ANALITIKA

Jurnal Magister Psikologi UMA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten

Work Interest, Professionalism of Counselors and Job Satisfaction of Counselors at LPT Grahita Indonesia in Banten

Timmi Ashari & Hasanuddin*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 27 Agustus 2020, disetujui: 18 Desember 2020, dipublish: 30 Desember 2020

*Corresponding author: E-mail: hasanuddinbinharun@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan ataupun korelasi antara minat kerja terhadap kepuasan kerja konselor serta untuk mengetahui hubungan profesionalisme terhadap kepuasan kerja konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah konselor LPT Grahita Indonesia di Banten yang berjumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson*. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel minat kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten, begitu pula dengan variabel profesionalisme yang juga memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. Bila minat kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi. Begitu juga dengan variabel profesionalisme, dimana semakin tinggi profesionalisme maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja konselor. Berdasarkan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, diketahui bahwa minat kerja dan profesionalisme konselor berada dalam kategori sedang sehingga kepuasan kerja konselor pun berada di kategori sedang.

Kata Kunci: Minat Kerja; Profesionalisme Konselor; Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship or correlation between work interest and job satisfaction of counselors and to determine the relationship of professionalism to job satisfaction of counselors at LPT Grahita Indonesia in Banten. This research is a type of quantitative research. The subjects in this study were 50 employees of LPT Grahita Indonesia in Banten. The data analysis used in this research is the pearson correlation. The results in this study indicate that the work interest variable has a positive and significant relationship with the job satisfaction of counselors at LPT Grahita Indonesia in Banten, as well as the professionalism variable which also has a correlation with the job satisfaction of counselors at LPT Grahita Indonesia in Banten. If the work interest is higher, the job satisfaction of the counselor will also be higher. Likewise with the professionalism variable, where the higher the professionalism, the higher the job satisfaction of the counselor. Based on the comparison of the empirical mean and the hypothetical mean, it is known that work interest and employee professionalism are in the moderate category so that employee job satisfaction is in the medium category.

Keywords: Work Interest; Counselor Professionalism; Job Satisfaction

How to Cite: Ashari, T., & Hasanuddin. (2020). Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12 (2): 123 - 129

PENDAHULUAN

Saat ini kepuasan kerja tengah menerima perhatian dari ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Sebab tercetus suatu pemikiran baru dimana kepuasan kerja dapat mencerminkan berbagai hal tentang diri konselor serta pekerjaan yang sedang dilakukannya. Kepuasan kerja juga dikatakan dapat memberi pengaruh terhadap komitmen konselor dalam menjalankan kegiatan organisasi. Bila komitmen konselor meningkat tentu saja organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebab apabila konselor mempunyai perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi maka segala pekerjaan yang diberikan padanya akan diselesaikan dengan baik. Konselor yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menjadi aset berharga bagi organisasi, karena para konselor akan menampilkan sikap loyalitas yang tinggi serta rela memberikan pengorbanan demi memajukan organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja kini menjadi topik yang penting untuk dibahas.

Kepuasan yang dirasakan konselor dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa konselor memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Berarti, kepuasan kerja tidak hanya mengenai seberapa besar penghasilan yang diperoleh sebagai balas jasa kerja konselor melainkan juga tentang kesesuaian diri konselor dengan pekerjaan dan hal lainnya seperti rekan kerja serta gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh atasan. Apabila konselor merasa kurang puas dengan hal-hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tidak terpenuhi kebutuhan kerja konselor.

Menurut As'ad (2014) pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk tiap konselor berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja konselor di perusahaan yang dapat diukur baik secara finansial maupun non finansial. Rivai dan Mulyadi (2010) mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi, jenis pekerjaan, kesempatan berkarir serta faktor di dalam diri konselor yaitu minat kerja dan profesionalisme. Minat kerja dan profesionalisme adalah faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja konselor sebab kedua faktor tersebut berhubungan dengan kesesuaian antara pekerjaan dengan diri individu sendiri.

Menurut Yusuf (2013) minat adalah rasa keterikatan dan rasa lebih suka pada suatu benda atau kegiatan, tanpa ada yang menyuruh. Selanjutnya Minat merupakan penerimaan antara hubungan diri sendiri dengan suatu hal di luar diri. Bila hubungan tersebut terjalin dengan kuat dan dekat, maka semakin besar minat dalam hal tersebut. Minat ialah faktor yang ada di dalam diri konselor, dimana hal ini berperan penting dalam memberikan kesiapan kerja pada diri konselor. Individu yang melakukan suatu tugas disertai dengan minat, umumnya akan didapatkan hasil yang lebih baik daripada individu yang melakukan sesuatu tanpa disertai minat. Hasil penelitian Sumiwi (2016) pun menjelaskan bahwa ada korelasi positif

yang signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja di PT. Plambo Pemalang. Semakin tinggi minat terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja konselor PT. Plambo Pemalang semakin tinggi. Sebaliknya, jika minat terhadap pekerjaan rendah maka kepuasan kerja konselor akan menjadi rendah.

