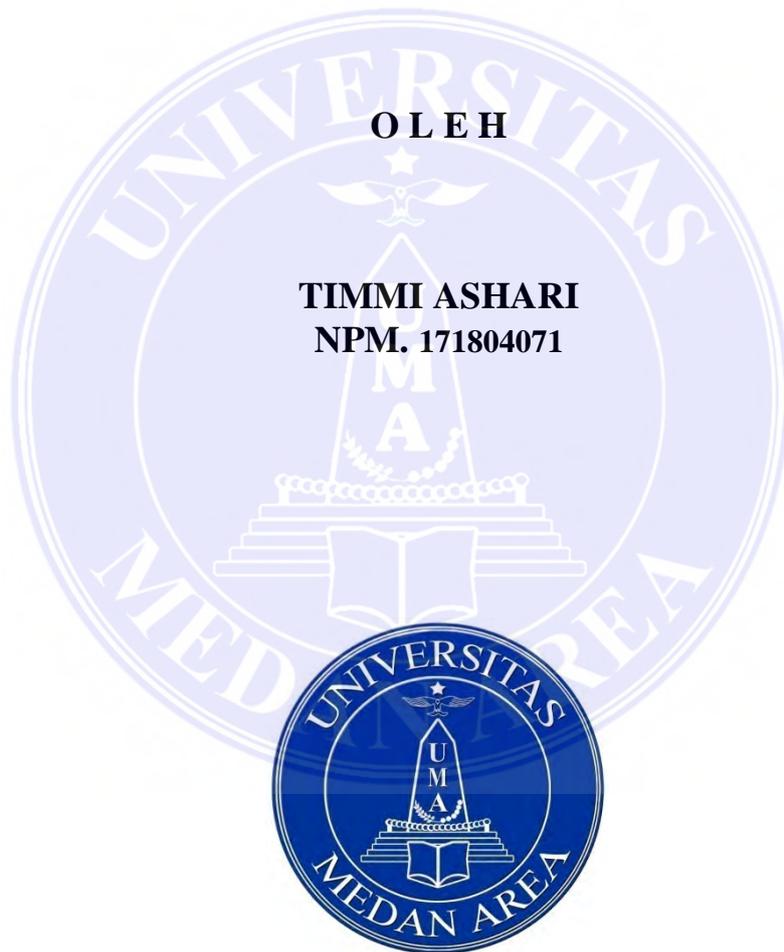


**PENGARUH MINAT KERJA DAN PROFESIONALISME KONSELOR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KONSELOR PADA  
LEMBAGA PSIKOLOGI TERAPAN (LPT)  
GRAHITA INDONESIA DI BANTEN**

**TESIS**

**OLEH**

**TIMMI ASHARI  
NPM. 171804071**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**PENGARUH MINAT KERJA DAN PROFESIONALISME KONSELOR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KONSELOR PADA  
LEMBAGA PSIKOLOGI TERAPAN (LPT)  
GRAHITA INDONESIA DI BANTEN**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
pada Program Magister Psikologi  
Universitas Medan Area



**OLEH**

**TIMMI ASHARI  
NPM. 171804071**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten**

**N a m a : Timmi Ashari**

**N P M : 171804071**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. M. Rajab Lubis, MS**

**Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D**

## ABSTRAK

Timmi Ashari. NPM 171804071. **Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor pada Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia di Banten.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh minat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten, untuk mengetahui pengaruh profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten dan untuk mengetahui pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor secara simultan 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, dengan koefisien regresi sebesar 0,301. Artinya bahwa setiap peningkatan bobot minat kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,301 satuan. Sebaliknya semakin rendah minat kerja maka kepuasan kerja konselor juga semakin rendah. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Semakin tinggi profesionalisme dapat menyebabkan maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi, dengan koefisien regresi sebesar 0,335. Artinya bahwa setiap peningkatan bobot profesionalisme sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,335 satuan. Sebaliknya semakin rendah profesionalisme konselor maka kepuasan kerja konselor juga semakin rendah. 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**

***Timmi Ashari. NPM 171804071. Effects of Work Interest and Professionalism of Counselors on Counselor Job Satisfaction on Grahita Indonesia LPT in Banten.***

*This study aims to determine the effect of work interest affect the job satisfaction of counselors at Grahita Indonesia LPT in Banten, to determine the effect of counselor professionalism on counselor job satisfaction on Grahita Indonesia LPT in Banten and to determine the effect of work interest and professionalism of counselors simultaneously on 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. The higher work interest can cause the job satisfaction of counselors also higher, with a regression coefficient of 0.301. This means that each increase in the weight of work interest by 1 unit will increase job satisfaction by 0.301 units. Conversely the lower the interest in work, the job satisfaction of counselors is also lower. The variable of professionalism has a positive and significant effect on job satisfaction of counselors in Grahita Indonesia LPT in Banten. The higher the professionalism can cause, the higher the job satisfaction of counselors, with a regression coefficient of 0.335. This means that each increase in professionalism weights by 1 unit will increase job satisfaction by 0.335 units. 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 Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT Pencipta langit dan bumi, Pencipta manusia, Pencipta kehidupan. Dialah Maha Pengatur dan Penguasa hari pembalasan. Shalawat dan salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW pembawa rahmat bagi seluruh alam. Syukur pada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis hingga tesis yang berjudul “Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten” telah selesai disusun untuk memperoleh gelar Magister.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons, selaku ketua prodi pascasarjana psikologi yang telah fokus menjalankan program pascasarjana sehingga perkuliahan berjalan dengan baik.
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS, selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sejak awal penulisan hingga selesainya tesis ini.

5. Bapak Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D, selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sejak awal penulisan hingga selesainya tesis ini.
6. Kepada konselor LPT Grahita Indonesia di Banten sebagai responden yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga yang tercinta istri dan anak-anakku yang selalu memberikan dorongan agar penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
8. Seluruh teman-teman di Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dengan segala kerendahan hati dan kesadaran akan keterbatasan wawasan dan kemampuan, penulis sampaikan tesis hasil penelitian ini semoga bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Akhirnya penulis senantiasa menantikan saran dan pendapat dari para pembaca yang mengarah pada kesempurnaan tesis ini.

Medan, Februari 2020

Penulis

Timmi Ashari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	13
1.3. Rumusan Masalah.....	14
1.4. Tujuan Penelitian.....	14
1.5. Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori.....	16
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2. Minat Kerja.....	25
2.1.3. Profesionalisme.....	31
2.2. Kerangka Konsep.....	46
2.2.1. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	46
2.2.2. Pengaruh Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja.....	47
2.2.3. Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja.....	48
2.3. Hipotesis.....	50

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Disain Penelitian.....	51
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
3.3. Identifikasi Variabel.....	52
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.5. Populasi dan Sampel .....	54
3.6. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.7. Metode Pengumpulan Data .....	55
3.8. Prosedur Penelitian.....	56
3.9. Teknik Analisis Data.....	57

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Data Penelitian dan Variabel Penelitian.....	68
4.2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya .....	81
4.3. Pembahasan Hasil penelitian.....	89

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	95
5.2.2 Saran.....	96

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
-----------------------------	-----------

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

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.

Menurut Sopiah (2014:170) bahwa 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. 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.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015:46) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Adapun menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (Wibowo,2014:131) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaannya. Selain itu pula McShane dan Von Glinow (Wibowo,2014:132) memberikan pandangan mengenai kepuasan kerja yaitu penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan tingkat dari perasaan yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerja.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat melalui ciri-ciri tertentu. Menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (Badriyah, 2015:236) ciri-ciri kepuasan kerja adalah perusahaan yang memuaskan karyawan dalam jangka waktu yang lama, memerhatikan kualitas kerja karyawan, karyawan lebih mempunyai komitmen terhadap perusahaan dan karyawan lebih produktif.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan beberapa variable lainnya yang berdampak penting pada kesejahteraan perusahaan. Ketiga variabel yang terkait dengan kepuasan kerja tersebut diantaranya adalah kinerja, *turnover*, *absence*, kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Spector,2012:226).

Beberapa peneliti (Spector, 2012:226) memiliki kepercayaan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya. Karyawan akan datang bekerja tepat waktu, sehingga dapat memunculkan perasaan positif yang ada pada diri individu. Selain itu dapat pula mendorong individu menjadi kreatif sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan. Perasaan positif juga dapat membuat individu memiliki ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bersedia untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan.

