

## Seni Bersahabat (SEBAT): Sebuah Program untuk Meningkatkan *Psychological well-being* pada Karyawan

**Laurentia Indra Cahyani**

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata  
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1, Bendan Dhuwur, Gajahmungkur, Semarang 50234  
indra.lic10@gmail.com

**Lucia Trisni Widhianingtanti**

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata  
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1, Bendan Dhuwur, Gajahmungkur, Semarang 50234  
luciatrisni@gmail.com

**Monika Windriya Satyajati**

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata  
Jl. Pawiyatan Luhur IV/1, Bendan Dhuwur, Gajahmungkur, Semarang 50234  
monika@unika.ac.id

### Infomasi Artikel

Tanggal masuk	05-10-2020
Tanggal revisi	04-02-2021
Tanggal diterima	14-08-2021

### Kata Kunci:

*psychological well-being*;  
*program seni*;  
*karyawan*.

### Keywords:

*psychological well-being*;  
*art program*;  
*employees*.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Program Seni Bersahabat (SEBAT) terhadap peningkatan *psychological well-being* pada karyawan. Pada penelitian ini, terdapat 6 subyek yang terdiri dari 3 subyek pada grup kontrol dan 3 subyek pada grup eksperimen yang diambil dengan teknik *accidental sampling*. Desain eksperimen yang digunakan yakni *pretest-posttest control group design*. Penghitungan secara statistika menggunakan *Mann-Whitney U Test* dengan menghitung nilai gain score pada hasil *pretest* dan *posttest*. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai U sama dengan 0,000 dan p sama dengan 0,05 serta selisih rata-rata *pretest* dan *posttest* pada karyawan kelompok eksperimen (6,33) lebih besar dari karyawan kelompok kontrol (0,00). Hal ini menunjukkan ada perbedaan peningkatan *psychological well-being* pada karyawan setelah mendapatkan program SEBAT. Karyawan yang mendapat program SEBAT mengalami perubahan *psychological well-being* yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mendapat program SEBAT.

### Abstract

This study aims to determine the effectiveness of Friendly Arts Program to increase *psychological well-being* on employees. In this research, there were 6 subjects which is 3 subjects in the control group and 3 subjects in the experimental group taken by accidental sampling technique. The experimental design used was *pretest-posttest control group design*. Statistical calculations using the *Mann-Whitney U Test* by calculating the gain score in the results of the pre test and post test. Based on the hypothesis test conducted, the value of U equal 0,000 and p equal 0,05, and the difference in the average pre-test and post-test on the experimental group employees (6,33) is greater than the control group employees (0,00). This shows that there is a difference in the increase in *psychological well-being* on employees after getting a Friendly Arts Program. Employees who received the Friendly Arts Program experienced a higher change in *psychological well-being* than employees who did not receive the Friendly Arts Program.



## PENDAHULUAN

Bicara tentang karyawan, tidak bisa lepas dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi. Susiawan & Muhid (2015) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci dalam melakukan aktivitas produksi, berupa pikiran dan perbuatan yang dapat menghasilkan suatu barang atau jasa yang tentunya dibutuhkan oleh masyarakat. Selain itu, sumber daya manusia menjadi penentu keefektifan organisasi atau perusahaan.

Karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan *job description*. Namun, tak jarang bekerja secara optimal dengan menghabiskan waktu dan energi yang besar akan berdampak pada kesehatan fisik dan mental (Wang *et al.*, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2017) menyebutkan sebanyak 22,4% pekerja merasa bahwa memberikan usaha lebih ke perusahaan atau organisasi dan memiliki komitmen yang terlalu tinggi pada perusahaan atau organisasi akan menurunkan kesejahteraan psikologis mereka.

Konsep *psychological well-being* sendiri menggunakan pandangan *eudemonic* yang menekankan pada aktualisasi diri manusia sehingga manusia terlibat sepenuhnya dalam segala aktivitas (Ryan & Deci, 2001). Menurut Ryff (2014), *psychological well-being* adalah suatu kondisi di mana seseorang tidak hanya terbebas dari masalah mental, melainkan mampu menentukan arah dan tujuan hidup, punya kapasitas untuk mengoptimalkan potensi diri, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta memiliki pemaknaan tinggi terhadap hidupnya.