Konselor yang melakukan pekerjaan sesuai dengan minat yang dimilikinya maka ia akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Kognitif dan afektif positif yang dimunculkan oleh minat akan tugas pekerjaan yang berarti akan mempengaruhi kepuasan konselor dalam menerima gaji yang diperoleh dari perusahaan. Konselor akan merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan kerja keras yang telah dicurahkan.

Bagi konselor yang memiliki niat kerja dimana ia merasa terikat dengan tugas pekerjaannya tentu akan bersikap lebih profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya sebab ia akan menyelesaikan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Menurut Suyanto (2013), selain minat kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja konselor, yaitu profesionalisme. Profesionalitas adalah gambaran mengenai tingkat pengetahuan dan tingkat keahlian serta sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan tugas sesuai dengan profesi atau jabatannya. Seorang profesional akan memiliki sikap mental dan komitmen untuk senantiasa mewujudkan, menjaga dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Menurut Suyanto (2013) tingkat profesionalitas seseorang tidak hanya

diukur dari segi kemampuan kerjanya, tetapi juga diukur dari kemauan kerja yang tinggi dan didasari pada pencapaian tujuan profesi. Banyak yang menganggap bahwa seorang profesional akan mencurahkan segala kemampuan dan perhatian untuk mengembangkan pekerjaan atau profesinya serta memiliki keinginan yang kuat untuk menangani pekerjaan tersebut sepanjang hidupnya. Imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari pekerjaannya bukanlah merupakan tujuan utama, sehingga kepuasan kerja akan benar-benar mencapai puncak apabila mereka mendapat pengakuan dari orang lain atas profesinya. Konselor yang mengenali keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan lebih mudah menjalankan dan menyelesaikan tugas serta pekerjaannya dengan lebih baik daripada konselor yang kurang mampu mengenali kompetensinya.

Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia merupakan perusahaan bergerak dibidang klinik dan laboratorium psikologi dengan kekhususan psikologi terapan dan memiliki sentra layanan bagi perbaikan operasional bisnis serta perbaikan organisasi manajemen dan bidang pendidikan di seluruh Indonesia. LPT Grahita Indonesia bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, mengembangkan bakat, minat dan prestasi anak maupun remaja, serta menyelenggarakan administrasi pemeriksaan psikologis untuk semua tingkat usia.

Pencapaian tujuan tersebut tentu sangat bergantung dengan hasil kerja para konselor yang melaksanakan tugas pembimbingan kepada para pemakai jasa.

Namun berdasarkan hasil pengamatan dan studi pendahuluan yang dilakukan di lokasi penelitian, diketahui bahwa konselor di lembaga tersebut yang masih merasa kurang puas dengan profesinya sebesar 70 %, terlihat dari tingginya kemangkiran kerja sebesar 44 % dan kurang berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi sebesar 60 %. Bahkan beberapa di antara konselor merasa lebih baik dan berkeinginan untuk pindah kerja jika terdapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik yaitu sebesar 32 %. Kondisi tersebut dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara minat kerja dengan kepuasan kerja konselor serta melihat hubungan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja pada konselor. Adapun hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan signifikan antara minat kerja dengan kepuasan kerja konselor dan juga terdapat hubungan yang signifikan antara profesionalisme dengan kepuasan kerja konselor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sedangkan variabel bebasnya ialah minat kerja dan profesionalisme.

Definisi operasional dari kepuasan kerja adalah sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang konselor yang menunjukkan sikap menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Definisi operasional dari minat kerja adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Definisi operasional dari profesionalisme adalah sikap mental serta komitmen profesi konselor yang memperlihatkan kualitas profesionalitasnya.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, sehingga teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini untuk pengambilan data dengan menggunakan skala psikologi dalam format *likert* dengan 5 pilihan jawaban. Aspek yang digunakan dalam variabel minat kerja adalah aspek kognitif dan afektif (Suharyat, 2009). Variabel profesionalisme menggunakan aspek dari Oemar (Hamalik, 2000) yaitu aspek potensial, aspek profesional, aspek fungsional, aspek operasional, aspek personal dan aspek produktivitas. Lalu kepuasan kerja menggunakan aspek dari Wilson (Bangun, 2012) yaitu *value*, *important of value* dan *perception*.

Peneliti menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 22 sebagai teknik untuk menganalisis data hasil penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi pearson *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Minat Kerja dengan Kepuasan Kerja, dimana $r_{xy} = 0,880$; $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan antara minat kerja dengan kepuasan kerja konselor, dimana semakin baik Minat Kerja, maka

semakin tinggi Kepuasan Kerja, sehingga dinyatakan hipotesis diterima.

Tabel 1.

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> minat kerja dengan kepuasan kerja					
Statistik	Koefisien (r_{xy})	R ²	Sig	BE%	Ket
X - Y	0,880	0,775	0,000	77,5	S

Berdasarkan tabel 1 diketahui koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas minat dengan variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,775$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dibentuk oleh Minat Kerja sebesar 77,5%. Minat Kerja memiliki peran yang penting untuk timbulnya Kepuasan Kerja pada konselor.