Spector (2012:227) menjelaskan bahwa beberapa peneliti menemukan salah satu alasan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan *turn over* dengan keluar masuknya karyawan yang bersifat prediktif yaitu menilai kepuasan kerja dengan menggunakan sampel karyawan pada satu kesempatan dan kemudian menunggu beberapa periode dalam bulan atau tahun untuk melihat yang berhenti. Individu yang tidak puas akan pekerjaannya akan memungkinkan tingginya *turn over* dalam suatu perusahaan, begitupun sebaliknya individu yang puas akan pekerjaannya maka akan meminimalisir *turn over* yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Spector (2012:227) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan hasil ketidakhadiran karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan cenderung lebih sering mencari alasan untuk absence dibandingkan dengan karyawan yang menyukai pekerjaannya. Hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Bowling dan Hammond pada tahun 2008 yang mengatakan adanya hubungan antara absensi karyawan dengan kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014:145) dampak bagi perusahaan apabila karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya adalah merespon langsung dengan meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Dampak kedua adalah respon suara yang secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalahnya dengan atasan serta mengambil bentuk aktivitas serikat. Dampak ketiga yaitu respon kesetiaan dengan cara positif tetapi optimis menunggu kondisi membaik dan memercayai perusahaan atau manajemennya untuk melakukan hal yang benar. Terakhir adalah respon yang membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Dari penelitian Greenberg dan Baron (Priansa, 2014:306) terlihat bahwa banyak faktor yang menentukan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan, salah satu faktor yang dirasa cukup penting yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan adalah minat dan ketrampilan yang terdapat pada karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Strong (Telvisia dan Suyasa, 2010:79), bahwa minat merupakan refleksi atas kepuasan individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Menurut As'ad (2014:83) bahwa pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk tiap pegawai berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan yang dapat diukur baik secara finansial maupun non finansial. Secara finansial yang lazimnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai berupa gaji, upah, insentif yang diukur dalam satuan mata uang (rupiah) sehingga semakin besar gaji, upah dan insentif diterima oleh pegawai maka semakin besar kepuasan kerja diperolehnya. Sedangkan secara non finansial faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berupa lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, kesempatan untuk maju dan naik jabatan dan sebagainya. Kedua faktor tersebut dapat saling berkaitan satu sama lain dalam diri pegawai sehingga perubahan yang terjadi atas kepuasan kerja dalam diri pegawai dapat terjadi setiap saat dengan perubahan kondisi disekitarnya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:159) 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 sebagaimana akan dibahas dalam penelitian ini.

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.

Menurut Yusuf (2012:50) bahwa minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. 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. Orang yang memiliki minat yang kuat terhadap ilmu pengetahuan tentu akan mempersiapkan dirinya menjadi seorang pengajar seperti konselor atau dosen, orang yang berminat dengan seni akan memilih bidang pendidikan seni, sedangkan orang yang memiliki minat dalam bidang kesehatan akan memilih pendidikan dokter, perawat atau bidan. Selanjutnya, pada saat bekerja, orang-orang yang telah mempersiapkan dirinya sesuai dengan

minatnya tentu akan merasa puas jika ditempatkan pada bidang kerja yang sesuai dengan minat yang ditekuninya selama dalam masa pendidikan.

Hasil penelitian Sumiwi (2016) diperoleh bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja di PT. Plambo Peralang. Semakin tinggi minat terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan PT. Plambo Peralang semakin tinggi. Sebaliknya, jika minat terhadap pekerjaan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi rendah. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima, yakni adanya hubungan positif antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasankerja pada karyawan PT. Plambo Peralang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F hitung sebesar 134,015 dengan  $p < 0,01$ .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (Telvisia dan Suyasa, 2010:84), bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka kemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja yang didapatkan individu akan membuatnya menjadi lebih efektif dalam bekerjanya pada akhirnya hasil kerja yang dicapai akan dapat lebih maksimal.

Adapun pendapat Fricko dan Behr dalam Sumiwi (2016:46) kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antar pekerjaan, minat pekerja dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, semakin tinggi tingkat kepuasankerjanya. Selain itu, karyawan akan merasa lebih puas jika

mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Katherine (2014) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja. Di dalam minat terhadap pekerjaan terdapat kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik atas usaha mereka. Karyawan yang memiliki kognitif dan afektif yang positif akan berpengaruh terhadap kepuasan dalam menerima gaji yang didapatkan dari perusahaan. Karyawan akan merasa gaji yang didapatkan seimbang dengan hasil kerja keras yang telah dikeluarkan.

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 akan mampu merasa puas terhadap supervisi atasan sehingga membuat pegawai menjadi lebih menyukai bekerja sama dengan atasan. Selanjutnya pegawai akan mampu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya karena pegawai merasa memperolehnya secara adil dan sebanding dengan hasil kerjanya. Setiap pegawai akan merasa puas apabila di perusahaan terdapat peraturan dan prosedur yang jelas mengenai birokrasi dan beban kerja pegawai. Hubungan komunikasi dengan rekan kerja juga akan memengaruhi kepuasan pegawai sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Aspek terakhir yang juga penting bagi pegawai adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab yang diberikan dan kompleksitas pekerjaan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

Karyawan juga akan mampu merasa puas dengan kebijakan perusahaan. Karyawan akan merasa kebijakan yang diberikan perusahaan didapatkannya secara adil sesuai dengan hasil kerjanya. Selanjutnya karyawan akan mampu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya karena karyawan merasa memperolehnya secara adil dan sebanding dengan hasil kerjanya.

Menurut hasil penelitian Sumiwi (2016:47) bahwa setiap karyawan akan merasa puas apabila di perusahaan terdapat peraturan dan prosedur yang jelas mengenai birokrasi dan beban kerja karyawan. Hubungan komunikasi dengan

rekan kerja juga akan mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Bagian terakhir yang juga penting dari minat terhadap pekerjaan bagi karyawan adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab yang diberikan dan kompleksitas pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Suyanto (2013:21) bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah profesionalisme. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sedangkan profesionalitas adalah gambaran mengenai derajat atau 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. Profesionalitas dapat diukur berdasarkan keterampilan, pendidikan, pelatihan, otonomi kerja, serta kode etik. Menurut Suyanto (2013:33) bahwa 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 orang menganggap bahwa seorang profesional akan lebih mengutamakan pengabdian terhadap pekerjaan dalam melayani orang-orang yang membutuhkan. Mereka 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 profesi yang dijalannya.

Menurut Sutarjo (2012:58) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. 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.

Hasil penelitian Maret (2010) dalam Adri (2017) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan komitmen organisasi, yang berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,004 (pada level 5%). Demikian juga hasil penelitian Handayani dan Yusrawati (2013) dalam Adri (2017) bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja internal auditor, nilai signifikannya sebesar 0,046 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel profesionalisme merupakan hal

yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa profesionalisme sangat penting karena apabila seseorang mampu mengontrol emosinya secara baik dan efektif maka akan tercipta hubungan yang produktif dengan sesama rekan kerja sehingga dapat meraih keberhasilan kerja.

Menurut Wibowo (2014:217) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Handayani dan Yusrawati (2013) dalam Adri (2017) yaitu pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada bank mandiri Medan. Menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Psikologi Terapan (LPT) Grahita Indonesia merupakan *corporate* yang bergerak di bidang klinik serta laboratorium psikologi projektif 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. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja Konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Konselor kurang puas dengan profesinya.
2. Konselor kurang berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3. Konselor sering mangkir dari pekerjaan.
4. Banyak konselor berkeinginan untuk pindah kerja

5. Konselor tidak memiliki ikatan emosional dengan pekerjaannya
6. Konselor kurang mempedomani nilai-nilai yang ditanamkan lembaga.

### **1.3.Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten?
2. Apakah profesionalisme konselor berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten?
3. Apakah minat kerja dan profesionalisme konselor secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten?

### **1.4.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh minat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.
2. Pengaruh profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.
3. Pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor secara simultan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan sekaligus praktis. Manfaat teoritis yang di harapkan dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek ilmu pengetahuan secara khusus dibidang psikologi tentang minat kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja.

Manfaat praktis yang di harapkan dari penelitian ini :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor LPT Grahita Indonesia di Banten.
2. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang minat kerja dan profesionalisme.
4. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2014:810) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maupun dengan pimpinannya. Lingkungan kerja yang nyaman juga menentukan para karyawan akan merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012:203) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Robbins, Stephan P & Judge, Timoty A, (2015,46), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain adalah bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya begitu pulalah kepuasan kerja yang akan dialaminya. Hal ini akan tercermin dari aktivitas dan pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari. Dengan demikian kepuasan kerja

pada dasarnya adalah tentang segala sesuatu yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya ataupun keluar dari pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Sejah ini masih dapat dikatakan bahwa faktor yang paling sering mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan antara atasan dan bawahan. Hal klasik yang terjadi biasanya menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan dimana terjadi suatu pergolakan antara pimpinan dengan bawahan. Hal inilah yang membuat karyawan merasa tidak puas sehingga akan memberikan hasil kerja yang kurang maksimal bagi perusahaan.

Menurut Sopiah (2014:171) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif), atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas, berarti kepuasan kerja tercapai begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah membandingkan antara apa yang diharapkan dia peroleh dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan erat antara karyawan dengan pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, dan hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan atau bawahannya. Kepuasan kerja ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap hasil pekerjaan karyawan itu sendiri. Dapat dikatakan bahwa kepuasan

kerja ini merupakan hasil interaksi dari manusia atau yang dalam hal ini karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Sutrisno (2011:82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya gaji, keamanan kerja, kesempatan untuk maju, manajemen dan perusahaan, pengawas dan atasan, factor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas perusahaan. Setiawan dan Ghozali (2009:159) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang positif akan mampu memberikan atau menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa puas dan memacu semangat kerja karyawan tersebut untuk dapat memberikan hasil yang optimal dari pekerjaan yang dilakukannya. Begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat semangat kerja yang buruk terhadap karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh buruk pula terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki sifat individual pada umumnya. Ini berarti bahwa setiap karyawan masing-masing memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap pekerjaan tersebut. Untuk menyatukan perbedaan yang ada inilah dibutuhkan suatu cara atau yang disebut dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan kondisi yang baik. Semakin banyak aspek yang dirasakan sesuai dengan apa yang diharapkan

karyawan sebagai individu akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal bagi dirinya dalam bekerja dan juga sebaliknya.

Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2010:203) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Sedangkan Edison (2016:213) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi jabatan dan dengan gaji.

Rivai dan Mulyadi (2010:153) selanjutnya mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah security feeling (rasa aman) dan mempunyai segi-segi yaitu yang pertama adalah segi sosial ekonomi yang meliputi gaji dan jaminan sosial. Kedua adalah segi sosial psikologi yang berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan lain maupun antara karyawan dan atasannya.

Penelitian dari Hariandja (2012:291) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menjadi indikator yaitu :

- a. Penghargaan, yaitu segala bentuk balas jasa yang merupakan penghargaan kepada hasil kerja karyawan di luar penghasilan utama.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis

Menurut As'ad (2014:83) menyatakan ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seseorang individu/karyawan yaitu:

- a. Faktor Fisiologis : adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja atau lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin.
- b. Faktor Psikologis : adalah faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologis individu, misalnya minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensia, dan keterampilan/pengalaman.
- c. Faktor Sosial : adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dalam satu bagian dengan bagian lain ataupun antara atasan dengan bawahan.

- d. Faktor Finansial : adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

Menurut Luthans (dalam Sopiah, 2014:171) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
- c. Promosi, kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
- d. Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
- e. Kelompok kerja/rekan kerja, merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.
- f. Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Sopiah (2014:170), ada sejumlah teori tentang motivasi dan kepuasan kerja diantaranya adalah :

#### **a. *Discrepancy Theory***

Menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

#### **b. *Equity Theory***

Karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek-aspek pekerjaan yang dimaksud misalnya gaji, rekan kerja dan supervisi. Individu atau karyawan akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya dia terima sesuai dengan yang seharusnya dia terima.

#### **c. *Opponent-Process Theory***

Perasaan puas atau tidak puas merupakan masalah emosional. Rasa puas atau tidak puas seseorang atau individu sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosional orang tersebut terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi.

#### **d. *Theory Mc Clelland***

Merupakan suatu teori mengenai kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya.

Menurut Herzberf dalam (Wibowo, 2014:301), menyatakan bahwa terdapat 2 teori kepuasan kerja yaitu:

a. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negatif yang dinamakan sebagai hygiene atau maintenance faktor. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena factor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yang dinamakan motivators.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. Value Theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah

kepuasan seseorang. Cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Seorang pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja maksimal yang akhirnya bawahan tersebut akan mencapai titik kepuasan kerja yang diinginkan dalam dirinya masing-masing. Hal ini dapat dicapai dari hasil penerapan yang baik antara gaya kepemimpinan dan kompensasi sehingga tercipta kepuasan kerja bagi para karyawan yang dipimpinnya.

Tentunya hal inilah yang memberikan dampak yang signifikan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin timbul kepuasan kerja yang maksimal dari para karyawannya, maka semakin baik pula hasil yang diberikannya kepada perusahaan tempat ia bernaung dan juga sebaliknya. Semua ini tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin mampu menghimpun dan memberdayakan para karyawannya dalam bekerja melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik dalam menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendasar yang berkaitan dengan harapan yang ingin dicapai oleh karyawan guna menciptakan suatu kondisi kepuasan kerja dalam dirinya yang

nantinya diharapkan mampu memotivasi dirinya dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja ini akan dapat dirasakan jika pengorbanan yang dilakukan karyawan diberi penghargaan oleh perusahaan, saling mendukung dengan rekan kerja, pimpinan dapat memotivasi karyawannya, dan ada promosi serta jenjang karir yang jelas agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Indikator yang digunakan adalah penghargaan, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, promosi dan pengembangan karir dan lingkungan kerja.

## **2.1.2. Minat Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Minat Kerja**

Minat ialah kecenderungan tingkah laku umum seseorang untuk tertarik pada sekelompok hal tertentu. Minat kerja seseorang pegawai ialah kecenderungan umum pegawai itu untuk tertarik terhadap kelompok kegiatan orang-orang dalam melakukan kegiatan kerja suatu bidang pekerjaan, misalnya pekerjaan kesekretariatan, pekerjaan ilmiah atau pekerjaan bidang seni. Minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Syah, 2010:133).

Minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga datang dari hatisanubari. Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar, artinya untuk mencapai/ memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu (Dalyono, 2012:56). Minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat dan

perhatianseseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu (Yusuf, 2013:51).

Minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengansesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya.

Minat menurut Walgito (2014:86) mengandung unsur-unsur :

1. Kognisi (mengenal)

Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek yang diamati tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai informasi dan pengetahuan mengenai suatu pekerjaan yang diminati maka seseorang tersebut akan cenderung berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan.

2. Emosi (perasaan)

Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu (biasanya perasaan senang).

3. Konasi (kehendak)

Merupakan kelanjutan dari unsur kognisi yang diwujudkan dalam bentukkemauan terhadap objek yang diminati (pekerjaan).

### **2.1.2.2. Macam-macam Minat Kerja**

Menurut Guilford dalam Munandar (2010:147-148) minat vokasional(kerja) dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

1. Minat Profesional

Di dalam golongan minat ini dikenal tiga jenis minat, yaitu minat-  
minatkeilmuwan, ekspresi estetis, dan kesejahteraan sosial. Minat ilmiah  
mengacu

kepada kesukaan orang pada hal-hal yang bersifat keilmuwan: teori,  
penelitian,kerja laboratorium, desain, dan ilmu profesional. Minat ekspresi  
estetisberkenaan dengan keaktifan orang dalam kegiatan estetis menabuh  
gamelan,

menulis karya sastra, menari atau bermain lenong. Minat kesejahteraan  
sosial,yaitu peduli akan orang lain (peduli keadaannya, kesehatannya,  
dankesejahteraannya), suka membantu orang lain, suka memeberi penjelasan  
kepadaorang lain.

## 2. Minat Komersial

Minat komersial ialah ketertarikan orang kepada pekerjaan-pekerjaan  
didunia usaha (bisnis) atau bidang perdagangan, mengacu ke pelaku bisnis  
yangutama atau ke pekerjaan perkantoran di dunia bisnis. Contoh bidang-  
bidangpekerjaannya adalah hitung dagang, pembukuan, kesekretariatan, kursus  
dagang

atau akuntansi atau perbankan dan hal-hal perkantoran.