Alvi (2017) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* rendah akan menurunkan *output* dalam organisasi dan mengalami penurunan produktivitas. Lee *et al.* (2015) menjelaskan bahwa *psychological well-being* yang rendah pada karyawan akan menyebabkan karyawan

merasa tidak puas dalam bekerja, mengalami penurunan kualitas hidup dan mengurangi produktivitas pekerja. Untuk dapat mewujudkan karyawan dengan kinerja optimal dan *psychological well-being* yang tinggi pada karyawan, baiknya perusahaan memberikan intervensi atau pendampingan psikologis pada karyawan.

Alvi (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas sebesar 40,8% serta cenderung memiliki absensi rendah. Selain menyebabkan kinerja optimal, karyawan yang memiliki tingkat *psychological well-being* tinggi juga mengalami emosi positif, semakin memaknai pekerjaan mereka serta menunjukkan kesehatan fisik yang baik pula (Taneva, 2016).

Ryff (2014) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*, antara lain faktor kesehatan dan intervensi klinis. Penelitian yang dilakukan oleh Lee *et al.* (2015) menganjurkan adanya intervensi bagi tenaga kerja untuk mengatasi kondisi psikososial dan *psychological well-being* pada pekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti membuat program intervensi bernama program Seni Bersahabat atau SEBAT yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektifnya seni dalam meningkatkan *psychological well-being* pada karyawan. Program ini berbasis *art therapy* dengan pendekatan *solution-focused brief therapy*. Melalui program ini, diberikan penekanan bahwa seni bukanlah media yang hanya digunakan oleh anak-anak, akan tetapi seni juga dapat “bersahabat” dengan segala usia. Nantinya, program ini dapat dilakukan dalam kelompok maupun individual

*Art therapy* sendiri merupakan media komunikasi non-verbal yang dapat menciptakan pemahaman diri, perubahan perilaku dan pemahaman emosional (Malchiodi, 2005). Terjadinya proses komunikasi non-verbal yang melibatkan pikiran dan perasaan dalam proses

*art therapy* akan membuat koneksi antara tubuh dan pikiran untuk bisa berelaksasi dan mengembangkan mekanisme coping stres (Jensen & Blonde, 2018). Selain itu, studi lanjut secara kualitatif yang dilakukan oleh Jensen dan Blonde (2018) mengungkapkan bahwa adanya *art therapy* merupakan sebuah katalis untuk perubahan positif pada individu, meningkatkan pemaknaan hidup, meningkatkan komunikasi sosial untuk mampu lebih terbuka, menumbuhkan harapan baru dan signifikan terhadap perbaikan kondisi *well-being* pada individu.

Pendekatan lain dalam program ini adalah *solution-focused brief therapy*, di mana pendekatan ini adalah pendekatan dalam psikoterapi dengan orientasi positif dan non-patologis (Corey, 2009). Menurut Corey (2009) inti dari *solution-focused brief therapy* adalah membangun harapan dan optimisme klien dengan menciptakan harapan positif mengenai perubahan. Pendekatan *solution-focused brief therapy* sangat erat dengan psikologi positif yang salah satunya adalah *psychological well-being*, sebab dalam *solution-focused brief therapy* individu diajak untuk mengeksplorasi potensi dan kekuatan yang ada dalam dirinya (Riley & Malchiodi, 2003), sehingga individu mendapat pandangan yang lebih positif pada dirinya dan menghasilkan *output* positif pula dalam bekerja (Lightfoot, 2015). Dalam hal ini, terapis akan menekankan bahwa klien memiliki kompetensi, kekuatan dan potensi yang dapat dikembangkan.

Dalam rencana program yang akan dijalankan, akan digunakan pendekatan secara kelompok, di mana dalam kelompok, individu akan terlibat dan berbagi mengenai pengalaman melalui gambar sehingga mampu merekatkan hubungan antarindividu. Adanya kebersamaan ketika melakukan kegiatan seni, yang dalam hal ini adalah menggambar, akan memberikan kesempatan pada individu untuk memiliki hubungan yang lebih dekat satu sama lain dan dapat berbagi untuk mengurangi kecemasan

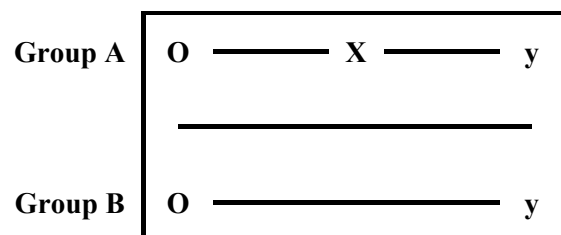
(Greenwood & Layton dalam Skaife & Huet, 1998).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan peningkatan *psychological well-being* pada karyawan setelah mendapat program SEBAT. Karyawan yang mendapat program SEBAT mengalami perubahan *psychological well-being* yang lebih besar daripada yang tidak mendapat program SEBAT.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji, apakah program SEBAT yang berbasis *art therapy* dengan pendekatan *solution-focused brief therapy* dan dilakukan dalam kelompok, dapat efektif untuk meningkatkan *psychological well-being* pada karyawan.

