

**Satryo Anggoro, S.Psi (2010). RANCANGAN EMPLOYEE ASSISTANCE (EAP) PROGRAM UNTUK MENUNJANG PENINGKATAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) PADA KARYAWAN PT. X .** Tesis. Gelar Jenjang Sarjana Strata II, Surabaya: Fakultas Psikologi Uniersitas Surabaya. Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi (2016).

## INTISARI

PT. X adalah perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur semen dan beton. Karyawan dituntut untuk memiliki “The Winning Spirit” untuk meningkatkan penjualan dan untuk mencapai target perusahaan seiring meningkatnya persaingan. Oleh karena itu, perusahaan merasa perlu untuk mengelola kinerja karyawan. Hal yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah kualitas kehidupan kerjanya (QWL).

Di dalam pekerjaan, tekanan yang hadir oleh karena pemenuhan target, konflik dengan rekan ataupun atasan dapat membuat karyawan merasa *stress*, *fatigue*, tidak sehat secara fisik, dan ataupun mengalami gangguan emosional. Kegagalan dalam mengatasi permasalahan di tempat kerja akan berpengaruh pada kehidupan pribadi seorang karyawan di lingkungan sosialnya.

Melalui QWL ini, Perusahaan dapat membantu karyawan agar mampu menemukan keseimbangan di antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Perusahaan dipandang mampu menyediakan lingkungan kerja yang layak melalui program kualitas kehidupan kerja yang ditawarkan. Kualitas kehidupan kerja tersebut dapat terpenuhi, salah satunya, dengan menyediakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan. Hasil Pra-asesmen memperlihatkan bahwa ada tiga dimensi yang tergolong kurang baik, yaitu *Health & Well-being*, *Job Satisfaction*, dan *Work & Non-Work Life Balance*. Salah satu hal yang dapat dilakukan ialah dengan membentuk sebuah program pendampingan bagi karyawan, dinamakan *Employee Assistance Programme* (EAP).

Program EAP diawali dengan adanya asesmen untuk melihat area *work-related stress*. Asesmen dilakukan kepada 150 orang pegawai kantor pusat, namun data yang dapat diolah hanya 67, dengan menggunakan alat ukur adaptasi dari Occupational Inventory Stress - Revised (Osipow, 1998). Hasilnya ialah, terdapat 4 area stressor yang paling signifikan yaitu *Role Insufficiency*, *Role Ambiguity*, *Role Boundary*, dan *Interpersonal Strain*. Selain itu, juga terdapat sumber daya personal yang kurang dimanfaatkan dalam mengelola stresor yaitu Recreation, Self Care, Social Support, dan Rational/Cognitive Coping. Beberapa area memerlukan intervensi bersifat kuratif, dan beberapa area memerlukan intervensi bersifat preventif. EAP diperlukan sebagai tindakan pencegahan maupun perbaikan pada karyawan yang mengalami stress agar dapat bekerja dengan baik. Rancangan penerapan EAP dibuat sebagai panduan perusahaan dalam melaksanakan EAP nantinya. Rancangan tersebut berisi tentang langkah-langkah dalam mendirikan layanan EAP, Standar dan Panduan Profesional dalam memberikan layanan, serta contoh bentuk promosi layanan EAP.

Kata kunci: *Quality Of Work Life* (QWL), *Employee Assistance Program* (EAP)