Perhitungan mean hipotetik dan mean empirik menunjukkan:

Tabel 2.

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik				
Variabel	SD	Nilai Rata-rata Hipote tik	Empirik	Ket
Minat Kerja	8,432	30	34,96	Sedang
Kepuasan Kerja	8,354	48	41,14	Sedang

Dari tabel 2, perhitungan kategorisasi menggunakan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan minat kerja yang diperoleh oleh konselor berada pada kategori sedang dengan skor mean hipotetik 30 dan mean empirik 34,96 serta standar deviasi nya 8,432. Begitu pula dengan kepuasan kerja konselor berada di kategori sedang dengan skor mean hipotetiknya 48 dan mean empirik 41,14 serta standar deviasinya 8,354.

Hasil ini menggambarkan bahwa kondisi minat kerja yang baik pada konselor meningkatkan munculnya kepuasan kerja pada konselor. Hasil

penelitian ini yang melibatkan seluruh konselor menunjukkan minat kerja konselor pada kategori sedang sehingga kepuasan kerja konselor pun berada pada kategori sedang.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *pearson* variabel Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Profesionalisme Kerja dengan Kepuasan Kerja, dimana $r_{xy} = 0,909$; $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja konselor, dimana semakin baik Profesionalisme Kerja, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, sehingga dinyatakan hipotesis diterima.

Tabel 3.

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> Profesionalisme Kerja dengan Kepuasan Kerja					
Statistik	Koefisien (r_{xy})	R ²	Sig	BE%	Ket
X - Y	0,909	0,826	0,000	82,6	S

Berdasarkan tabel 3 diketahui koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas Profesionalisme Kerja dengan variabel terikat kepuasan Kerja adalah sebesar $r^2 = 0,826$. Ini menjelaskan Kepuasan Kerja dibentuk oleh Profesionalisme Kerja sebesar 82,6%. Profesionalisme Kerja memiliki peran yang penting dalam timbulnya Kepuasan Kerja pada konselor.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik, pada rangkuman dibawah ini.

Tabel 4.

Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik				
Variabel	SD	Nilai Rata-rata Hipote tik	Empirik	Ket
Profesion	15,718	48	55,24	Sedang

alisme				
Kepuasan Kerja	8,354	36	41,14	Sedang

Dari tabel 4, perhitungan perhitungan kategorisasi menggunakan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik yang menunjukkan profesionalisme kerja yang diperoleh oleh konselor berada pada kategori sedang dengan skor mean hipotetik 30 dan mean empirik 55,24 serta standar deviasi nya 15,718. Begitu pula dengan kepuasan kerja konselor berada di kategori sedang dengan skor mean hipotetiknya 36 dan mean empirik 41,14 serta standar deviasinya 8,354.

Hal ini menjelaskan bahwa kondisi profesionalisme kerja yang baik pada konselor meningkatkan timbulnya kepuasan kerja pada konselor LPT Grahita Indonesia di Banten. Hasil penelitian ini yang melibatkan seluruh konselor menunjukkan profesionalisme kerja konselor pada kategori sedang sehingga kepuasan kerja konselor pun berada pada kategori sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumiwi (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja di PT. Plambo Pemalang. Hasil penelitian dari Rahadhi Cahya Prabowo (Prabowo, 2017) pun mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap profesionalisme dan minat kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja penyiar.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara minat kerja dengan kepuasan kerja pada konselor dengan koefisien determinan (r^2) dari hubungan minat kerja dengan variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,775$. Terlihat bahwa Kepuasan Kerja dibentuk oleh Minat Kerja sebesar 77,5%.

Selanjutnya untuk variabel profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja juga diperoleh hasil yaitu hubungan yang signifikan variabel bebas dengan variabel terikat. Diketahui koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,826$. Hasil Ini menggambarkan bahwa variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja dibentuk oleh Profesionalisme Kerja sebesar 82,6%.

Minat kerja dan profesionalisme kerja bersama-sama memiliki peran penting dalam menimbulkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Konselor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UIN Alaudin Makassar* .
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2014). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, O. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katherine. (2014). Hubungan Antara Kesesuaian Minat dengan Kepuasan Kerja Konselor PT Surya Darma. *Jurnal Manajemen* .
- Kunandar. (2012). *Konselor Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Prabowo, R. C. (2017). *Pengaruh Sikap Profesional dan Minat terhadap Kepuasan Kerja Penyiar Radio di Surakarta*. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Saondi, O. (2012). *Etika Profesi Kekonseloran*. Bandung : Refika Aditama.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, Y. (2009). Hubungan Antara Sikap, Minat dan Perilaku Manusia. *Region* , 1-19.
- Sumiwi, C. M. (2016). Hubungan Minat Kerja Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Konselor PT Plambo Pemasang Pedagogi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* .
- Suyanto. (2013). *Menjadi Konselor Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, M. A. (2013). *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia.