proses evaluasi ini membantu individu memahami batasan antara perilaku yang diterima dan yang tidak diterima dalam lingkungan sosialnya, sehingga mendorong terciptanya rasa nyaman dan kepuasan batin karena mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang berlaku. Hal ini juga berperan penting dalam membentuk identitas moral dan etika seseorang, karena pemahaman terhadap kebenaran tidak hanya didasarkan pada pandangan pribadi, tetapi juga pada konsensus sosial yang lebih luas.

Lebih jauh lagi, penerapan konsep *Right* tidak hanya berfungsi sebagai cermin untuk mengevaluasi diri, tetapi juga sebagai panduan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, terutama dalam situasi yang penuh dengan dilema moral. Individu diajak untuk tidak hanya mempertimbangkan apa yang diinginkan secara pribadi, tetapi juga bagaimana tindakan tersebut berdampak terhadap orang lain dan lingkungan sekitar. Dalam konteks konseling, konselor berperan membantu klien mengidentifikasi nilai-nilai yang mereka anut dan bagaimana nilai tersebut memengaruhi pola pikir serta perilaku mereka. Dengan demikian, klien dapat membangun kesadaran diri yang lebih tinggi, mengembangkan empati terhadap orang lain, dan bertanggung jawab atas pilihan hidup mereka. Konsep *Right* ini menjadi landasan penting dalam membantu individu menjalani kehidupan yang selaras dengan norma sosial, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Lebih lanjut lagi, penelitian oleh Mtana & Kepha (2022) tidak secara rinci menjelaskan langkah-langkah pelaksanaan konseling di tempat kerja, namun merujuk pada teori *Reality Therapy* dari William Glasser (dalam Wubbolding, 2008), dapat diidentifikasi pendekatan konseling menggunakan formula WDEP (*Wants, Doing, Evaluation, Planning*). Tahap pertama, *Wants and Perceptions* (W), berfokus pada eksplorasi keinginan dan persepsi klien terkait berbagai aspek kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, dan diri sendiri. Klien diajak mendalami sudut pandangannya terhadap permasalahan yang dihadapi. Tahap kedua, *Direction and Doing* (D), menekankan evaluasi arah hidup dan aktivitas sehari-hari klien, mencakup aspek perilaku, kognitif, emosi, serta respons fisiologis, untuk memahami apakah tindakan mereka selaras dengan tujuan yang diinginkan. Tahap ketiga, *Self-Evaluation* (E), menjadi inti dari *Reality Therapy*, di mana klien dibantu untuk mengevaluasi efektivitas perilaku, pikiran, dan perasaan mereka tanpa adanya penilaian atau penghakiman dari konselor. Terakhir, tahap *Plan of Action* (P) melibatkan perencanaan yang sederhana, terukur, dan realistis, dengan komitmen kuat untuk perubahan. Rencana ini bisa bersifat linier atau paradoks, bergantung pada kebutuhan klien. Dalam konteks organisasi, dukungan emosional yang positif dari lingkungan kerja, terutama dari Human Capital, sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi masalah secara bijaksana. Hubungan yang kuat dan suportif

dapat meningkatkan ketahanan adaptif karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Melihat pada hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Mtana & Kepha (2022), seluruh responden dalam penelitian menyatakan bahwa konseling karier mampu meningkatkan efisiensi karyawan dalam bekerja. Sedangkan konseling motivasi mampu membantu karyawan memastikan ia bekerja untuk mencapai hasil yang berkualitas, sedangkan konseling pribadi memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka pada waktu yang telah ditentukan. Terakhir, konseling disiplin membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa konseling pribadi memiliki efek positif pada produktivitas karyawan di industri perhotelan. Dengan peningkatan unit dalam konseling pribadi mampu menghasilkan peningkatan unit produktivitas karyawan di industri perhotelan Nairobi City County di Kenya. Kesimpulannya, konseling pribadi memiliki efek positif pada produktivitas karyawan di tempat kerja.

Terlepas dari penelitian Mtana & Kepha (2022) yang terfokus pada industri hotel yang dilibatkan untuk melihat pengaruh konseling. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa selain digunakan sebagai suatu tindakan mengatasi permasalahan psikologis karyawan di tempat kerja, konseling menjadi metode alternatif dalam rangka tindakan preventif atau pencegahan yang dapat dilakukan untuk membantu karyawan mengetahui potensi dalam dirinya dan membantu performanya dalam bekerja. Tanpa menunggu adanya permasalahan muncul, organisasi dapat melakukan tindakan pengecekan secara berkala kondisi kesehatan mental maupun kesejahteraan karyawan di tempat kerja sehingga harapannya mereka dapat bertahan di segala kondisi.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Aspek	Deskripsi
Judul Penelitian	<i>Personal Counselling On Employee Productivity In The Hotel Industry In Nairobi City County In Kenya</i>
Peneliti	Mtana & Kepha (2022)
Metode Penelitian	Survei deskriptif dengan kuesioner terstruktur
Populasi & Sampel	2.093 karyawan tingkat manajemen di industri perhotelan, dengan 336 responden diambil secara acak berstrata
Tujuan Penelitian	Menganalisis pengaruh konseling pribadi terhadap produktivitas karyawan di industri perhotelan
Latar Belakang	Lingkungan kerja kurang sehat akibat stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental yang berdampak pada produktivitas
Teori yang Digunakan	<i>Reality Therapy</i> (William Glasser), kombinasi dengan <i>Cognitive Behavioral Therapy</i>

Fokus Terapi (3R)	Reality (penerimaan kenyataan), Responsibility (tanggung jawab), Right (kebenaran berdasarkan norma sosial)
Pendekatan Konseling	Formula WDEP: Wants (keinginan), Doing (aktivitas), Evaluation (evaluasi diri), Planning (rencana tindakan)
Hasil Penelitian	Konseling karir meningkatkan efisiensi, konseling motivasi meningkatkan kualitas kerja, konseling pribadi mendukung ketepatan waktu, konseling disiplin meningkatkan produktivitas
Kesimpulan	Konseling pribadi berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, baik sebagai solusi permasalahan maupun upaya preventif
Implikasi	Konseling dapat digunakan sebagai metode preventif untuk memantau kesejahteraan mental dan mengoptimalkan performa karyawan secara berkelanjutan

KESIMPULAN DAN SARAN

Intervensi konseling di tempat kerja terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konseling tidak hanya efektif dalam mengatasi permasalahan psikologis, tetapi juga mampu memperkuat hubungan kerja, mengurangi stres, serta membantu karyawan beradaptasi dengan tantangan profesional. Pendekatan seperti *Reality Therapy* dengan metode WDEP (*Wants, Doing, Evaluation, Planning*) menjadi dasar intervensi yang efektif untuk mengeksplorasi kebutuhan karyawan, mengevaluasi tindakan, dan merencanakan langkah-langkah yang terukur guna meningkatkan kinerja. Selain itu, konseling juga berperan sebagai upaya preventif, membantu karyawan mengenali potensi diri dan meningkatkan efisiensi kerja di berbagai industri, termasuk perhotelan dan pendidikan.

Meskipun manfaat konseling di tempat kerja telah banyak dibuktikan, sebagian besar penelitian belum memberikan rincian mendalam terkait langkah-langkah implementasi intervensi konseling yang sistematis. Hal ini menunjukkan perlunya studi lanjutan untuk mengembangkan model intervensi yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern. Konseling tidak hanya diperlukan saat muncul permasalahan, tetapi juga sebagai strategi proaktif untuk menjaga kesehatan mental dan membangun ketahanan psikologis karyawan. Dengan demikian, integrasi program konseling yang berkelanjutan dalam budaya organisasi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan harmonis.

Masih perlu adanya kajian lebih lanjut terkait dengan intervensi berupa konseling yang dilakukan di lingkup organisasi. Hal ini dilakukan guna memberikan gambaran konseptual terkait dengan alur intervensi konseling. Selain dari membuktikan kebenaran apakah intervensi memiliki pengaruh atau hubungan,

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 1 (2025) 546 - 560 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v7i1.7198

proses dari pemberian intervensi perlu lebih dikembangkan pada beberapa penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anadiora, J., Afdal, A., & Yusuf, A. M. (2021). Career Guidance and Counseling at The Work, Community, Employees and Retirements. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 6(2), 81-87.
- Din, M. U., Khan, F., & Khan, U. (2021). Analysis Of Counseling At Workplace: A Study On Sample Of University. *Pakistan Journal of Society, Education and Language (PJSEL)*, 7(2), 164-171.
- Elder, R. L., Agee, M., & Adamson, C. (2018). Workplace counselling and the contemporary world of work. *New Zealand journal of counselling*, 38(1).
- Lazar, N., Paul, G., & Alphonse, A. (2018). Workplace counselling: Systematic approach to passive employees—A review. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 5(6).
- Mtana, M. M., & Ombui, K. (2022). Personal Counselling On Employee Productivity In The Hotel Industry In Nairobi City County In Kenya. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship (IJSSME)*, 6(1).
- Navare, S. (2008). Counseling at work place: A proactive human resource initiative. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 12(1), 1-2.
- Prasetyo, A. (2021). Efektivitas Konseling Proaktif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 9(1), 45-58.
- Pratiwi, A., & Nugroho, H. (2020). Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 7(2), 123-135.
- Putri, A. N., & Santosa, H. (2021). Efektivitas Terapi Realitas dalam Meningkatkan Kemandirian Individu di Lingkungan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 115-123.
- Santoso, R., & Lestari, D. (2021). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 9(1), 45-58.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Konseling Berbasis Teori Kognitif-Behavioral terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(2), 123-134.
- Shaleh, M., Awad, F., & Rezki, A. (2022). Counseling Based on Local Wisdom for Conflict Settlement in the Workplace: A Case Study in Kendari. *Journal of Social Studies Education Research*, 13(1), 125-142.
- Tuvulla, T. E., & Byaruhanga, J. (2017). Effectiveness of workplace counseling on employee performance. a case of Mumias Sugar Company Limited, Kenya. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(3), 43-51.
- Wahyuni, S., & Prasetyo, D. (2020). Pendekatan Konseling Terapi Realitas untuk Meningkatkan Pengambilan Keputusan Mandiri pada Karyawan. *Jurnal Konseling Indonesia*, 12(1), 45-53.

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 7 Nomor 1 (2025) 546 - 560 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807

DOI: 10.47476/assyari.v7i1.7198

- Wubbolding, R. (2017). *Counselling with reality therapy*. Routledge.
- Yang, H. R., Lim, K. E., Seol, J., Cho, S. J., & Oh, K. S. (2024). Effectiveness of psychological workplace counseling for South Korean employees. *Precision and Future Medicine*, 8(3), 105-111.
- Zhang, W., Ma, X., Yu, S., Zhang, X., Mu, Y., Li, Y., ... & Ji, M. (2023). Occupational stress, respect, and the need for psychological counselling in Chinese nurses: a nationwide cross-sectional study. *Public Health*, 225, 72-78.