## METODE

Pada penelitian kali ini, digunakan jenis penelitian *quasi experiment* atau eksperimen semu. Mengenai eksperimen semu, Creswell (2010) mengungkapkan bahwa terdapat kelompok kontrol dan kelompok eksperimen yang digunakan dalam penelitian, tetapi pemilihan subjek dilakukan tidak secara *random*. Hasil eksperimen kemudian akan digeneralisasikan ke kelompok yang lebih luas pada kehidupan nyata.



Keterangan:

O = *pretest*

X = diberikan penanganan

Y = *posttest*

Gambar 1.

### Skema *Pretest-Posttest Control Group Design*

Pendekatan eksperimen yang akan digunakan adalah *pretest-posttest control group design*, di mana eksperimenter harus menentukan dua kelompok subjek yang dinamakan kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok kontrol tidak akan

mendapatkan perlakuan, sedangkan kelompok eksperimen akan mendapatkan perakuan (Creswell, 2010).

Langkah awal adalah memberikan *pretest* berupa skala *psychological well-being* pada subjek kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pertemuan awal dihadiri oleh subjek kelompok eksperimen, terapis, *observer* dan peneliti dengan agenda awal membangun hubungan terapeutik, *building raport* serta menjelaskan mengenai program SEBAT. Peneliti membagikan *informed consent* sebagai tanda persetujuan subjek mengikuti enam kali pertemuan dengan waktu yang ditentukan kemudian.

Rangkaian kegiatan program SEBAT (tabel 1) dimulai pada tanggal 8 Januari 2019 dan berakhir pada tanggal 20 Februari 2019. Pertemuan terakhir digunakan sebagai *follow-up*, pengisian *posttest* dan relaksasi menggunakan media mandala bagi subjek kelompok eksperimen.

Tabel 1.

Tahapan Program SEBAT

Tahapan	Keterangan
<b>Pre-Program</b>	<i>Building raport</i> untuk membangun kepercayaan antara terapis dan peserta selama sesi berlangsung
<i>Aware with My Self</i> (Tahapan <i>Neutralizing Resistance</i> )	Mengajak peserta untuk menyadari dan menerima diri akan stressor yang dihadapi
<i>I Can Do This Before</i> (Tahapan <i>Exception Question</i> )	Menggali pengalaman pengecualian atau afirmatif untuk merancang solusi
<i>Deep Explore</i> (Tahapan <i>The Miracle Question</i> )	Eksplorasi diri peserta untuk dapat membayangkan kehidupan bebas dari masalah
<i>I've Got an Insight</i> (Tahapan <i>Facilitating Stage</i> )	Peserta bisa mendapat <i>insight</i> dan mampu melihat permasalahan dari sudut pandang lain
<b>Post-Program</b>	Sesi terakhir diharapkan peserta sudah mampu

---

menemukan solusi atas  
permasalahan

---

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Triangle Motorindo dengan sasaran karyawannya, yakni Departemen HRD, sebab HRD adalah departemen yang paling banyak berhubungan dengan banyak pihak, mulai dari pihak eksternal untuk merekrut karyawan dan pihak internal, seperti karyawan operator hingga direksi. Perlunya *psychological well-being* yang baik pada karyawan HRD akan membuat kinerjanya menjadi optimal serta bisa menjadi contoh baik bagi karyawan lain dalam bekerja. *Accidental sampling* pada penelitian ini adalah karyawan HRD di PT Triangle Motorindo yang jam kerjanya longgar serta bersedia mengikuti enam kali sesi Program SEBAT.

Skala *psychological well-being* pada penelitian ini dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori *psychological well-being* dari Ryff. Skala tersebut terdiri 30 aitem, berdasarkan 6 aspek *psychological well-being*. Selanjutnya, dilakukan uji coba alat ukur dengan uji validitas dan reliabilitas. Untuk melihat validitas, peneliti menggunakan validitas *confirmatory factor analysis* (CFA) atau validitas faktorial, di mana dalam pengujian validitas kostrak harus melalui prosedur statistika multivariat (Azwar, 2012), sedangkan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana skala dapat dipercaya (Azwar, 2006) menggunakan alfa Cronbach.

Peneliti menggunakan modul program SEBAT sebagai panduan dalam pelaksanaan program. Dalam pengembangan modul program SEBAT, digunakan validitas isi *Aiken's V* untuk melihat sejauh mana aitem yang ada dapat mewakili konstrak yang diukur (Azwar, 2012).

Teknik analisis data uji hipotesis yang digunakan adalah menggunakan analisis non-parametrik uji *Mann-Whitney U Test* dengan menghitung selisih *posttest* pada kelompok kontrol dan eksperimen (uji *gain score*).

**HASIL**

Uji validitas menggunakan CFA pada 30 aitem skala *psychological well-being* dengan uji coba pada 100 subjek yakni karyawan menunjukkan bahwa terdapat 1 aitem (no. 16) yang gugur, sehingga aitem yang valid berjumlah 29 aitem dengan sebaran nilai validitas aitem dari angka 0,368 hingga 0,791.

Tabel 2.

Rincian Nilai Validitas Aitem Skala *Psychological well-being*

Faktor 1		Faktor 2		Faktor 3		Faktor 4		Faktor 5		Faktor 6	
No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai
10	0,555	8	0,446	5	0,404	3	0,368	2	0,683	1	0,708
13	0,623	9	0,619	6	0,610	15	0,763	4	0,427		
14	0,607	12	0,627	11	0,718	22	0,561	7	0,662		
18	0,771	17	0,560	21	0,526						
20	0,791	19	0,550	26	0,630						
23	0,745	24	0,629	30	0,653						
25	0,666	27	0,684								
28	0,493	29	0,632								

Hasil reliabilitas pada skala *psychological well-being*, diperoleh nilai koefisien alfa Cronbach sebesar 0,869 dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas tinggi dalam mengukur *psychological well-being* pada karyawan.

Validasi isi modul program SEBAT dilakukan oleh tiga orang panel ahli dengan memberikan penilaian pada aitem konsep dasar, penjelasan, instruksi, dan lembar pengamatan. Suatu aitem dikatakan valid apabila koefisien tiap aitem lebih besar atau sama dengan 0,30 (Azwar, 2012). Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus *Aiken's V* diperoleh hasil: (1) aitem konsep dasar memiliki koefisien  $V = 0,667$ ; (2) aitem penjelasan memiliki koefisien  $V = 0,833$ ; (3) aitem instruksi memiliki koefisien  $V = 0,75$ ; dan (4) aitem lembar pengamatan memiliki koefisien  $V = 0,792$ . Koefisien seluruh aitem pada modul program SEBAT memiliki nilai koefisien lebih

besar dari 0,30 sehingga modul yang disusun memiliki koefisien yang memadai.

Penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 16 untuk melakukan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan analisis non-parametrik uji *Mann-Whitney U Test* dengan menghitung selisih *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol dan eksperimen (uji *gain score*) untuk mengetahui signifikansi peningkatan *psychological well-being* pada karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa nilai  $U = 0,000$  dan  $p = 0,05$  serta selisih rata-rata *pretest* dan *posttest* pada karyawan kelompok eksperimen (6,33) lebih besar dari karyawan kelompok kontrol (0,00). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sebab ada perbedaan peningkatan *psychological well-being* pada karyawan setelah mendapatkan program SEBAT. Karyawan yang mendapat program SEBAT mengalami perubahan *psychological well-being* yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mendapat Program SEBAT.

**PEMBAHASAN**

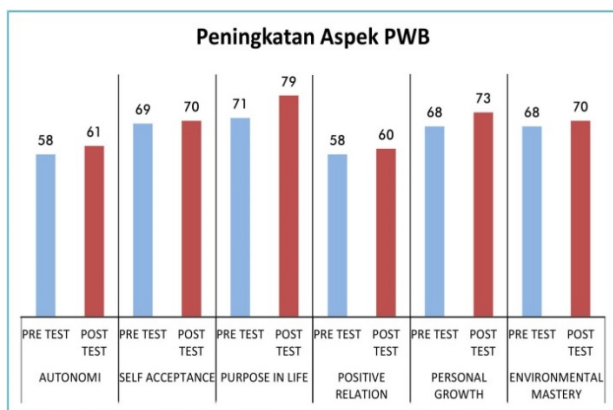
Hasil analisis data membuktikan bahwa intervensi psikologis berupa program SEBAT dapat efektif meningkatkan *psychological well-being* pada karyawan. Anjuran dari penelitian Lee *et al.* (2015) bahwa baiknya terdapat intervensi untuk meningkatkan *psychological well-being* pada karyawan. Salah satu faktor yang diungkapkan oleh Ryff (2014) bahwa individu yang menerima intervensi klinis mampu mengoptimalkan kondisi *psychological well-being* pada individu.

Seluruh partisipan merasa lebih mampu mengekspresikan perasaannya secara non-verbal dalam menggambar ketika mengikuti program SEBAT. Melalui tahapan program SEBAT, partisipan semakin mengenali diri terkait dengan permasalahan yang menjadi beban saat ini dan *insight* yang didapat untuk melakukan penyelesaian atas permasalahan.

*Insight* yang didapatkan oleh individu menandakan bahwa individu memiliki peluang untuk mengembangkan diri dengan mengambil keputusan atas permasalahan yang dihadapi.

Seluruh partisipan mengalami pengembangan diri yang baik setelah menerima program SEBAT. Mereka mampu melihat masalah dari sudut pandang lain serta menemukan *insight* terhadap diri sendiri untuk melakukan penyelesaian masalah. Individu yang mampu melihat masalah dari sudut pandang lain menandakan bahwa individu tersebut mengoptimalkan fungsi kognitif dengan baik. Program SEBAT mampu menunjang individu untuk melakukan proses reedukatif pada diri sendiri sebab individu mampu mengembangkan fungsi kognitif. Menurut Slamet & Markam (2005) proses reedukatif merupakan proses untuk membangkitkan pikiran dan perasaan klien agar dapat berfungsi lebih efektif.

Munculnya *insight* dan optimalisasi fungsi kognitif dapat terjadi karena dalam kegiatan program SEBAT terdapat proses komunikasi non-verbal yang melibatkan pikiran dan perasaan, sehingga timbul koneksi antara tubuh dan pikiran untuk mampu berelaksasi dan mengembangkan mekanisme *coping stress*.



Gambar 2.

#### Peningkatan Aspek *Psychological Well-Being*

Individu yang menjalani program SEBAT diajak untuk mampu menemukan *insight* dan peluang atas permasalahan yang dihadapi dan mengambil keputusan atas diri sendiri. Hal

tersebut selaras dengan Ryff (2014) yang mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat *autonomy* tinggi akan mampu melakukan *self determination* atau menentukan nasib sendiri serta mengambil keputusan sendiri.

Adanya program SEBAT mampu menunjang komunikasi yang lebih baik pada individu. Adanya komunikasi yang baik akan menimbulkan hubungan lebih yang baik dengan orang lain. Jensen dan Blonde (2018) mengungkapkan bahwa proses komunikasi non-verbal dalam proses *art therapy* akan membuat koneksi antara tubuh dan pikiran untuk bisa berelaksasi dan mengembangkan mekanisme *coping stress* serta meningkatkan komunikasi sosial untuk mampu lebih terbuka. Saat individu mampu lebih terbuka dengan diri sendiri dan orang lain, menandakan bahwa individu tersebut mampu bersikap positif akan dirinya dan terjadi proses *self acceptance* (Ryff, 2014). Keterbukaan diri juga merupakan salah satu cara untuk melakukan evaluasi pada diri sendiri sehingga dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri sendiri menjadi pribadi yang memiliki personal *growth* yang baik (Anggara, 2016).

Masih terkait dengan komunikasi sosial, individu dengan kemampuan komunikasi yang baik dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain dan lingkungan sekitar (Anggara, 2016). Peningkatan pada *positive relation with others* dan *environmental mastery* menunjukkan bahwa individu yang terlibat mampu menjalin hubungan yang baik pada lingkungan. Hubungan positif antarindividu dan penguasaan lingkungan yang baik akan menciptakan dukungan sosial yang baik pula sehingga membuat individu yang terlibat merasa semakin *engage* pada lingkungan kerja (Karpaviciute & Macijauskiene, 2016).

Ryff (2014) mengungkapkan bahwa individu yang mampu memaknai kehidupan masa lalu dan masa kini serta mempunyai tujuan di masa depan menandakan bahwa individu tersebut mempunyai tujuan hidup yang baik.

Terkait dengan pengembangan diri, Ryff (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu dengan *personal growth* yang baik ditunjukkan dengan sikap mampu terbuka terhadap pengalaman, merealisasikan potensi dan efektif dalam melakukan segala sesuatu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan proses, hasil dan berbagai hal yang memengaruhi penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan ada perbedaan peningkatan *psychological well-being* pada karyawan setelah mendapatkan program SEBAT. Karyawan yang mendapat program SEBAT mengalami perubahan *psychological well-being* yang lebih besar daripada yang tidak mendapat program SEBAT.

Berdasarkan proses, hasil dan berbagai hal yang memengaruhi penelitian ini, peneliti mengajukan saran sebagai berikut.

1. Subyek
  - a. Melanjutkan program SEBAT atau intervensi psikologis lain apabila merasa *psychological well-being* menurun.
  - b. Subyek yang belum ikut program SEBAT, dapat mengikuti lain waktu untuk meningkatkan *psychological well-being*.
2. Perusahaan  
Pihak perusahaan baiknya memperhatikan kondisi psikis pada karyawan dengan adanya intervensi psikologis yang diberikan bagi karyawan seperti *training* yang sifatnya psikologis.
3. Penelitian selanjutnya
  - a. Pengaplikasian program SEBAT diberbagai kancan seperti pendidikan, organisasi dengan subjek yang berbeda serta pada lansia.
  - b. Pengaplikasian program SEBAT secara individual.

## DAFTAR RUJUKAN

Anggara, O. F. (2016). *Pengaruh Expressive Arts Therapy Terhadap Dimensi Psychological Well Being Pada Anak*

*Jalanan Di Jaringan Xyz*. (Tesis) Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia.

Alvi, U. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 6(1). doi: 10.4172/2169-026X.1000206

Azwar, S. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 1)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Corey, G. (2009). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Belmont: Thompson Higher Education.

Creswell, J. W. (2010). *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*. London: SAGE Publication.

Jensen, A., & Blonde, L.O. (2018). The use of arts interventions for mental health and wellbeing in health settings. *Perspectives in Public Health*, 20(10). doi: 10.1177/1757913918772602

Karpaviciute, S., & Macijauskiene, J. (2016). The Impact of Arts Activity on Nursing Staff Well-Being: An Intervention in the Workplace. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 13(4). doi: 10.3390/ijerph13040435

Lee, B. J., Lamichhane, D. K., Jung, D. Y., Moon, S. H., Kim., S. J., & Kim, H. C. (2016). Psychosocial Factors and *Psychological well-being*: A Study from Nationally Representative Sample of Korean Worker. *Advance Publication Industrial Health*, 54(3), 237-245. doi: 10.2486/indhealth.2015-0191.

- Lightfoot, J. M. (2014). Solution Focused Therapy. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 5(12), 238 – 240. Diambil dari [https://solutions-centre.org/pdf/researchpaper\\_Solution-Focused-Therapy.pdf](https://solutions-centre.org/pdf/researchpaper_Solution-Focused-Therapy.pdf)
- Malchiodi, C. A. (2005). Expressive Therapies History, Theory, and Practice. In C. A. Malchiodi (Ed.), *Expressive Therapies*. London: The Guilford.
- Riley, S., & Malchiodi, C. A. (2003). Solution Focused and Narrative Approach. In C. A. Malchiodi (Ed.), *Handbook of Art Therapy* (pp. 82-92). London: The Guilford.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Revision Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Ryff, C. D. (2014). *Psychological well-being Revisited: Advances in Science and Practice*. *Psychotherapy Psychosomatic*, 83(1), 10-28. doi:10.1159/000353263
- Skaife, S., & Huet, V. (1998). Introduction. In S. Skaife & V. Huet (Eds.), *Art Psychotherapy Groups between Pictures and Words* (pp. 1-16). London: Routledge.
- Slamet, S., & Markam, S. (2005). *Pengantar Psikologi Klinis*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 303-313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>.
- Taneva, S. (2016). What is *psychological well-being* and how it changes throughout the employment cycle? In Monteiro I. & Iguti A.M. (Eds.), *Work, Health And Sustainability: Building Citizenship* (83-90). Brazil: Loughborough University.
- Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S., & Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, 17(364), 1-10. doi 10.1186/s12888-017-1533-6