



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

PENGARUH MINAT KERJA DAN PROFESIONALISME KONSELOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KONSELOR PADA LPT GRAHITA INDONESIA DI BANTEN

¹Timmi Ashari, ²Hasanuddin

^{1,2}Universitas Medan Area

email : ¹timmiashari@yahoo.co.id, ²hasanuddinbinharun@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah pegawai LPT Grahita Indonesia di Banten sebanyak 50 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Semakin tinggi minat kerja dapat menyebabkan maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi. Variabel minat kerja dan profesionalisme secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Sebesar 84,10 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel minat kerja dan profesionalisme, sedangkan sisanya 15,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Minat Kerja, Profesionalisme Konselor, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work interest affect the job satisfaction of counselors at Grahita Indonesia LPT in Banten. This research is a quantitative research. The subjects of this study were 50 employees of Grahita Indonesia LPT in Banten. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that the variable work interest had a positive and significant effect on job satisfaction of counselors at Grahita Indonesia LPT in Banten. Conversely the lower the professionalism of the counselor the job satisfaction of counselors is also lower. Variables of work interest and professionalism simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of counselors at Grahita Indonesia LPT in Banten. 84.10% of variations in job satisfaction can be explained by variables of work interest and professionalism, while the remaining 15.90% are explained by other factors, such as compensation and work environment variables.

Keywords: Work Interest, Counselor Professionalism, Job Satisfact

I. PENDAHULUAN

Perhatian manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai belakangan ini semakin tinggi karena terdapat pemikiran baru bahwa kepuasan kerja mencerminkan banyak hal mengenai diri pegawai dan pekerjaan yang ditanganinya, serta dapat

mempengaruhi komitmen pegawai terhadap semua kegiatan organisasi. Meningkatnya komitmen pegawai tentu akan mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa apabila pegawai mempunyai sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka



secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menjadi asset yang sangat berharga, karena mereka akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dan bersedia memberikan pengorbanan yang besar demi kemajuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan menjadi topik yang sangat penting.

Kepuasan kerja adalah sikap atau rasa suka atau tidak suka pegawai terhadap dimensi pekerjaan, yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan dari atasan, rekan kerja, sistem promosi, dan lingkungan kerja. (Sopiah, 2014). Artinya kepuasan kerja tidak hanya menyangkut besarnya penghasilan yang diterima sebagai balas jasa kerja pegawai, tetapi juga menyangkut kesesuaian diri pegawai terhadap pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti rekan kerja dan gaya kepemimpinan atasan. Jika pegawai merasa tidak puas terhadap dimensi-dimensi pekerjaan tersebut, bisa dimaknai bahwa kebutuhan dalam bekerja tidak terpenuhi, dan ketika kebutuhan kerja tidak terpenuhi maka motivasi kerja pun menjadi rendah, yang pada gilirannya juga akan menyebabkan kinerja yang rendah.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010) bahwa pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk setiap pegawai berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, meliputi budaya organisasi, jenis pekerjaan, kesempatan berkarir, serta faktor yang melekat dalam diri

pegawai meliputi minat kerja dan profesionalisme. Minat kerja dan profesionalisme merupakan dua faktor yang berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja pegawai, karena dua faktor tersebut berkaitan dengan kesesuaian antara pekerjaan dengan diri pegawai itu sendiri.

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Yusuf, 2012). Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Minat merupakan faktor intern diri pegawai yang mempunyai peran penting dalam membentuk kesiapan kerja pegawai. Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan disertai minat sebelumnya, pada umumnya akan memperoleh hasil yang lebih baik daripada orang yang mengerjakan tidak disertai minat. Oleh karena itu pada umumnya setiap orang telah membentuk dirinya sendiri sejak dari awal sesuai dengan minat yang dimiliki, yang dapat dilihat dari jenis pendidikan yang ditempuh serta pengalaman kerja yang pernah dijalaninya.

Pegawai yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Aspek selanjutnya adalah kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik atas usaha mereka. Pegawai yang memiliki



kognitif dan afektif yang positif akan berpengaruh terhadap kepuasan dalam menerima gaji yang didapatkan dari perusahaan. Pegawai akan merasa gaji yang didapatkan seimbang dengan hasil kerja keras yang telah dikeluarkan. Pegawai juga akan mampu merasa puas dengan kebijakan perusahaan. Pegawai akan merasa kebijakan yang diberikan perusahaan didapatkannya secara adil sesuai dengan hasil kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki minat kerja dimana terdapat rasa ketertarikan dari bidang pekerjaannya maka akan lebih profesional dalam pekerjaannya karena ia berusaha yang terbaik di dalam bidang pekerjaannya.

Profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Suyanto, 2013) Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Lembaga Psikologi Terapan (LPT)Grahita Indonesia merupakan *corporate* yang bergerak di bidang klinik serta laboratorium psikologi

proyektif terapan dan memiliki beberapa sentra pelayanan bagi perbaikan operasional bisnis serta perbaikan organisasi manajemen dan pendidikan di berbagai wilayah 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 sangat tergantung pada hasil kerja para konselor yang melakukan tugas pembimbingan kepada para pelanggan. Tetapi dari hasil pengamatan penulis bahwa konselor pada lembaga tersebut masih kurang puas dengan profesinya yaitu 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Adapun hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.



II. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik (Juliandi dkk, 2014).

Adapun definisi operasional kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya; Minat kerja adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain; Profesionalisme adalah sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Penelitian ini menggunakan 50 orang sebagai populasi dan sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dengan dokumentasi dan jenis skala likert. Aspek yang digunakan dalam variabel minat kerja adalah aspek kognitif dan afektif (Suharyat, 2009); sedangkan variabel kepuasan kerja menggunakan aspek dari Wilsom (2002) yaitu Value, Important of Value dan Perception. Variabel profesionalisme kerja menggunakan aspek dari Oemar (2000) yaitu Aspek potensial, aspek professional, aspek fungsional, aspek operasional, aspek personal dan aspek produktivitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan di dalam penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel di bawah ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,091	2,099		5,761	.000
	Minat Kerja (X1)	.301	.142	.304	2,118	.039
	Profesionalisme (X2)	.335	.076	.631	4,399	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel minat kerja adalah 0,301, artinya apabila bobot minat kerja naik sebesar 1 satuan maka bobot kepuasan kerja akan naik sebesar 0.301 satuan. Semakin tinggi minat kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel profesionalisme adalah 0,335, artinya apabila bobot profesionalisme naik sebesar 1 satuan maka bobot kepuasan kerja akan naik sebesar 0.524 satuan. Semakin tinggi profesionalisme maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,091	2,099		5,761	.000
	Minat Kerja (X1)	.301	.142	.304	2,118	.039
	Profesionalisme (X2)	.335	.076	.631	4,399	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel minat kerja adalah sebesar 2,118 > 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,039, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya,



variabel minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.

Nilai t-hitung untuk variabel profesionalisme adalah sebesar $4,399 > 2,001$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,000$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2875.531	2	1437.765	124.107	.000 ^a
	Residual	544.489	47	11.585		
	Total	3420.020	49			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X2), Minat Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel minat kerja dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $124,107 > F_{tabel}$ sebesar $3,153$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel minat kerja dan profesionalisme konselor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.834	3.40366

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X2), Minat Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R^2 adalah sebesar $0,841$. Artinya $84,10\%$ variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel minat kerja dan profesionalisme, sedangkan sisanya $15,90\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel minat kerja dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $124,107 > F_{tabel}$ sebesar $3,153$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel minat kerja dan profesionalisme konselor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar $0,841$. Artinya $84,10\%$ variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel minat kerja dan profesionalisme, sedangkan sisanya $15,90\%$ lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Minat kerja dan profesionalisme konselor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila seseorang secara emosional sudah puas di dalam melaksanakan pekerjaannya, berarti kepuasan kerja sudah tercapai dan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat dirasakan konselor setelah membandingkan antara apa yang diharapkan untuk diperoleh dengan apa yang



sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja konselor maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diminatinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diminati individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahadhi Cahya Prabobo (2017) di Surakarta, sampel yang diteliti adalah penyiar radio di Surakarta sebanyak 30 orang penyiar. Hasil penelitian diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara sikap profesionalis dan minat kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja penyiar.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan hasil penelitian bahwa menunjukkan bahwa minat kerja dan profesionalisme secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Sebesar 84,10 % variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel minat kerja dan profesionalisme, sedangkan sisanya 15,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Saran untuk penelitian ini diharapkan pada konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten perlu meningkatkan profesionalismenya dengan memandang profesinya sebagai pengabdian, tidak lebih

mengutamakan penghasilan dibanding pengabdian, serta meningkatkan kemampuan kerja agar lebih mandiri dalam pelaksanaan profesinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. 2017. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis UIN Alaudin Makassar Vol. 2 (3).
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anisah, Laelatul, 2016. *Kompetensi Profesional Konselor dalam Penyelenggaraan Penelitian Tindakan Bimbingan & Konseling*, Jurnal dari Universitas Muria Kudus.
- As'ad.Moch, 2014. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asmangiah, Astuti. 2010. *Pengendalian Hubungan Antara Kesesuaian Minat Dengan Hasil Kerja*. <http://staff.uny.ac.id/diunduh> 23Juli 2019.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bolung, Gerry Richard. 2018. *Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4.
- Dalyono, M. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Djojonegoro, Wardiman. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edison, Emron. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2012. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Efendi M.T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://sugithewae.wordpress.com/2012/01/01/pengembangan-profesionalisme-konselor/>
- Juliandi, Irfan, dan Manurung. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Katherine. 2014. *Hubungan Antara Kesesuaian Minat dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Darma*. Jurnal Manajemen Vol.I, No. 2.
- Kunandar. 2012. *Konselor Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Munandar, A.S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Prabowo, Rahadhi Cahya. 2017. *Pengaruh Sikap Profesional dan Minat terhadap Kepuasan Kerja Penyiar Radio di Surakarta*. Universitas Negeri Sebelas Maret: Tesis.
- Priansa, Donni J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. dan Mulyadi D. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2010. *Perilaku Organisasi* Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephan P & Judge, Timoty A, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Saondi, Ondi. 2012. *Etika Profesi Kekonselor*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, J. dan Efendi. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spector, Paul E, 2013. *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: John Wiley and Son Inc.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subini, Nini. 2012. *Mengatasi Kesulitan Belajar pada Anak*. Yogyakarta: Javalitera.
- Suharyat, Yayat, 2009. *Hubungan Antara Sikap, Minat dan Perilaku Manusia*. Region Vol.1, No.2
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiwi, Carolina Maria Arinta. 2016. *Hubungan Minat Kerja terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Plambo Pernalang Pedagogi*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol. XI, No. 1.
- Supardi.2013. *Pengembangan Profesi Konselor*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto.2013. *Menjadi Konselor Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Syah, Muhibbin. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Telvisia, I. S dan Tommy Y. S, 2010. *Kesesuaian Minat terhadap*



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

*Pekerjaan, Pegawai Produktif
Studi Agen Asuransi Jiwa di
Jakarta. Phronesis Jurnal Ilmiah
Psikologi Industri dan
Organisasi Vol.10, No.1 (76-
95).*

Walgito, Bimo. 2004. *Bimbingan dan
Konseling (Studi & Karir)*.
Yogyakarta: Andi.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Muri A. 2013. *Kiat Sukses dalam
Karier*. Jakarta: Ghalia
Indonesia.