## 3. Minat Kegiatan Fisik

Ada tiga golongan minat ini, yaitu minat mekanik, minat kegiatan luar,  
danminat aviasi. Orang yang memiliki minat mekanik menyenangi pekerjaan-  
pekerjaan permesinan atau yang ada hubungannya dengan soal-soal mesin seperti

menemukan alat mesin baru, membuat mesin, menjalankan mesin, dan memperbaiki mesin. Pekerjaan-pekerjaan permesinan yang diminati orang dari jenis minat ini juga menghendaki ketelitian dan rincian menyangkut penggunaan peralatan persisi. Minat kegiatan luar berkenaan dengan kesukaan orang akan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di luar rumah. Minat aviasi berkenaan dengan pengetahuan tentang penerbangan dan pekerjaan pilot.

### **2.1.2.3. Cara Membangkitkan Minat Kerja**

Menurut Nasution (2010:82) minat antara lain dapat dibangkitkan dengan cara-cara berikut :

1. Bangkitkan suatu kebutuhan (kebutuhan untuk menghargai keindahan, untuk mendapatkan penghargaan, dan sebagainya).
2. Hubungkan dengan pengalaman yang lampau.
3. Beri kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik, "Nothing succeeds like success". Tak ada yang lebih memberi hasil yang baik daripada hasil yang baik.
4. Gunakan berbagai bentuk pengenalan dunia kerja seperti kerja kelompok, membaca, demonstrasi, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini indikator-indikator minat kerja menurut Walgito, Bimo (2014:86) adalah:

1. Senang dan ketertarikan

Perasaan senang yang dimaksud adalah perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, tertarik dalam bidang pekerjaan.

2. Perhatian

Perhatian adalah pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungan.

### 3. Kemauan

Pegawai yang mempunyai kemauan pada saat melakukan pekerjaan akan memiliki etos kerja yang tinggi.

### 4. Konsentrasi

Konsentrasi adalah pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah atau objek.

### 5. Kesadaran

Pegawai dikatakan mempunyai kesadaran dalam bekerja apabila ia mengerjakan tugas-tugas yang ada tanpa diminta untuk melakukannya.

Peneliti mengambil indikator tersebut untuk mengukur minat kerja pegawai karena seseorang yang mempunyai minat akan terlihat dari ketertarikan, kesenangan, perhatian, kemauan, konsentrasi, dan kesadaran untuk melakukan suatu hal sehingga dapat mengukur pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja. Minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu, sehingga akan meningkatkan kesiapan kerja pegawai.

#### **2.1.2.4. Aspek-aspek dan Faktor-faktor dari Minat Kerja**

Menurut Hurlock dalam Walgito (2014:84), yang menjadi aspek-aspek minat kerja adalah sebagai berikut:

1. Aspek kognitif

Didasarkan pada konsep yang dikembangkan pegawai mengenai bidang yang berkaitan dengan minat kerja.

2. Aspek afektif

Bobot emosional konsep yang membangun aspek kognitif minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan oleh minat kerja.

Aspek-aspek minat menimbulkan daya ketertarikan dibentuk oleh dua aspek yaitu kognitif dan afektif berupa sikap, kesadaran individual, perasaan senang, arah kepentingan individu, adanya ketertarikan yang muncul dari dalam diri, dan berpartisipasi terhadap apa yang diminati.

Selanjutnya, menurut Walgito (2014:85), faktor-faktor dari minat kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu untuk mengetahui pada diri seseorang maka sangat diperlukan adanya pengetahuan atau informasi tentang kegiatan atau objek yang diminatinya.
2. Pengamatan, adalah proses mengenal dunia luar dengan menggunakan indera.
3. Tanggapan, yaitu gambaran pengamatan yang ditinggal dikesadaran sesudah mengamati.
4. Persepsi, yaitu menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia.
5. Sikap, adalah kesadaran diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak menyertai manusia dalam menanggapi objek.

Minat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan, reaksi terhadap stimulus, persepsi terhadap stimulus dan sikap terhadap stimulus yang sedang dihadapi berupa perasaan sadar dalam menanggapi objek.

### **2.1.3. Profesional Konselor**

#### **2.1.3.1. Pengertian Profesional Konselor**

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Menurut Kunandar (2012:45) bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Menurut Suyanto (2013:21) bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Konselor adalah orang yang memberikan bimbingan dan konseling kepada kliennya melalui interaksi langsung maupun tidak langsung agar dapat

menyelesaikan permasalahan yang dihadapi kliennya serta usaha mengembangkan potensi yang dimilikinya guna menjadi pribadi yang mandiri.

Jadi Profesional konselor harus memahami tentang seluk beluk dunia bimbingan dan konseling yang akan memudahkan keberhasilannya dalam proses konseling terhadap kliennya.

Permendiknas No. 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor, bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 28 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor. Kompetensi akademik konselor diantaranya adalah memiliki kemampuan untuk mengenal secara mendalam konseli yang hendak dilayani. Konselor harus memahami karakteristik konseli yang akan dilayani. Karena konseli tumbuh dari latar belakang keluarga dan budaya tertentu sebagai rujukan normatif beserta permasalahan yang dialami oleh konseli serta solusi yang akan dipilihnya. Selain itu, konselor sebagai *helping professions* hendaknya mengupayakan pelayanan kepada konseli dengan penuh empatik, menghormati keragaman, serta mengedepankan kebaikan konseli untuk perkembangan kedepannya. kehidupan yang produktif dan sejahtera, serta untuk menjadi warga masyarakat yang peduli pada kemaslahatan umum melalui pendidikan. Keberadaan konselor dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6). Masing-masing kualifikasi pendidik, termasuk konselor,

memiliki keunikan konteks tugas dan ekspektasi kinerja. Standar kualifikasi akademik dan kompetensi konselor dikembangkan dan dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang menegaskan konteks tugas dan ekspektasi kinerja konselor.

Konteks tugas konselor berada dalam kawasan pelayanan yang bertujuan mengembangkan potensi dan memandirikan konseli dalam pengambilan keputusan dan pilihan untuk mewujudkan kehidupan yang produktif, sejahtera, dan peduli kemaslahatan umum. Pelayanan yang dimaksud adalah pelayanan bimbingan dan konseling. Konselor adalah pengampu pelayanan yang ahli bimbingan dan konseling, terutama dalam jalur pendidikan formal dan nonformal. Ekspektasi kinerja konselor dalam menyelenggarakan pelayanan ahli bimbingan dan konseling senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan.

Sosok utuh kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan profesional sebagai satu keutuhan. Kompetensi akademik merupakan landasan ilmiah dari kiat pelaksanaan pelayanan profesional bimbingan dan konseling. Kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional, yang meliputi: (1) memahami secara mendalam konseli yang dilayani, (2) menguasai landasan dan kerangka teoretik bimbingan dan konseling, (3) menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling yang memandirikan, dan (4) mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan.

Unjuk kerja konselor sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan ke empat kompetensi tersebut yang dilandasi oleh sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Kompetensi akademik dan profesional konselor secara terintegrasi membangun keutuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

### **2.1.3.2 Ciri-ciri dan Pengembangan Profesional konselor**

Diyakini bahwa pelayanan bimbingan dan konseling adalah profesi yang dapat memenuhi ciri-ciri dan persyaratan tersebut. Namun, berhubung dengan perkembangannya yang masih tergolong baru, terutama di Indonesia, dewasa ini pelayanan bimbingan dan konseling belum sepenuhnya mencapai persyaratan yang diharapkan itu. Sebagai profesi yang handal, bimbingan dan konseling masih perlu dikembangkan, bahkan di perjuangkan.

(<https://sugithewae.wordpress.com/2012/01/01>)

Pengembangan profesi bimbingan dan konseling antara lain melalui :

- a) Standardisasi unjuk kerja profesional konselor.
- b) Standardisasi penyiapan konselor.
- c) Akreditasi.
- d) Stratifikasi dan lisensi.
- e) Pengembangan organisasi profesi.

Masih banyak orang yang memandang bahwa pekerjaan bimbingan dan konseling dapat dilakukan oleh siapapun juga, asalkan mampu berkomunikasi dan

berwawancara. Anggapan lain mengatakan bahwa pelayanan bimbingan dan konseling semata-mata diarahkan kepada pemberian bantuan berkenaan dengan upaya pemecahan masalah dalam arti yang sempit saja. Pelayanan konseling tidak semata-mata diarahkan kepada pemecahan masalah saja, tetapi mencakup berbagai jenis layanan dan kegiatan yang mengacu kepada terwujudnya fungsi-fungsi yang luas. Berbagai jenis bantuan dan kegiatan itu menuntut adanya unjuk kerja profesional tertentu. Rumusan tentang unjuk kerja itu mengacu kepada wawasan dan ketrampilan yang hendaknya ditampilkan oleh para konselor. Rumusan Unjuk kerja itu antara lain :

1. Mengajar dalam bidang psikologi dan bimbingan konseling (BK).
2. Mengorganisasikan program bimbingan dan konseling.
3. Menyusun program bimbingan dan konseling.
4. Memasyarakatkan pelayanan bimbingan dan konseling.
5. Mengungkapkan masalah klien.
6. Menyelenggarakan pengumpulan data tentang minat, bakat kemampuan, dan kondisi kepribadian.
7. Menyusun dan mengembangkan himpunan data.
8. Menyelenggarakan konseling perorangan.
9. Menyelenggarakan bimbingan dan konseling kelompok.
10. Menyelenggarakan bimbingan kelompok belajar.
11. Menyelenggarakan konferensi kasus.
12. Menyelenggarakan terapi kepustakaan.
13. Melakukan kunjungan rumah.

14. Menyelenggarakan lingkungan klien.
15. Merangsang perubahan lingkungan klien.
16. Menyelenggarakan konsultasi khusus.
17. Mengantar dan menerima alih tangan.
18. Menyelenggarakan diskusi profesional.
19. Berpartisipasi aktif dalam pengembangan profesionalisme konselor.

### **2.1.3.3 Standardisasi Penyiapan Konselor**

#### **A. Pendidikan Konselor**

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dalam bimbingan dan konseling, yaitu unjuk kerja konselor secara baik para (calon) konselor dituntut memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memadai. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut diperoleh melalui pendidikan khusus. Pendidikan konselor harus didukung oleh penemuan-penemuan ilmiah baik dari segi bimbingan dan konseling sendiri maupun dari berbagai disiplin ilmu yang relevan.

Kurikulum program pendidikan konselor mengacu kepada standar kemampuan konselor yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dilapangan. Materi kurikulum program studi meliputi :

- 1) Materi inti, yaitu materi tentang pertumbuhan dan perkembangan individu, dasar-dasar ilmu sosial dan kebudayaan, teori tentang pemberian bantuan, dinamika kelompok, gaya hidup dan perkembangan karier, pemahaman individu, riset, evaluasi, orientasi profesional.

2) Studi lingkungan dan studi khusus, yaitu materi tentang studi lingkungan dan matri khusus sesuai dengan keperluan mahasiswa untuk bekerja dalam lingkungan tertentu.

3) Pengalaman tersupervisi, yaitu kegiatan praktek langsung pelayanan bimbingan dan konseling baik melalui kegiatan dilaboratorium, prkatikum dan intership, maupun praktek pengalaman lapangan yang sesuai dengan cita-cita karier mahasiswa, dan kesempatan berinteraksi dengan sejawat dan organisasi profesional.

### **B. Kode Etik Bimbingan dan Konseling**

Kode etik merupakan etika profesi yang harus dipegang kuat oleh setiap konselor. Kode etik juga merupakan moralitas para konselor dalam menjalankan profesinya.

#### **1. Dasar/Landasan**

Landasan kode etik konselor adalah (a) Pancasila, mengingat bahwa profesi konseling merupakan usaha layanan terhadap sesama manusia dalam rangka ikut membina warga negara yang bertanggung jawab. (b) tuntunan profesi, mengacu pada kebutuhan dan kebahagiaan klien sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

#### **2. Kualifikasi dan Kegiatan Profesional Konselor**

##### *a. Kualifikasi*

Konselor harus memiliki (1) nilai, sikap, keterampilan, dan pengetahuan dalam bidang profesi konseling, dan (2) pengakuan atas kewenangan sebagai konselor.

*b. Kegiatan profesional konselor.*

Nilai, sikap, keterampilan, dan pengetahuan.

- Untuk memahami orang lain dengan sebaik-baiknya, konselor harus terus-menerus berusaha menguasai dirinya. Ia harus mengerti kekurangan-kekurangan dan prasangka-prasangka pada dirinya sendiri.
- Dalam melakukan tugasnya membantu klien, konselor harus memperlihatkan sifat-sifat sederhana, rendah hati, sabar, menepati janji, dapat dipercaya, jujur, dan tertib.
- Konselor harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap saran ataupun peringatan yang diberikan kepadanya, khususnya dari rekan-rekan seprofesi dalam hubungannya dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tingkah laku profesional sebagaimana diatur dalam kode etik ini.

Pengakuan atas kewenangan sebagai konselor.

Untuk bekerja sebagai konselor, diperlukan pengakuan, keahlian, kewenangan oleh organisasi profesi atas dasar wewenang yang dieberikan kepadanya oleh pemerintah.

### 3. Hubungan Kelembagaan dan Hak serta Kewajiban Konselor

1. Jika konselor bertindak sebagai konsultan pada suatu keluarga, harus ada pengertian dan kesepakatan yang jelas antara konselor dan pihak lembaga, dan juga dengan klien yang menghubungi konselor ditempat lembaga itu.
2. Prinsip-prinsip yang berlaku dalam layanan individual, khususnya tentang penyimpangan serta penyebaran informasi tentang klien dan hubungan

konfidensial antara konselor dan klien, berlaku juga bila konselor bekerja dalam hubungan kelembagaan.

3. Setiap konselor yang bekerja dalam hubungan kelembagaan turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan kerja sama dengan pihak atasan atau bawahannya, terutama dalam rangka layanan konseling dengan menjaga rahasia pribadi yang dipercayakan kepadanya.
4. Konselor harus mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan atasannya, sebaliknya, dia berhak pula mendapat perlindungan dari lembaga itu dalam menjalankan profesinya.
5. Setiap konselor yang menjadi staf suatu lembaga harus mengetahui program-program yang berorientasi pada kegiatan-kegiatan dari lembaga itu dari pihak lain.
6. Konselor harus selalu mengkaji tingkah laku dan perbuatannya agar tidak melanggar kode etik.

Modal dasar sebagai ciri personal yang harus dimiliki oleh pembimbing/konselor :

1. Berwawasan luas.
2. Menyayangi anak.
3. Sabar dan bijaksana.
4. Lembut dan baik hati.
5. Tekun dan teliti.
6. Menjadi contoh.
7. Tanggap dan mampu mengambil tindakan.

8. Memahami dan bersikap positif terhadap pelayanan bimbingan dan konseling.
9. Mempunyai modal profesional.

### **C. Beberapa Persyaratan Sebagai Konselor**

Prof. Sofyan S. Willis (2009:79-85) memaparkan secara panjang lebar kualifikasi konselor. Menurutnya, kualitas konselor adalah semua kriteria keunggulan, termasuk pribadi, pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan nilai-nilai yang dimilikinya yang akan memudahkannya dalam menjalankan proses konseling sehingga mencapai tujuan dengan berhasil (efektif).

Salah satu kualitas yang jarang dibicarakan adalah kualitas pribadi konselor. Kualitas pribadi konselor adalah kriteria yang menyangkut segala aspek kepribadian yang amat penting dan menentukan keefektifan konselor jika dibandingkan dengan pendidikan dan latihan yang ia peroleh.

Kualitas pribadi konselor merupakan faktor yang sangat penting dalam konseling. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pribadi konselor menjadi faktor penentu bagi pencapaian konseling yang efektif, di samping faktor pengetahuan tentang dinamika perilaku dan keterampilan terapeutik atau konseling.

Cavanagh (1982) mengemukakan bahwa kualitas pribadi konselor ditandai dengan beberapa karakteristik sebagai berikut : (a) Pemahaman diri; (b) kompeten; (c) memiliki kesehatan psikologis yang baik; (d) dapat dipercaya; (e)

jujur; (f) kuat; (g) hangat; (h) responsif; (i) sabar; (j) sensitif; dan (k) memiliki kesadaran yang holistik.

a. Pemahaman diri (*Self-knowledge*)

*Self-knowledge* ini berarti bahwa konselor memahami dirinya dengan baik, dia memahami secara pasti apa yang dia lakukan, mengapa dia melakukan hal itu, dan masalah apa yang harus dia selesaikan.

Konselor yang memiliki tingkat *self-knowledge* yang baik akan menunjukkan sifat-sifat berikut.

- 1) Konselor menyadari dengan baik tentang kebutuhan dirinya. Seperti : (a) kebutuhan untuk sukses; (b) kebutuhan merasa penting, dihargai, superior, dan kuat.
- 2) Konselor menyadari dengan baik tentang perasaan-perasaannya. Seperti: rasa marah, takut, bersalah, dan cinta.
- 3) Konselor menyadari tentang apa yang membuat dirinya cemas dalam konseling, dan apa yang menyebabkan dirinya melakukan pertahanan diri dalam rangka mereduksi kecemasan tersebut.
- 4) Konselor memahami atau mengakui kelebihan (kekuatan) atau kelemahan (kekurangan) dirinya.

b. Kompeten (*Competent*)

Yang dimaksud kompeten disini adalah bahwa konselor itu memiliki kualitas fisik, intelektual, emosional, sosial, dan moral sebagai pribadi yang berguna.

### c. Kesehatan Psikologis

Konselor dituntut memiliki kesehatan psikologis yang lebih baik dari kliennya. Hal ini penting karena kesehatan psikologis (*psychological health*) konselor akan mendasari pemahamannya terhadap perilaku dan keterampilannya. Ketika konselor memahami bahwa kesehatan psikologisnya baik dan dikembangkan melalui konseling, maka dia membangun proses konseling tersebut secara lebih positif. Apabila konselor tidak mendasarkan konseling tersebut kepada pengembangan kesehatan psikologis, maka dia akan mengalami kebingungan dalam menetapkan arah konseling yang ditempuhnya.

Konselor merupakan model dalam berperilaku, apakah dia menyadari atau tidak. Setiap pertemuan konseling merupakan suatu periode pengawasan yang begitu intensif terhadap tingkah lakunya yang adaptif. Ketika konselor kurang memiliki kesehatan psikologis, maka perannya sebagai model berperilaku bagi klien menjadi tidak efektif, bahkan dapat menimbulkan kecemasan bagi klien. Apabila itu terjadi, maka konselor bukan berperan sebagai penolong dalam memecahkan masalah, tetapi justru sebagai pemicu masalah klien.

### d. Dapat Dipercaya (*Trustworthiness*)

Kualitas ini bahwa konselor itu tidak menjadi ancaman atau penyebab kecemasan bagi klien. Kualitas konselor yang dapat dipercaya sangat penting dalam konseling, karena beberapa alasan sebagai berikut.

1. Esensi tujuan konseling adalah mendorong klien untuk mengemukakan masalah dirinya yang paling dalam.

2. Klien dalam konseling perlu mempercayai karakter dan motivasi konselor. Artinya klien percaya bahwa konselor mempunyai motivasi untuk membantunya.
3. Apabila klien mendapat penerimaan dan kepercayaan dari konselor, maka akan berkembang dalam dirinya sikap percaya terhadap dirinya sendiri.

e. Jujur (*honesty*)

Yang dimaksud jujur disini adalah bahwa konselor itu bersikap transparan (terbuka), autentik, dan asli (*genuine*). Sikap jujur ini penting dalam konseling, karena alasan-alasan berikut :

1. Sikap keterbukaan memungkinkan konselor dan klien untuk menjalin hubungan psikologis yang lebih dekat satu sama lainnya di dalam proses konseling. Kedekatan hubungan psikologis sangat penting dalam konseling, sebab dapat menimbulkan hubungan yang langsung dan terbuka antara konselor dengan klien.
2. Kejujuran memungkinkan konselor dapat memberikan umpan balik secara objektif kepada klien.

f. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan atau kemampuan konselor sangat penting dalam konseling, sebab dengan hal itu klien akan merasa aman. Klien memandang konselor sebagai orang yang (a) tabah dalam menghadapi masalah, (b) dapat mendorong klien untuk mengatasi masalahnya dan, (c) dapat menanggulangi kebutuhan dan masalah pribadi.

g. Bersikap Hangat

Yang dimaksud bersikap hangat itu adalah : ramah, penuh perhatian, dan memberikan kasih sayang. Klien yang datang meminta bantuan konselor, pada umumnya yang kurang mengalami kehangatan dalam hidupnya, sehingga dia kehilangan kemampuan untuk bersikap ramah, memberikan perhatian, dan kasih sayang. Melalui konseling, klien ingin mendapat rasa hangat tersebut dan melakukan “sharing” dengan konselor.

h. Actives Responsiveness

Keterlibatan konselor dalam proses konseling bersifat dinamis, tidak pasif. Melalui respon yang aktif, konselor dapat mengkomunikasikan perhatian dirinya terhadap kebutuhan klien. Disini, konselor mengajukan pertanyaan yang tepat, memberikan umpan balik yang bermanfaat, memberikan informasi yang berguna, mengemukakan gagasan-gagasan baru, berdiskusi dengan klien tentang cara mengambil keputusan yang tepat, dan membagi tanggung jawab dengan klien dalam proses konseling.

i. Sabar (*Patience*)

Melalui kesabaran konselor dalam proses konseling dapat membantu klien untuk mengembangkan dirinya secara alami. Sikap sabar konselor menunjukkan lebih memperhatikan diri klien dari pada hasilnya. Konselor yang sabar cenderung menampilkan kualitas sikap dan perilaku yang tidak tergesa-gesa.

j. Kepekaan (*Sensitivity*)

Kualitas ini berarti bahwa konselor menyadari tentang adanya dinamika psikologis yang tersembunyi atau sifat-sifat mudah tersinggung, baik dari pada klien maupun dirinya sendiri.

Klien yang datang untuk meminta bantuan konselor pada umumnya tidak menyadari masalah yang sebenarnya mereka hadapi. Bahkan ada yang tidak menyadari bahwa dirinya bermasalah. Pada diri mereka hanya nampak gejala-gejalanya (pseudo masalah), sementara yang sebenarnya tertutup oleh perilaku pertahanan dirinya. Konselor yang sensitif akan mampu mengungkap atau menganalisis apa masalah yang sebenarnya yang dihadapi klien.

k. Kesadaran Holistik (*Holistic Awareness*)

Pendekatan holistik dalam konseling berarti bahwa konselor memahami klien secara utuh dan tidak mendekatinya secara serpihan. Namun begitu bukan berarti bahwa konselor sebagai seorang ahli dalam segala hal, disini menunjukkan bahwa konselor perlu memahami adanya berbagai dimensi yang menimbulkan masalah kline dan memahami bagaimana dimensi yang satu memberi pengaruh terhadap dimensi yang lainnya. Dimensi-dimensi itu meliputi: fisik, intelektual, emosi, sosial, seksual, dan moral spiritual.

Berdasarkan uraian teori tentang profesional konselor maka dapat disimpulkan bahwa professional konselor adalah suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang menjadi mata pencaharian. yang sudah terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dengan kaya di bidangnya.

## **2.2.Kerangka Konsep**

### **2.2.1. Pengaruh Minat Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Adapun pendapat Holland (Asmangiah, dkk, 2010:1) pernyataannya adalah kesesuaian minat terhadap pekerjaan berfungsi sebagai komponen penting dalam perkembangan karir. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas dan keberhasilan.

Pegawai yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi pegawai. Aspek selanjutnya adalah kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan dan pegawai 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 akan mampu merasa puas terhadap supervisi atasan

sehingga membuat pegawai menjadilebih menyukai bekerja sama dengan atasan. Selanjutnya pegawai akan mampu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya karena pegawai merasa memperolehnya secara adil dan sebanding dengan hasil kerjanya. Setiap pegawai akan merasa puas apabila di perusahaan terdapat peraturan dan prosedur yang jelas mengenai birokrasi dan beban kerja pegawai. Hubungan komunikasi dengan rekan kerja juga akan memengaruhi kepuasan pegawai sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Aspek terakhir yang juga penting bagi pegawai adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab yang diberikan dan kompleksitas pekerjaan akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

### **2.2.2. Pengaruh Profesionalisme Konselor terhadap Kepuasan Kerja**

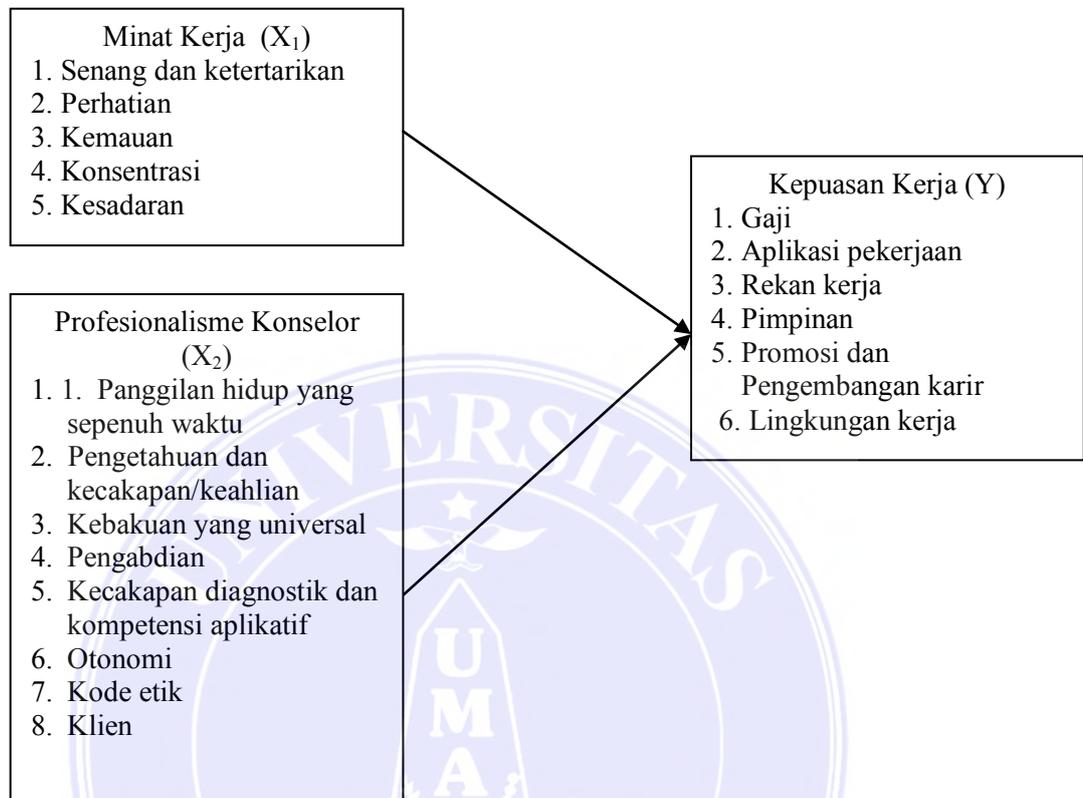
Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang pegawai harus mempunyai profesionalisme dalam menerapkan suatu profesi yang dimiliki dan menjadikan suatu motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan.

### **2.2.3. Pengaruh Minat Kerja dan Profesionalisme Konselor Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja**

Bila seseorang secara emosional sudah puas di dalam melaksanakan pekerjaannya, berarti kepuasan kerja sudah tercapai dan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah membandingkan antara apa yang diharapkan untuk diperoleh dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai maka tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai.

Pada dasarnya tingkat kepuasan kerja untuk tiap pegawai berbeda-beda serta terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan yang dapat diukur baik secara finansial maupun non finansial. Secara finansial yang lazimnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai berupa gaji, upah, insentif yang diukur dalam satuan mata uang (rupiah) sehingga semakin besar gaji, upah dan insentif diterima oleh pegawai maka semakin besar kepuasan kerja diperolehnya. Sedangkan secara non finansial faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berupa lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, kesempatan untuk maju dan naik jabatan dan sebagainya. Kedua faktor tersebut dapat saling berkaitan satu sama lain dalam diri pegawai sehingga perubahan yang terjadi atas kepuasan kerja dalam diri pegawai dapat terjadi setiap saat dengan perubahan kondisi disekitarnya.

Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber :

Kepuasan Kerja (Y) yang merupakan faktor-faktor terdapat pada (Robbins, Stephan P & Judge, Timoty A, 2015,46) Bab II hal.16

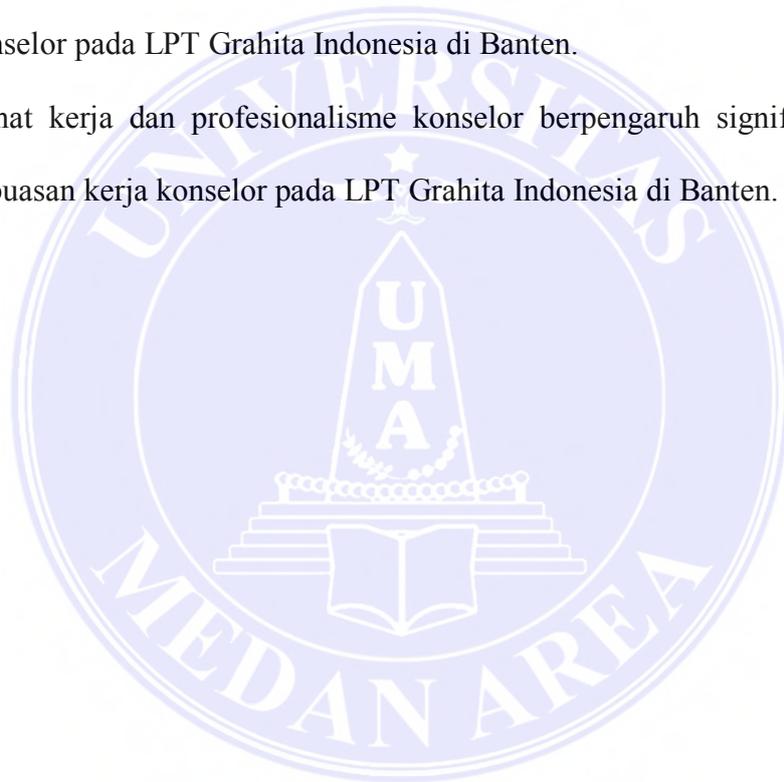
Minat Kerja (X1) merupakan indikator-indikator pada (Walgito, Bimo, 2014, 86) Bab 2 hal. 28

Professional Konselor (X2) merupakan faktor-faktor menurut Suyanto (2013:21) Bab 2 hal 31

### **2.3. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teori dan konsep yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.
2. Profesionalisme konselor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.
3. Minat kerja dan profesionalisme konselor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Disain Penelitian**

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

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, Irfan, dan Manurung, 2014:88).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data *numeric*.

#### **3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada LPT Grahita Indonesia, yang berkedudukan di Villa Permata, Lippo Karawaci, Heartline Centre, Jl. Permata Sari No.1000, Binong, Kec. Curug, Tangerang, Banten. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Agustus 2019 s/d November 2019. Peneliti melakukan survey melalui pengiriman

angket sebanyak 50 konselor yang berada di Banten dan selanjutnya hasil jawaban responden dikirim melalui email penulis.

**Tabel 3.1. Matriks Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	2019 Agustus				2019 September				2019 November				2020 Jan Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
		1	Pengajuan Judul	■	■												
2	Penyusunan Proposal		■														
3	Bimbingan Proposal			■													
4	Seminar Proposal				■												
5	Pembuatan Alat ukur					■											
6	Bimbingan alat ukur dan bimbingan proposal						■										
7	Perizinan Pelaksanaan							■									
8	Pelaksanaan Penelitian								■								
9	Bimbingan Hasil Penelitian									■							
10	Seminar Hasil														■		
11	Bimbingan Setelah Seminar Hasil															■	
12	Sidang																■

### 3.3. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:72). Dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel yaitu:

#### a. Variabel Bebas

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebasnya adalah minat kerja dan profesionalisme konselor.

## b. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja konselor.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu minat kerja ( $X_1$ ) dan profesionalisme konselor ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini.

#### 3.4.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan maka akan termotivasi untuk berusaha melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sehingga hal ini dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:203) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, promosi dan pengembangan karir, dan lingkungan kerja.

#### 3.4.2. Minat Kerja

Minat kerja adalah kemampuan utama untuk mengatur emosi diri dan memperbaiki interaksi dengan orang lain. Minat adalah penerimaan akan suatu

hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut makin besar minatnya.

Syah (2010:133) menyatakan minat (*interest*) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Indikator minat kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah senang dan ketertarikan, perhatian, kemauan, konsentrasi, dan kesadaran.

### **3.4.3. Profesionalisme**

Profesionalisme adalah sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesional konselor harus memahami tentang seluk beluk dunia bimbingan dan konseling yang akan memudahkan keberhasilannya dalam proses konseling terhadap kliennya.

Menurut Suyanto (2013:21) bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Indikator profesionalisme konselor yang digunakan dalam penelitian ini adalah panggilan hidup yang sepenuh waktu, pengetahuan dan kecakapan/keahlian, kebakuan yang universal, pengabdian, kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif, otonomi, kode etik, dan klien.

## **3.5. Populasi Dan Sampel**

### **3.5.1. Populasi**

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 50 orang konselor di LPT Grahita Indonesia.

### **3.5.2. Sampel**

Sampel merupakan objek pengamatan sesungguhnya, yang dianggap mewakili populasi sesuai dengan karakteristiknya. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan berdasarkan metode yang sesuai. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Populasi atau jumlah pegawai yang bekerja di LPT Grahita Indonesia Banten lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 orang diambil sebagai sampel.

### **3.6. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi atau jumlah konselor yang bekerja di LPT Grahita Indonesia lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 50 orang diambil sebagai sampel, yang disebut dengan metode pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh.

### **3.7. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

#### **a. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2012:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur

dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh minat kerja dan profesionalisme konselor terhadap kepuasan kerja konselor LPT Grahita Indonesia.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kepuasan kerja konselor LPT Grahita Indonesia.

Menurut Sugiyono (2012:132), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2. Skor Skala Likert**

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012:129)

### 3.8. Prosedur Penelitian

Pelaksanaan ini dilakukan dengan melakukan berbagai tahapan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

- a. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menkonselors administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu menkonselors surat izin dari Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area kepada pihak LPT Grahita Indonesia.
- b. Prapenelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk observasi dan wawancara kepada pihak LPT Grahita Indonesia yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul. Prapenelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019.
- c. Setelah masalah penelitian didapat, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji tentang kepuasan kerja yang ada di LPT Grahita Indonesia.
- d. Setelah penelitian ini mendapat persetujuan, maka tahapan selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran angket kepada konselor Grahita Indonesia.
- e. Setelah data sudah terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian, kemudian data tersebut diolah secara statistik dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22.0.

### **3.9. Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2012). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2009).

Uji validitas menggunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan dengan teknik korelasi antar skor butir pernyataan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dari nilai kritisnya.

Untuk mengetahui validitas butir – butir angket dapat diuji dengan menggunakan korelasi product momen seperti yang dikemukakan Arikunto (2012:162) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum X$  : Jumlah skor total distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum XY$  : Jumlah perkalian skor X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya  $r_{hitung}$  dikonsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan batas signifikan 5 %.

Apabila didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tergolong valid dan demikian sebaliknya.

**Tabel 3.3. Uji Validitas Minat Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	66.2800	247.675	.914	.748
Item 2	66.2400	254.839	.826	.757
Item 3	67.1000	264.173	.603	.769
Item 4	66.2400	258.104	.788	.761
Item 5	66.8000	267.061	.510	.772
Item 6	66.1600	254.015	.849	.756
Item 7	66.3800	254.526	.755	.758
Item 8	66.4000	249.306	.875	.751
Item 9	66.3600	259.868	.790	.763
Item 10	66.2800	261.308	.789	.764
Total	34.9600	71.100	1.000	.935

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

**Tabel 3.4. Uji Validitas Profesionalisme Konselor**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	107.3800	948.689	.690	.764
Item 2	106.8800	922.883	.867	.757
Item 3	106.9200	921.055	.865	.756
Item 4	106.9000	925.071	.835	.757
Item 5	106.8600	924.123	.805	.757
Item 6	106.9400	928.221	.813	.758
Item 7	107.3600	944.358	.630	.763
Item 8	107.3200	927.651	.832	.758
Item 9	106.8800	920.802	.883	.756
Item 10	107.0800	926.606	.770	.758
Item 11	107.1400	924.327	.877	.757
Item 12	106.9200	940.116	.701	.762
Item 13	106.9000	926.745	.800	.758
Item 14	107.0400	917.794	.923	.755
Item 15	107.0200	930.142	.774	.759
Item 16	106.9000	916.745	.901	.755
Total	55.2400	247.043	1.000	.969

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

**Tabel 3.5. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	79.0200	263.693	.590	.758
Item 2	78.9400	253.282	.669	.747
Item 3	78.6400	254.521	.772	.747
Item 4	78.8200	253.783	.754	.747
Item 5	78.8800	256.312	.724	.750
Item 6	78.6800	252.059	.851	.744
Item 7	79.1400	257.266	.709	.751
Item 8	79.0000	262.694	.535	.758
Item 9	78.8200	254.110	.661	.748
Item 10	78.8200	265.498	.528	.760
Item 11	78.7800	254.869	.751	.748
Item 12	78.6800	254.222	.728	.748
Total	41.1400	69.796	1.000	.915

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Hasil uji validitas diperoleh untuk semua variabel yang diamati yaitu minat kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja memperoleh nilai *corrected item* diatas nilai r kritis 0,3 sehingga dapat dikatakan valid.

Sedangkan untuk menguji reabilitas butir angket digunakan rumus Alpha Cronbach seperti yang dikemukakan Arikunto (2012:186) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

Besarnya reliabilitas yang diperoleh tersebut di konsultasikan dengan indeks korelasi yang dikemukakan Arikunto (2012:65) sebagai berikut :

- a. Antara 0,81 – 1.00 = tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0.80 = tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0.60 = tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0.40 = tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0.20 = tergolong sangat rendah

**Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Minat Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	11

**Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Profesionalisme**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	17

**Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	13

Hasil uji reliabilitas diperoleh untuk semua variabel yang diamati yaitu minat kerja, profesionalisme dan kepuasan kerja memperoleh nilai *cronbach alpha* diatas nilai r kritis 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas

distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menanalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji

asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, yaitu :

1. Melihat besaran proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan atau variabel lain ( $1-R^2$ ) yang disebut *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau mendekati nilai 0.01 memberikan makna adanya multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila  $R^2$  besar, dan bila koefisien regresi pada masing-masing variabel tidak signifikan.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel pada setiap model regresi yang bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi antar variabel independen bila nilai VIF lebih dari 10.

### **3.9.3. Pengujian Hipotesis**

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional dan pendidikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi berganda karena *variabel dependen* dipengaruhi dua *variabel independen*.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = *intercept*

X<sub>1</sub> = Minat kerja

X<sub>2</sub> = Profesionalisme konselor

b = Koefisien regresi.

e = *standarderror*.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

#### **b. Uji-t (Parsial)**

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependent (Ghozali, 2009).

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:230})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi ( $t_{\text{hitung}}$ )

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

$r^2$ : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_{01}: b_1 = 0$ ; artinya minat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

$H_{a1}: b_1 \neq 0$ ; artinya minat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

$H_{02} : b_2 = 0$ ; artinya profesionalisme konselor tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$ ; artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_{a1}, H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}, H_{02}$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_{a1}, H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}, H_{02}$  diterima.

### c. Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2009:219).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya minat kerja dan profesionalisme konselor secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya minat kerja dan profesionalisme konselor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja konselor.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

#### **d. Uji Koefisien Determinasi $R^2$**

Pengujian  $R^2$  digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. 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, dengan koefisien regresi sebesar 0,301. Artinya bahwa setiap peningkatan bobot minat kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,301 satuan. Sebaliknya semakin rendah minat kerja maka kepuasan kerja konselor juga semakin rendah.
2. Variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten. Semakin tinggi profesionalisme dapat menyebabkan maka kepuasan kerja konselor juga semakin tinggi, dengan koefisien regresi sebesar 0,335. Artinya bahwa setiap peningkatan bobot profesionalisme sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,335 satuan. Sebaliknya semakin rendah profesionalisme konselor maka kepuasan kerja konselor juga semakin rendah.
3. 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.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Konselor pada LPT Grahita Indonesia di Banten perlu menyadari perlunya penggunaan waktu yang lebih banyak dalam menekuni pekerjaan, dan juga perlu lebih mengutamakan pekerjaan dibanding dengan kepentingan lain.
2. 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.
3. Kontribusi minat kerja dan profesionalisme konselor sudah tergolong besar, tetapi kepuasan kerja konselor masih dapat ditingkatkan dengan memberi perhatian terhadap kompensasi dan lingkungan kerjanya.

## 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 Kekonseloran*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan. 2012. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- 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.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiwi, Carolina Maria Arinta. 2016. *Hubungan Minat Kerja terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Plambo Pemalang 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 Pekerjaan, Pegawai Produktif Studi Agen Asuransi Jiwa di Jakarta*.Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Vol.10, No.1 (76-95).

Walgito, Bimo.2014.*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.

