HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN YANG DIPEROLEH DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA DALAM LAYANAN KONSELING
(Studi Korelasional terhadap PT. Multi Mediatama Promosindo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) dalam Bidang Bimbingan dan Konseling

Oleh

MUHAMMAD ANDRI CANDRA
79120/2006

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN ANTARA PELATIHAN YANG DIPEROLEH DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN IMPLIKASINYA DALAM LAYANAN KONSELING
(Studi Korelasional terhadap PT. Multi Mediatama Promosindo)

Nama	:	Muhammad Andri Candra
NIM/BP	:	79120/2006
Jurusan	:	Bimbingan dan Konseling
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan

Padang, 30 April 2012

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Drs. H. Syahril, Kons	
Sekretaris : Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons	
Anggota : Dra. Marwisni Hasan, M.Pd., Kons	
Anggota : Dra. Yulidar Ibrahim, M.Pd., Kons	
Anggota : Drs. Yusri Rafsyam, M.Pd., Kons	

ABSTRAK

Judul : Hubungan antara Pelatihan yang Diperoleh dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya dalam Layanan Konseling (Studi Korelasional terhadap PT. Multi Mediatama Promosindo)
Peneliti : Muhammad Andri Candra
Pembimbing : 1. Drs. H. Syahril, Kons
2. Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons

Setiap tenaga kerja (karyawan) yang bekerja memiliki kepuasan tertentu di dalam dirinya yang bersifat relatif dan dinamis. Kepuasan-kepuasan tersebut didapat baik di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, maupun kombinasi di antara keduanya. Salah satu faktor kepuasan tersebut yaitu diperolehnya kemampuan tambahan (baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotor) melalui pelatihan-pelatihan yang telah mereka ikuti. Kenyataan yang penulis temui di lapangan pada salah satu perusahaan milik swasta (BUMS) bernama PT. Multi Mediatama Promosindo, yang bergerak di bidang jasa percetakan dan *advertising* dihimpun keterangan bahwa terdapat beberapa orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan secara baik (pelatihan yang diberikan dalam bentuk masa uji kerja selama dua bulan) belum mendapatkan kepuasan, namun pada beberapa orang karyawan lainnya yang hanya mengikuti pelatihan secara asal-asalan mendapatkan kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo, dan implikasinya dalam layanan konseling.

Jenis penelitian ini *deskriptif korelasional* yaitu penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau situasi tertentu sebagaimana adanya, kemudian melihat hubungan di antara dua variabel yang diteliti tersebut. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket berskala 1 – 4. Data dianalisis menggunakan metode persentase dan korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program komputer *SPSS versi 15.0 for windows.*

Hasil temuan penelitian mengungkapkan bahwa: (1) pelatihan yang diperoleh karyawan berada pada kategori *sangat baik,* (2) kepuasan kerja karyawan berada pada kategori *sangat baik,* (3) terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan pada taraf kepercayaan sebesar 0,05, dan (4) kemungkinan layanan konseling yang dapat diberikan antara lain layanan informasi, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok.

Berdasarkan temuan penelitian disarankan kepada: (1) direktut utama PT. Multi Mediatama Promosindo agar mempertahankan pencapaian positif yang telah diraih secara konsisten melalui berbagai metode pendekatan dan pengembangan secara konstruktif, edukatif serta bervariatif, (2) karyawan/ti PT. Multi Mediatama Promosindo hendaknya selalu mempersiapkan diri guna menerima pelatihan yang akan diberikan pihak manajemen perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat dipertahankan, (3) seluruh staf dosen pengajar Jurusan BK hendaknya mempertahankan prestasi yang telah diraih dalam wujud kinerja mengajar yang kondusif dan transparan, dan (4) peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian serupa baik korelasi maupun komparasi mengenai aspek-aspek lain yang lebih luas berkaitan dengan hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti baik pada bidang pendidikan maupun non-pendidikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Hubungan antara Pelatihan yang Diperoleh dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya dalam Layanan Konseling (Studi Korelasional terhadap PT. Multi Mediatama Promosindo)". Selanjutnya shalawat beriring salam tidak lupa penulis kirimkan pula kepada junjungan Nabi Muhammad saw yang telah memberi pedoman dan petunjuk hidup berupa Al-Qur'an dan Al-Sunnah bagi seluruh umat beserta alam seisinya.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan - Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Daharnis, M.Pd, Kons selaku ketua Jurusan dan Bapak Drs. Erlamsyah, M.Pd, Kons selaku sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan, yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan yang berguna bagi penulis selama mengikuti kegiatan belajar mengajar di bangku perkuliahan.
2. Bapak Drs. H. Syahril, Kons selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I skripsi dan bapak Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons selaku dosen dan pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan kesempatan untuk membimbing dan mengarahkan penulis dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Bapak Drs. Yusri Rafsyam, M.Pd, Kons, Ibu Dra. Marwisni Hasan, M.Pd, Kons dan Ibu Dra. Yulidar Ibrahim, M.Pd, Kons selaku dosen sekaligus penguji skripsi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan masukan yang sangat berarti bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh staf dosen pengajar Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah banyak memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama menjalani kegiatan perkuliahan dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Buralis, S.Pd dan Bapak Ramadi selaku staf administrasi Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah banyak membantu memperlancar kegiatan administrasi penulis sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
6. Direktur Utama PT. Multi Mediatama Promosindo beserta seluruh karyawan/ti yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan data serta keterangan yang sangat berharga bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah banyak memberikan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orangtua penulis tercinta yaitu Ayahanda Iriyal, S.E dan Ibunda Anisnaini, B.A beserta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan pengorbanan dalam bentuk do'a, semangat dan dukungan baik moril maupun materil demi terselesaikannya penyusunan skiripsi ini.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun sistimatika teknik penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada para pembaca sekalian, penulis mengharapkan saran dan kritikan konstruktif demi perbaikan di masa yang akan datang.

Semoga segala bantuan yang telah diberi akan dibalas oleh Allah SWT dengan pahala yang setimpal. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, instansi tempat penelitian dan Jurusan Bimbingan dan Konseling serta para pembaca pada umumnya. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna demi kemajuan ilmu pengetahuan kita bersama.

Padang, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Hipotesis 8

F. Pertanyaan Penelitian 8

G. Asumsi 8

H. Tujuan Penelitian 8

I. Manfaat Penelitian 9

J. Definisi Operasional 9

BAB II KAJIAN TEORI

A. Pelatihan 11

1. Pengertian Pelatihan 11

2. Manfaat Pelatihan 11

3. Indikator Pelatihan 14

B. Kepuasan Kerja 16

1. Pengertian Kerja 16

2. Pengertian Kepuasan Kerja 17

3. Indikator Kepuasan Kerja 18

C. Layanan Konseling 24

D. Kerangka Konseptual 35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 36
B. Subjek Penelitian 36
C. Jenis dan Sumber Data 37
   1. Jenis Data 37
   2. Sumber Data 37
D. Instrumen Penelitian 37
E. Prosedur Pengumpulan Data 39
F. Teknik Analisis Data 40

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian 42
B. Pembahasan Hasil Penelitian 54
C. Implikasi Hasil Penelitian dalam Layanan Konseling 67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74
B. Saran 74

KEPUSTAKAAN 76

LAMPIRAN 78

DAFTAR TABEL

Tabel: **Halaman**

Tabel 1. Subjek Penelitian 36
Tabel 2. Kategori Jawaban Responden 40
Tabel 3. Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian 41
Tabel 4. Hasil Perolehan Aspek Kognitif 43
Tabel 5. Hasil Perolehan Aspek Afektif 44
Tabel 6. Hasil Perolehan Aspek Psikomotor 45
Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pelatihan yang Diperoleh Karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo (Var. X) 46
Tabel 8. Hasil Kepuasan dari Bidang Tugas yang Dikerjakan 47
Tabel 9. Hasil Kepuasan dari Penghasilan yang Diterima 48
Tabel 10. Hasil Kepuasan dari Hubungan Karyawan dengan Atasan 49
Tabel 11. Hasil Kepuasan dari Hubungan Karyawan dengan Rekan Kerja 50
Tabel 12. Hasil Kepuasan dari Hubungan Karyawan dengan Kondisi Kerja 51
Tabel 13. Rekapitulasi Hasil Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo (Var. Y) 52
Tabel 14. Hubungan antara Pelatihan yang Diperoleh dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar: **Halaman**

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pelaksanaan Penelitian 35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: **Halaman**

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 78
Lampiran 2. Skor Mentah Pelatihan yang Diperoleh Karyawan (Var. X) 85
Lampiran 3. Skor Mentah Kepuasan Kerja Karyawan (Var. Y)..... 87
Lampiran 4. Tabulasi Pelatihan yang Diperoleh dari Aspek Kognitif 89
Lampiran 5. Tabulasi Pelatihan yang Diperoleh dari Aspek Afektif 91
Lampiran 6. Tabulasi Pelatihan yang Diperoleh dari Aspek Psikomotor 93
Lampiran 7. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berkaitan dengan Bidang Tugas yang Dikerjakan 95
Lampiran 8. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berkaitan dengan Penghasilan yang Diterima 97
Lampiran 9. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berkaitan Hubungan dengan Atasan 99
Lampiran 10. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berkaitan Hubungan dengan Rekan Kerja 101
Lampiran 11. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan Berkaitan Hubungan dengan Kondisi Kerja 103
Lampiran 12. Tabulasi Data Skor Mentah Hasil Penelitian Pelatihan yang Diperoleh (Var.X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Var.Y) 105
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesa 107
Lampiran 14. Tabel Harga Kritik r Product Moment..... 108
Lampiran 15. Surat Keterangan Penelitian dari Jurusan BK FIP UNP 109
Lampiran 16. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari PT. Multi Mediatama Promosindo 110

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap individu (dalam hal ini orang dewasa) selalu berusaha mencari pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup dan tugas-tugas perkembangan serta pengembangan karir. Freud (dalam Elida Prayitno, 2006: 4) mengatakan *"adult was someone who could assume of daily work and commited love"*. Maksudnya, seseorang dikatakan dewasa apabila orang itu dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehari-hari dan cinta yang telah diikrarkan, khususnya kepada pasangan pernikahannya. Sebagai seorang dewasa yang matang, individu tersebut juga dituntut untuk dapat mempertanggung jawabkan semua yang dilakukannya antara lain melalui bekerja. Dengan demikian, bekerja merupakan suatu prasyarat pertama dan utama dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan manusia serta membedakannya dari makhluk lainnya.

Seseorang atau sekelompok orang yang mampu melakukan pekerjaan disebut tenaga kerja. Sebagaimana Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (dalam Lalu Husni, 2005: 242) mengatakan tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Senada hal itu Malayu S.P Hasibuan (2009: 12) berpendapat tenaga kerja yaitu "Penjual jasa, baik pikiran maupun tenaga, dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu".

Jadi tenaga kerja yang dimaksud di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat utama dalam proses

produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran guna menghasilkan barang atau jasa, serta bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima gaji/ upah.

Tenaga kerja yang bekerja pada suatu organisasi perusahaan atau organisasi lainnya tidak terlepas dari sistem dan struktur yang ada di dalamnya, karena hal tersebut turut membantu peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan, sehingga kemajuan organisasi perusahaan dapat tercapai. Sebagaimana Harold Leavitt (dalam J. Winardi, 2001: 262) mengatakan terdapat empat variabel yang saling berinteraksi dalam suatu organisasi, diantaranya yaitu:

1. Tugas, berkaitan dengan pekerjaan yang ada; baik bersifat sederhana atau kompleks, baru atau yang diulang-ulang, distandardisasi atau bersifat unik.
2. Struktur, berkaitan dengan sistem-sistem komunikasi, otoritas, dan tanggung jawab.
3. Manusia, berkaitan dengan individu-individu yang bekerja dalam organisasi tersebut.
4. Teknologi, berkaitan dengan metode-metode pemecahan masalah atau teknik-teknik yang digunakan dalam pencapaian produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa salah satu variabel yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah faktor manusia (karyawan). Karyawan merupakan makhluk individu dan sosial yang menjadi aset kekayaan utama bagi setiap organisasi perusahaan, karena secara bersama-sama karyawan juga ikut berperan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 12).

Setiap jenis kegiatan yang akan dilakukan karyawan sebaiknya dimulai dari pemberian pelatihan secara berkesinambungan dari perusahaan. Pelatihan yang diberikan secara tepat, tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan merupakan kegiatan utama. Kegiatan tersebut harus mempunyai tujuan yang jelas, karena

fungsi pelatihan berhubungan langsung dengan upaya peningkatan kinerja karyawan dan merealisasikan tujuan organisasi. Selain itu, koordinasi sistem kerja pada masing-masing karyawan juga turut menciptakan keselarasan diantara semua kegiatan sehingga memudahkan pelaksanaannya.

Pelatihan yang diberikan hendaknya mampu menyentuh ketiga aspek, yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Sebagaimana Ashar S. Munandar (2004: 108) mengatakan tiga jenis sasaran yang hendak ditimbulkan melalui pemberian pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Sasaran kognitif, yaitu sasaran yang menggambarkan perilaku pengetahuan. Seperti mampu mengidentifikasi, mampu mengenal, mampu membedakan, mampu menilai, dan mampu menganalisis.
2. Sasaran afektif, meliputi perilaku yang berhubungan dengan perasaan dan sikap. Seperti perilaku tentang suatu kesediaan serta kecenderungan terhadap sesuatu objek.
3. Sasaran psikomotor, meliputi perilaku gerak dalam melakukan suatu pekerjaan.

Selain pemberian pelatihan sebagaimana tersebut di atas, salah satu hal yang penting bagi karyawan saat melaksanakan setiap pekerjaan yaitu didapatnya kepuasan kerja, baik selama bekerja maupun dari makna dan jenis pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan lega yang dialami seseorang pada saat melakukan tugas tertentu. Sebagaimana pendapat Howell & Dipboye (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 348) “Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”. Kepuasan kerja ada yang dapat dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi diantara keduanya. Setiap karyawan, apakah dia berstatus sebagai manajemen puncak atau hanya sebagai staf biasa, tidak terhindar dari yang namanya ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan setiap

orang memiliki permasalahannya masing-masing yang berbeda-beda, baik secara sederhana maupun kompleks, baik itu berasal dari faktor intrinsik atau ekstrinsik maupun dari faktor kedua-keduanya. Dalam hal ini, setiap karyawan menginginkan agar mereka tetap merasa betah selama bekerja dan meminimalisir ketidakpuasan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada salah satu badan usaha milik swasta (BUMS) bernama PT. Multi Mediatama Promosindo (25 Januari 2012) yang berlokasi di Jl. Puma No. 03 Tunggul Hitam Padang, yang mana perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa percetakan dan advertising dengan produk-produk berupa: *billboard, neon box, shop sign, sun screen, sign board, digital printing, screen printing, car panel* dan percetakan *offset.* Pada kesempatan tersebut, penulis menemui kondisi lapangan tempat bekerja karyawan (yaitu bengkel las) dipenuhi sisa serpihan-serpihan material besi yang akan digunakan sebagai kedudukan tiang reklame dan lain sebagainya sehingga berdampak pada kurang terpenuhinya keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan.

Selanjutnya berdasarkan wawancara penulis dengan tiga orang karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo (26 Januari 2012) pada bidang pekerjaan berbeda dihimpun keterangan bahwa karyawan belum mendapat kemampuan tambahan dari pelatihan yang telah mereka ikuti (dalam hal ini pelatihan diberikan dalam bentuk masa uji kerja selama dua bulan). Selanjutnya beberapa orang karyawan tersebut juga mengeluhkan kondisi tempat bekerja sarat akan tingkat kecelakaan kerja cukup tinggi apabila mereka mengabaikan K3 yang ada, dan ketika karyawan melakukan pemasangan *billboard* reklame di tepi jalan raya selalu dibayangi oleh kecelakaan lalu lintas yang menghadang apabila kurang berhati-hati.

Di lain hal, hubungan karyawan dengan rekan-rekan kerja kurang harmonis (seperti adanya kesalahpahaman saat melakukan pekerjaan), gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dan belum adanya aturan-aturan baku tertulis yang tertera di setiap unit kerja mengenai standardisasi pelaksanaan operasional (SPO) kerja karyawan.

Di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Direktur Utama (Dirut) PT. Multi Mediatama Promosindo (26 Januari 2012) didapat keterangan yang menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan (seperti pemberian gaji pokok, uang jasa lembur, uang tunjangan makan, uang tunjangan hari raya keagamaan, dan uang keuntungan jasa produksi apabila ada permintaan yang melebihi kuota produksi). Selain itu perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas kerja yang memadai dan mengutamakan K3 karyawan (seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja, seragam kerja lengkap dengan masker, kacamata hitam, helm pengaman, *safety belt* dan sepatu boat, serta seluruh karyawan beserta keluarga diasuransikan kesehatannya melalui PT. Jamsostek), perusahaan juga telah memberikan masa uji kerja (*training*) yang cukup terhadap seluruh karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Selanjutnya masih dari sumber yang sama (Dirut PT. Multi Mediatama Promosindo) mengatakan apabila kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi, hal tersebut dikarenakan antara lain saat karyawan mengikuti pelatihan kerja, karyawan tersebut kurang menggali informasi dan keterangan lebih detil berkaitan dengan bidang dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan kurang mengetahui kebijakan dan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan kurang mengetahui SPO kerja dan K3 yang berlaku, serta karyawan kurang mengetahui

cara membina hubungan yang baik terhadap rekan-rekan kerja maupun terhadap atasan perusahaan. Dengan demikian disimpulkan bahwa karyawan menginginkan suatu bentuk nyata dari hasil perolehan pelatihan yang pernah mereka ikuti (baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotor) yang dapat diaplikasikan melalui kinerja dan pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Keterangan-keterangan di atas menjadi pertanyaan bagi penulis, apakah hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerjanya dan bagaimana implikasi layanan konseling terhadap hal tersebut.

Bertolak dari fenomena di atas, penulis ingin mengetahui dan mengungkap seberapa besar persentase hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti karyawan dan seberapa besar pula persentase kepuasan kerjanya, serta melihat bagaimana hubungan yang terjadi di antara keduanya, kemudian ingin mengetahui bagaimana implikasi layanan konseling terhadap hal tersebut melalui sebuah rumusan kerangka penelitian yang berjudul: ***Hubungan antara Pelatihan yang Diperoleh dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya dalam Layanan Konseling (Studi Korelasional terhadap PT. Multi Mediatama Promosindo).***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka identifikasi masalah yang ada dalam penelitan ini yaitu:

1. Resiko K3 dari pekerjaan yang dihadapi karyawan cukup tinggi.
2. Belum terpajangnya aturan baku tertulis mengenai standar prosedur operasional (SPO) keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan di setiap unit kerja.

3. Pelatihan yang diperoleh karyawan dalam bentuk masa uji kerja (*training*) selama 2 (dua) bulan belum memadai.
4. Gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan karyawan.
5. Hubungan karyawan dengan atasan kurang harmonis.
6. Pembinaan kerjasama tim antar-karyawan masih perlu dikembangkan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada upaya pengungkapan hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo dan implikasinya dalam layanan konseling, diantaranya meliputi:

1. Pelatihan yang diperoleh karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo dibatasi pada aspek koginitif, afektif dan psikomotor.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo dibatasi pada bidang tugas yang dikerjakan, penghasilan yang diterima, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan kondisi kerja.
3. Hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.
4. Implikasi layanan konseling terhadap hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo dan bagaimana implikasinya dalam layanan konseling?”

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

F. Pertanyaan Penelitian

Beberapa pertanyaan yang diharapkan dapat terjawab dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran pelatihan yang diperoleh karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo?
4. Bagaimana implikasi layanan konseling terhadap pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo?

G. Asumsi

Asumsi penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan merupakan salah satu upaya mempertahankan kinerja karyawan.
2. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda.
3. Layanan konseling merupakan sejumlah layanan yang diberikan konselor kepada klien guna membantu mereka mencapai kehidupan efektif sehari-hari.

H. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

2. Mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.
3. Mengetahui bagaimana hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.
4. Mengetahui bagaimana implikasi layanan konseling terhadap pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

I. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dari:

1. Segi teoritis, yaitu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan literatur kepustakaan berkenaan hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan dan implikasinya dalam layanan konseling.
2. Segi praktis yaitu bagi:
   a. Direktur Utama PT. Multi Mediatama Promosindo, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka pemberian program dan metode pelatihan yang edukatif serta bervariatif sehingga mencapai visi dan misi perusahaan.
   b. Ketua beserta jajaran staf dosen pengajar Jurusan BK-FIP UNP, sebagai bahan masukan guna mempersiapkan, mengembangkan serta meningkatkan kualitas calon konselor profesional melalui berbagai kegiatan pengarahan dan pembinaan secara komprehensif dan integratif kepada para mahasiswanya.

J. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap judul penelitian, maka penulis merasa perlu menjelaskan beberapa definisi yang akan dioperasionalkan dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Pelatihan

   Pelatihan merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pihak

manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan saat mendatang. Para karyawan dilatih agar memperlihatkan perilaku kerja yang lebih baik (memberikan prestasi) sesuai dengan yang diharapkan pihak organisasi perusahaan (Veithzal Rivai, 2004: 226).

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti karyawan selama 2 (dua) bulan dalam bentuk masa uji kerja di PT. Multi Mediatama Promosindo meliputi pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan kerja (psikomotor).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada evaluasi dari aspek-aspek yang berbeda, sehingga ia akan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut (Ashar S. Munandar, 2004: 355).

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kepuasan yang dirasakan karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo berkenaan pada bidang tugas yang dikerjakan, penghasilan yang diterima, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan kondisi kerja.

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kepada orang lain dalam waktu yang singkat. Sikula (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 85) mengatakan pelatihan yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mampu mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Veithzal Rivai (2004: 226) mengatakan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang memiliki berbagai potensi guna menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan memerlukan pelatihan dalam berbagai bentuk diantaranya: *physical skill, intellectual skill, social skill,* dan *managerial skill*, karena pelatihan merupakan fundamental bagi peningkatan kinerja karyawan (Veithzal Rivai, 2004: 226). Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, yang ditandai dengan makin besarnya *diversifikasi* (perbedaan) tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dapat memungkinkan karyawan memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar pula.

2. Manfaat Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari proses belajar yang dilakukan untuk memperoleh dan meningkatkan berbagai keterampilan dalam waktu yang

relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Kegiatan tersebut merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan guna mempertahankan keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan/ kapabilitas tinggi dan mencegah terjadi keluarnya (*turnover*) karyawan. Sikula (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 87) mengatakan terdapat beberapa manfaat dari pelatihan, diantaranya yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas

   Pelatihan selain diberikan kepada tenaga kerja baru, juga diberikan kepada tenaga kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya yang sudah ada, sehingga akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

b. Meningkatkan mutu

   Pelatihan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dari produk yang dihasilkan. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik hanya akan melakukan sedikit kesalahan, serta cermat dalam pelaksanaan kegiatan kerja yang diberikan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan.

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

   Pelatihan dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu di masa mendatang.

d. Meningkatkan semangat kerja

   Semangat kerja karyawan akan meningkat jika program pelatihan dapat direncanakan dan dilakukan secara tepat serta berkesinambungan.

e. Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik

Pelatihan yang diprogramkan oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan akan mengakibatkan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja serta keahlian mereka masing-masing, sehingga dapat menarik dan menahan tenaga kerja yang potensial di bidangnya.

f. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang diberikan secara tepat, dapat membantu karyawan menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan sehingga dapat membuat lingkungan kerja yang lebih aman serta sikap mental yang lebih stabil.

g. Menghindari keusangan (*obsolescence*)

Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan diperlukan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan mutakhir dalam bidang pekerjaan mereka masing-masing.

h. Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pelatihan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja itu sendiri.

Selain hal tersebut di atas, beberapa manfaat dari pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004: 231) yaitu sebagai berikut:

a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri serta rasa percaya diri.
d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustasi dan konflik.
e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi dan meningkatkan keterampilan berinteraksi.
h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
j. Membangun rasa pencapaian pertumbuhan dalam pelatihan.
k. Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

Berdasarkan dua pendapat di atas diketahui bahwa pelatihan bermanfaat baik bagi individu karyawan maupun bagi manajemen perusahaan.

3. Indikator dari Pelatihan

Bloom (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 108) mengatakan indikator hasil perolehan dari pelatihan yang telah diikuti karyawan diantaranya meliputi:

a. Aspek kognitif, yaitu sasaran yang menggambarkan perilaku kognitif, antara lain mampu mengenal, mampu membedakan, mampu menilai, dan mampu menganalisis.
b. Aspek afektif, meliputi perilaku yang berhubungan dengan perasaan dan sikap.
c. Aspek psikomotor, meliputi perilaku gerak yang tepat dalam bekerja.

Selanjutnya penjabaran masing-masing prinsip pembelajaran taksonomi Bloom di atas seperti dikutip Herman Nirwana, dkk (2006: 58-62) berikut ini:

a. Aspek kognitif

Terdapat enam jenis perilaku yang hendak ditampilkan dari aspek kognitif, diantaranya:

1) *Pengetahuan,* mencakup kemampuan ingatan tentang hal yang telah dipelajari dan tersimpan dalam ingatan. Pengetahuan ini berkenaan dengan fakta, peristiwa, pengertian, kaedah, teori, prinsip atau metode.
2) *Pemahaman,* mencakup kemampuan menangkap arti dan makna dari hal yang telah dipelajari.
3) *Penerapan,* mencakup kemampuan menerapkan metode dari kaedah untuk menghadapi masalah yang nyata dan baru.
4) *Analisis,* mencakup kemampuan merinci suatu kesatuan dalam

bagian-bagian sehingga struktur keseluruhan dapat dipahami dengan baik.
5) *Sintesis,* mencakup kemampuan membentuk suatu pola baru.
6) *Evaluasi,* mencakup kemampuan membentuk pendapat tentang beberapa hal berdasarkan kriteria tertentu.

Keenam jenis perilaku di atas bersifat hierarkis, artinya perilaku pengetahuan tergolong terendah dan perilaku evaluasi tergolong tertinggi. Perilaku yang terendah merupakan perilaku yang harus dimiliki terlebih dahulu sebelum mempelajari perilaku yang lebih tinggi.

b. Aspek afektif

Terdapat lima jenis perilaku yang hendak ditampilkan dari aspek afektif diantaranya yaitu:

1) *Penerimaan,* yaitu mencakup kepekaan tentang hal tertentu dan kesediaan memperlihatkan hal tersebut.
2) *Partisipasi,* yaitu mencakup kerelaan, kesediaan memperhatikan dan berpartisipasi dalam suatu kegiatan.
3) *Penerimaan dan penentuan sikap,* yaitu mencakup menerima sesuatu nilai, menghargai, mengakui dan menentukan sikap.
4) *Organisasi,* yaitu mencakup kemampuan membentuk suatu sistem nilai sebagai pedoman dan pegangan hidup.
5) *Pembentukan pola hidup,* yaitu mencakup kemampuan menghayati nilai dan membentuknya menjadi pola nilai kehidupan pribadi.

Kelima perilaku tersebut berisi kemampuan kognitif dan juga bersifat hierarkis, perilaku penerimaan merupakan jenis perilaku terendah dan perilaku pembentukan pola hidup merupakan perilaku afektif tertinggi.

c. Aspek psikomotor

Terdapat tujuh jenis perilaku yang hendak ditampilkan dari aspek psikomotor, yaitu:

1) *Persepsi,* yaitu mencakup kemampuan memilah-milahkan (mendiskriminasikan) hal-hal secara jelas, dan menyadari adanya perbedaan yang khas tersebut.
2) *Kesiapan,* yaitu mencakup kemampuan penempatan dari

dalam keadaan dimana akan terjadi suatu gerakan atau rangkaian gerakan.

3) *Gerakan terbimbing,* yaitu mencakup kemampuan melakukan gerakan sesuai contoh, atau gerakan peniruan.
4) *Gerakan yang terbiasa,* yaitu mencakup kemampuan melakukan gerakan-gerakan tanpa contoh.
5) *Gerakan kompleks,* yaitu mencakup kemampuan melakukan gerakan atau keterampilan yang terdiri dari banyak tahap, secara lancar, efisien dan tepat.
6) *Penyesuaian pola gerakan,* yaitu mencakup kemampuan mengadakan perubahan dan penyesuaian pola gerak-gerik dengan persyaratan khusus yang berlaku.
7) *Kreativitas,* yaitu mencakup kemampuan melahirkan pola-pola gerak-gerik yang baru atas prakarsa sendiri.

Ketujuh perilaku di atas mengandung urutan taraf keterampilan yang berurutan dan berangkai, serta kemampuan-kemampuan tersebut merupakan urutan fase-fase dalam belajar motorik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan psikomotorik mencakup kemampuan fisik dan mental.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa prinsip pembelajaran taksonomi Bloom dapat digunakan sebagai indikator dari pelatihan yang diperoleh karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kerja

Kerja merupakan suatu bentuk kegiatan melakukan, mengolah dan/atau menghasilkan barang atau jasa. Malayu S.P Hasibuan (2009: 94) mengatakan kerja adalah "Pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan atas prestasi tertentu".

Kegiatan kerja yang dilakukan manusia pada dasarnya merupakan salah satu cara pemenuhan kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup tersebut bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan

orang tersebut berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Aktivitas dalam kerja mengandung banyak unsur, diantaranya yaitu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 95).

Suatu pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan fungsi-fungsi tertentu. O'Toole (dalam Moh. Thayeb Manrihu, 1992: 54) mengatakan terdapat tiga fungsi dari pekerjaan, yaitu:

a. Secara ekonomik, pekerjaan merupakan faktor utama dalam produksi; dengan demikian, pekerjaan mempengaruhi jenis, kuantitas dan kualitas barang/jasa yang tersedia.
b. Secara sosiologis, pekerjaan memberi status dan mengesahkan aktivitas; prerogatif-prerogatif dan pengakuan seseorang dalam masyarakat adalah fungsi dari peranan kerja yang diantisipasi pekerja.
c. Secara psikologis, pekerjaan merupakan suatu cara mengekspresikan diri; pekerjaan yang secara sosial bermakna meningkatkan harga diri dan kesehatan mental secara keseluruhan, sedangkan pekerjaan yang tidak memberikan tantangan, pekerjaan-pekerjaan yang tidak diinginkan akan mengurangi harga diri dan berkorelasi dengan banyak gangguan fisik dan mental.

Berdasarkan dua pendapat di atas diketahui bahwa kerja merupakan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan setiap individu, serta merupakan salah satu cara untuk mempertahankan hidupnya.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan dirinya dan pekerjaannya, atau dengan kata lain sebagai suatu perasaan yang menyokong dalam diri tenaga kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Malayu S.P Hasibuan (2009: 202) mengatakan kepuasan kerja adalah "Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya".

Selanjutnya Howell & Dipboye (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 348) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan Moh. As'ad (2003: 149) mengatakan semakin banyak aspek-aspek dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja ada yang dapat dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi diantara keduanya. Sebagaimana dikatakan Malayu S.P Hasibuan (2009: 202) sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.
2. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati karyawan di luar pekerjaan dengan balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.
3. Kepuasan kerja kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang tenaga kerja (bersifat positif) tentang pekerjaan yang dilakukannya, atau dengan kata lain tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaan itu, demikian sebaliknya tenaga kerja yang kurang puas dengan pekerjaannya akan merasa kurang senang dengan pekerjaan tersebut.

3. Indikator dari Kepuasan Kerja

Ashar S. Munandar (2004: 357-363) mengatakan indikator kepuasan kerja dilihat dari: (a) bidang tugas yang dikerjakan, (b) penghasilan yang

diterima, (c) hubungan karyawan dengan atasan, (d) hubungan karyawan dengan rekan kerja, dan (e) hubungan karyawan dengan kondisi kerja.

Berikut ini merupakan penjabaran dari indikator kepuasan kerja tersebut di atas:

a. Bidang tugas yang dikerjakan

Bidang tugas yang dikerjakan yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan isi tugas yang ada pada suatu pekerjaan. Menurut Locke (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 357) terdapat lima ciri yang memperlihatkan kaitan antara bidang tugas yang dikerjakan dengan kepuasan kerja yang dirasa karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan, diantaranya:

1) Keragaman keterampilan yang dikuasai karyawan; makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2) Jati diri tugas (*task identity*), sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan secara keseluruhan berarti; tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak, merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan tidak puas. Misalnya pekerjaan pada perakitan.
3) Tugas yang penting (*task significant*), atau rasa pentingnya suatu tugas bagi seseorang; jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4) Kebebasan (*autonomy*); pekerjaan yang memberikan kebebasan dan ketidak tergantungan serta peluang dalam mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang mengetahui dan memahami bidang tugas yang dikerjakan dari suatu pekerjaan akan selalu berusaha melakukannya dengan sungguh-sungguh dan penuh perhatian, serta memperhitungkan segala sesuatu berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

b. Penghasilan yang diterima

Penghasilan yang diterima yaitu suatu bentuk balas jasa berupa imbalan dalam bentuk uang atau lainnya yang diterima tenaga kerja. Imbalan tersebut merupakan salah satu bentuk ganjaran ekstrinsik yang dapat dicapai karyawan melalui kegiatan bekerja. Theriault (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 360) mengatakan kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut diberikan.

Penghasilan yang diberikan secara adil kepada karyawan berdasarkan tingkat keterampilan dan ketercapaian prestasi kerja dapat membantu organisasi perusahaan memiliki karyawan yang kapabel, bukan hanya dapat memberikan kepuasan kerja, namun juga memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi apabila timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan tersebut dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para karyawan, berhentinya karyawan bekerja, dan bahkan akan timbul gejala-gejala lain yaitu memburuknya kesehatan mental dan fisikal karyawan.

c. Hubungan karyawan dengan atasan

Hubungan karyawan dengan atasan adalah suatu bentuk hubungan yang terjadi antara karyawan dan atasan dalam hal penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan di suatu perusahaan serta kegiatan pengawasan yang dipimpin langsung oleh atasan kepada bawahan. Menurut Locke (dalam Ashar S. Munandar, 2004: 361) terdapat dua jenis hubungan atasan, yaitu

hubungan atasan dan bawahan secara langsung (*hubungan fungsional*) dan hubungan secara keseluruhan (*entity*).

Hubungan secara langsung (*fungsional*) didasarkan pada kemampuan atasan membantu para karyawan dalam memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan tersebut, sedangkan hubungan keseluruhan (*entity*) didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa antara atasan dan bawahan.

Dewasa ini atasan merasa berperan sebagai orang tua yang wajib mengayomi, melindungi dan bertanggung jawab atas kesejahteraan para karyawan sebagai anak asuhnya, sehingga keberadaan karyawan bergantung pada kebijakan-kebijakan yang dibuat atasan tersebut. Pandji Anoraga (2001: 75) mengatakan bahwa praktek-praktek demikian mendorong para atasan untuk memanfaatkan pola kepemimpinan otoriter yang hanya akan memadamkan kreativitas, inisiatif, semangat kerja, serta mempersulit proses komunikasi hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bahkan akan memunculkan sikap apatisme karyawan itu sendiri.

Atasan selaku pembina di perusahaan diharapkan dapat berperan aktif dalam membina dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawannya, antara lain melalui pemberian delegasi wewenang. Karena para pimpinan perusahaanlah yang tahu persis kompetensi dan kualifikasi setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

d. Hubungan karyawan dengan rekan kerja

Rekan kerja merupakan suatu kesatuan koordinasi dan kesediaan saling membantu antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam hal

pekerjaan yang sedang dilakukan. Ashar S. Munandar (2004: 362) mengatakan kepuasan kerja karyawan dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (seperti kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya bekerja sebagai satu tim.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial berbeda yang hanya dapat disalurkan melalui pengelompokan-pengelompokan informal, dan bahwa pengelompokan seperti itu menimbulkan perasaan dan norma-norma yang sebenarnya mempengaruhi kinerja karyawan tentang bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan, tingkat-tingkat produktivitas, dan mutu keluaran baik yang diharapkan perusahaan. Mayo (dalam Nurul Iman, 1991: 74) mengembangkan suatu pandangan mengenai sifat sosial manusia yang dapat dijelaskan melalui asumsi-asumsi berikut:

1) Kebutuhan sosial adalah motivator perilaku manusia yang utama, dan hubungan antarpribadi adalah pembentukan identitas yang utama.
2) Sebagai akibat mekanisme yang dibawa oleh Revolusi Industri, banyak pekerjaan kehilangan nilai intrinsiknya, yang sekarang harus dicari dalam hubungan sosial lewat pekerjaan.
3) Para karyawan lebih menanggapi kekuatan-kekuatan sosial sejawat mereka daripada perangsang dan pengendalian manajemen.
4) Para karyawan menanggapi manajemen sejauh penyelia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya akan rasa memiliki, penerimaan, dan identitas.

Berdasarkan dua pendapat tersebut di atas diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dapat timbul apabila kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri) terpenuhi di dalam kelompok kerja informal, dimana para pekerjanya

menanggapi kekuatan-kekuatan sosial dari rekan-rekan sejawat lebih berpengaruh dalam hal pekerjaan sebagai satu tim.

e. Hubungan karyawan dengan kondisi kerja

Kondisi kerja yaitu suatu kondisi dimana keadaan tersebut mampu memenuhi keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan. Mondy (alih bahasa Bayu Airlangga, 2008: 82) mengatakan keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kesehatan (*health*) mengacu pada kebebasan dari penyakit fisikal maupun emosional. Kedua masalah tersebut secara serius dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja, sehingga secara dramatis akan menurunkan efektivitas perusahaan maupun kepuasan kerja karyawan.

Salah satu cara mengatasi masalah K3 dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut adalah melalui penggunaan sistem ergonomika. Ashar S. Munandar (2004: 363) mengatakan kondisi kerja yang menunjang meliputi kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomik, serta mampu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisikal karyawan. Selanjutnya Mondy (alih bahasa Bayu Airlangga, 2008: 90) mengatakan ergonomika *(ergonomics)* adalah studi mengenai interaksi manusia dengan tugas, peralatan, perkakas, dan lingkungan fisik. Tujuannya adalah mencocokkan mesin dan lingkungan kerja dengan orang yang menggunakannya, sehingga mengharuskan orang yang bersangkutan untuk melakukan penyesuaian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang mampu menyediakan ruang kerja yang nyaman, terang, dengan peralatan kerja yang

enak digunakan (memperhatikan prinsip ergonomik), maka kebutuhan-kebutuhan fisikal dan psikologikal karyawan terpenuhi sehingga kepuasan kerja tercapai.

C. Layanan Konseling

Layanan konseling adalah suatu bentuk layanan bantuan yang diberikan oleh pihak profesional (konselor) kepada individu atau kelompok (klien) guna mewujudkan perkembangan manusia secara optimal pada setiap tahapannya, sehingga individu tersebut dapat menemukan, mengenali dan menerima dirinya secara positif dan dinamis. Sebagaimana Prayitno dan Erman Amti (2004: 105) mengemukakan konseling adalah "Proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah (klien) yang bermuara teratasinya masalah yang dihadapi oleh klien".

Selanjutnya Shertzer & Stone (dalam Prayitno dan Erman Amti, 2004: 100) mengatakan konseling merupakan suatu proses dalam mana konselor membantu konseli membuat interpretasi-interpretasi tentang fakta-fakta yang berhubungan dengan pilihan, rencana, atau penyesuaian yang perlu dibuatnya.

Pemberian sejumlah layanan konseling yang menjangkau daerah kerja yang lebih luas, perlu diselenggarakan oleh konselor multidimensional. Sebagaimana Chiles & Eiken (dalam Prayitno dan Erman Amti, 2004: 247) mengatakan:

> Konselor multidimensional merupakan orang yang mampu bekerja sama selain dengan orangtua, guru, administrator, juga dengan berbagai komponen dan lembaga di masyarakat yang lebih luas. Konselor tersebut bekerja dengan masalah-masalah personal, emosional, sosial, pendidikan dan pekerjaan, yang kesemuanya itu untuk mencegah timbulnya masalah, pengentasan masalah, serta menunjang perkembangan individu anggota masyarakat.

Konselor yang bersifat multidimensional benar-benar menjadi ahli yang memberikan jasa berupa bantuan kepada orang-orang yang sedang memfungsikan dirinya pada setiap tahap perkembangan tertentu, membantu mereka mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari kondisi dan apa yang sudah mereka miliki, membantu mereka menangani hal-hal tertentu agar lebih efektif, merencanakan tindak lanjut atas langkah-langkah yang telah diambil, serta membantu lembaga-lembaga ataupun organisasi-organisasi tertentu melakukan perubahan agar lebih efektif. Konselor tersebut bekerja di semua bidang kehidupan, mengabdikan peranan dan jasanya untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan sumber daya manusia seutuhnya, membantu individu warga masyarakat dari berbagai jenjang usia, mencegah timbulnya masalah dan mengentaskan berbagai masalah yang dihadapi oleh warga masyarakat, serta menjadikan setiap tahap perkembangan yang mereka jalani tersebut menjadi lebih optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas disimpulkan bahwa konseling merupakan sejumlah layanan bantuan yang dapat diberikan kepada individu atau kelompok yang memiliki masalah, sehingga individu tersebut dapat menjalani kehidupannya lebih baik.

Konselor yang bekerja di instansi perusahaan dapat melaksanakan sejumlah layanan konseling dengan baik apabila konselor tersebut bisa mengaplikasikan secara luas dan menyeluruh prinsip-prinsip pelayanan bimbingan dan konseling, yang mana prinsip-prinsip ini merupakan landasan bagi pelayanan bimbingan dan konseling. Prayitno dan Erman Amti (2004: 220) mengemukakan salah satu prinsip bimbingan dan konseling berkenaan dengan masalah individu yaitu:

> Meskipun pelayanan bimbingan dan konseling menjangkau setiap tahap dan bidang perkembangan kehidupan individu, namun bidang

> bimbingan pada umumnya dibatasi hanya pada hal-hal yang menyangkut pengaruh kondisi mental dan fisik individu terhadap penyesuaian dirinya di rumah, di sekolah, serta dalam kaitannya dengan kontak sosial dan pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh kondisi lingkungan terhadap kondisi mental dan fisik individu.

Berdasarkan kutipan di atas disimpulkan bahwa peranan konselor yang bekerja di berbagai tempat, baik di rumah, di sekolah maupun di instansi lainnya yang berkaitan langsung dengan kontak sosial dan pekerjaan tidak hanya terpusat pada upaya pemberian bantuan kepada sejumlah individu yang mengalami masalah saja, namun juga merupakan upaya pemberian bantuan yang menghendaki agar setiap individu terhindar dari masalah-masalah yang dialaminya dan dapat mengatasi setiap permasalahan yang dihadapinya secara lebih baik, sehingga individu tersebut terhindar dari pengaruh negatif yang ada di sekitar lingkungan tempat tinggalnya serta dapat menjadi pribadi yang mandiri.

Selain hal tersebut di atas, Prayitno (2004) mengemukakan terdapat enam bidang bimbingan yang ada dalam layanan konseling yaitu sebagai berikut:

1. Bidang bimbingan pribadi

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan pribadi merupakan layanan yang diberikan guna membantu individu mengenal dirinya sendiri dan menemukan potensi yang ia miliki, sehingga dapat mengembangkan pribadi yang mandiri. Layanan dalam bidang bimbingan pribadi ini dapat dilakukan antara lain seperti pemberian sejumlah pengenalan atau pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan diri melalui berbagai kegiatan kreatif dan produktif, sehingga individu tersebut mampu untuk menanggulanginya secara mandiri ke arah pengembangan yang positif, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

2. Bidang bimbingan sosial

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan sosial merupakan layanan yang diberikan guna membantu individu memahami diri dalam kaitannya dengan lingkungan dan etika pergaulan sosial yang dilandasi dengan budi pekerti luhur dan tanggung jawab sosial di lingkungan masyarakat. Pemberian layanan dalam bidang ini seperti pemantapan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan secara efektif, pemantapan kemampuan menerima dan menyampaikan pendapat secara produktif, pemantapan kemampuan bertingkah laku dalam berhubungan sosial dan pemantapan hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan lainnya.

3. Bidang bimbingan belajar

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan belajar merupakan layanan yang bertujuan membantu individu mengenal, menumbuhkan dan mengembangkan diri, sikap dan kebiasaan belajar yang baik sehingga dapat menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan. Pemberian layanan dalam bidang ini antara lain seperti pemantapan sikap dan kebiasaan belajar yang baik dalam mencari informasi dari berbagai sumber, serta mengerjakan tugas secara mandiri.

4. Bidang bimbingan karir

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan karir merupakan layanan yang diberikan untuk membantu individu mengenal potensi yang ada pada dirinya, mengembangkan dan memantapkan sikap positif serta objektif dari kelanjutan karir terhadap dunia kerja. Pemberian layanan dalam bidang ini dapat dilakukan antara lain seperti pemantapan sikap dan kebiasaan diri yang baik selama bekerja guna mengembangkan sikap keterampilan kerja yang positif pada diri individu tersebut.

5. Bidang bimbingan kehidupan berkeluarga

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan kehidupan berkeluarga merupakan layanan yang diberikan untuk membantu individu yang telah atau baru akan memasuki kehidupan berkeluarga guna mengetahui dan memahami posisi, norma, peran dan tingkah laku peran secara positif yang semestinya ditampilkan oleh masing-masing anggota keluarga tersebut. Melalui pemberian layanan ini, diharapkan masing-masing anggota keluarga tersebut dapat melakukan peran dan fungsinya sesuai dengan perkembangan usia dan tanggung jawabnya yang baik sebagai anggota keluarga.

6. Bidang bimbingan kehidupan beragama

   Layanan konseling dalam bidang bimbingan kehidupan beragama merupakan layanan yang diberikan untuk membantu individu mengetahui dan memahami keterkaitan erat antara hakikat, keberadaan perikehidupan manusia. Dalam hal ini Prayitno dan Erman Amti (2004: 146) mengemukakan tiga hal pokok yang perlu ditekankan, yaitu:

   1) Keyakinan bahwa manusia dan seluruh alam semesta adalah makhluk Tuhan.
   2) Sikap yang mendorong perkembangan dan perikehidupan manusia berjalan ke arah dan sesuai dengan kaidah-kaidah agama.
   3) Upaya yang memungkinkan berkembang dan dimanfaatkannya secara optimal suasana dan perangkat budaya (termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi) serta kemasyarakatan yang sesuai dan meneguhkan kehidupan beragama untuk membantu perkembangan dan pemecahan masalah individu.

   Berdasarkan kutipan di atas disimpulkan bahwa melalui pemberian layanan konseling dalam bidang kehidupan beragama yang ditujukan kepada setiap individu maupun kelompok sehingga mereka mengetahui dan memahami

arti penting pedoman serta aturan dasar mengenai sisi ketakwaan yang lengkap dan seimbang guna menyalurkan segenap kemampuan potensial manusia yang benar-benar sesuai dengan kemanusiaan manusia tersebut.

Selain hal tersebut, layanan konseling juga memiliki fungsi-fungsi tertentu yang bertujuan untuk menyelaraskan kehidupan pribadi manusia. Dalam hal ini Prayitno dan Erman Amti (2004: 197-215) mengemukakan terdapat empat fungsi yang ada pada konseling yaitu:

1. Fungsi pemahaman, adalah fungsi yang menginginkan pemahaman tentang diri klien beserta permasalahannya oleh klien sendiri dan oleh pihak-pihak yang akan membantu klien, serta pemahaman tentang lingkungan klien oleh klien itu sendiri. Seperti klien memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri, serta memahami potensi-potensi diri yang dapat dikembangkan secara optimal.
2. Fungsi pencegahan, adalah fungsi yang mengupayakan pengurangan dalam wujud mempengaruhi dengan cara positif dan bijaksana terhadap lingkungan yang dapat menimbulkan kesulitan atau kerugian sebelum hal tersebut benar-benar terjadi. Dalam hal ini klien memerlukan dukungan dari berbagai pihak (baik sosial, emosional maupun materil) terutama dari konselor yang akan memperkuat semangat dan upaya individu untuk terhindar dari permasalahan yang mungkin terjadi, selain itu klien diharapkan mengetahui dan memahami tingkah laku apa yang ”harus dilakukan” atau ”tidak boleh dilakukan” dalam kaitannya dengan suasana ataupun hal-hal khusus tertentu.
3. Fungsi pengentasan, adalah fungsi yang menghendaki terentaskannya masalah-masalah klien dengan baik melalui diagnosis pemahaman, yaitu mengupayakan pemahaman terhadap masalah klien. Seperti pemahaman mengenai seluk-beluk

masalah klien, termasuk di dalamnya mengenai perkembangan dan sebab-sebab timbulnya masalah di diri klien tersebut.

4. Fungsi pemeliharaan dan pengembangan, adalah fungsi yang menginginkan semua potensi positif yang ada dalam diri klien terpelihara bahkan berkembang secara optimal. Fungsi ini dilaksanakan melalui berbagai program, pengaturan dan kegiatan. Misalnya bagi individu yang memiliki intelegensi tinggi, bakat yang istimewa, minat positif dan produktif yang menonjol, serta memiliki sikap dan kebiasaan baik lainnya yang telah terbina di diri individu tersebut perlu dipertahankan bahkan dikembangkan sehingga memiliki nilai tambah dari sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa kelima fungsi bimbingan dan konseling tersebut merupakan salah satu upaya dalam pelayanan pemanusiaan manusia yang bertujuan untuk memberikan kemudahan-kemudahan terhadap perkembangan kehidupan manusia itu sendiri.

Selain hal tersebut di atas, Prayitno (2004) mengemukakan terdapat sembilan jenis layanan yang ada dalam layanan konseling yaitu sebagai berikut:

1. Layanan Orientasi

   Layanan orientasi merupakan layanan konseling yang diberikan konselor kepada klien untuk memperkenalkan individu terhadap lingkungan yang baru dimasukinya. Layanan orientasi berupaya ”menjembatani” kesenjangan antara seseorang dengan suasana ataupun objek-objek baru. Tujuan dari layanan ini yaitu memberikan sejumlah pemahaman pengenalan terhadap segala macam bentuk kegiatan yang akan dilakukan individu, sehingga individu tersebut dapat mengantisipasi sedikit banyaknya masalah yang akan dihadapinya baik

saat sekarang maupun dalam konteks tertentu di masa mendatang. Fungsi pemahaman merupakan fungsi yang paling dominan dalam layanan ini, selain itu juga terdapat fungsi pencegahan, fungsi pengembangan dan pemeliharaan, fungsi pengentasan serta fungsi advokasi yang bertujuan untuk membela hak-hak pribadi diri klien.

2. Layanan Informasi

   Layanan informasi adalah layanan konseling yang diberikan konselor kepada klien dengan maksud untuk membekali mereka dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berguna bagi dirinya dan kehidupannya. Layanan informasi ini berusaha memenuhi kekurangan individu akan sejumlah informasi yang mereka perlukan. Dalam hal ini fungsi pemahaman merupakan fungsi dominan di antara fungsi-fungsi layanan konseling lainnya. Tujuan dari layanan ini yaitu menghendaki agar klien dapat menguasai sejumlah informasi yang diperlukannya, yang memungkinkan ia mampu memahami dan menerima diri serta lingkungannya secara positif, objektif dan dinamis dalam mengambil setiap keputusan untuk kegiatan-kegiatan yang berguna, sehingga klien tersebut dapat mengaktualisasikan diri secara lebih baik.

3. Layanan Penempatan dan Penyaluran

   Layanan penempatan dan penyaluran merupakan layanan konseling yang diberikan konselor kepada klien yang menghendaki diperolehnya tempat yang sesuai bagi individu untuk pengembangan potensi dirinya, baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kehidupan dan perkembangan individu tersebut. Layanan ini bertujuan untuk mengurangi seminimal mungkin dampak negatif dari kondisi lingkungan yang akan dialami seseorang, baik

lingkungan fisik maupun lingkungan sosio-emosional, selain itu bahkan mengupayakan dukungan yang lebih besar terhadap pengembangan potensi individu di tempat yang tepat sehingga diharapkan potensi tersebut tersalurkan dan berkembang secara optimal. Fungsi pengembangan dan pemeliharaan merupakan fungsi utama yang secara langsung menjadi buah dari layanan ini selain dari fungsi-fungsi konseling lainnya.

4. Layanan Pengusaan Konten

   Layanan penguasaan konten adalah layanan bantuan yang diberikan konselor kepada klien (baik perorangan maupun dalam kelompok) untuk menguasai kemampuan atau kompetensi tertentu melalui kegiatan belajar. Kemampuan atau kompetensi yang dipelajari itu merupakan satu unit konten yang di dalamnya terkandung fakta dan data, konsep, proses, hukum dan aturan, nilai, persepsi, afeksi, sikap serta tindakan-tindakan yang saling terkait antara satu dan lainnya. Layanan ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pemahaman individu, mengarahkan penilaian dan sikapnya menguasai cara atau kebiasaan-kebiasaan tertentu guna memenuhi kebutuhannya dalam mengatasi setiap permasalahan yang dihadapinya. Fungsi pemahaman merupakan fungsi utama yang menjadi tujuan dari layanan penguasaan konten ini selain fungsi-fungsi lainnya yang ada dalam layanan konseling.

5. Layanan Konseling Perorangan

   Layanan konseling perorangan merupakan layanan konseling yang diselenggarakan secara tatap muka oleh konselor terhadap seorang klien dalam rangka pembahasan pengentasan masalah pribadi klien. Pembahasan tersebut bersifat *mendalam* (menyentuh hal-hal penting tentang diri klien) dan *meluas*

(meliputi berbagai sisi yang menyangkut permasalahan klien), selain itu juga bersifat *spesifik* (menuju ke arah pengentasan masalah tersebut). Layanan ini bertujuan untuk pengentasan masalah klien, sehingga beban klien diringankan, kemampuan klien ditingkatkan dan potensi klien dikembangkan. Fungsi pemahaman merupakan fungsi dominan yang menjadi inti dari terselenggara layanan ini selain fungsi-fungsi lainnya yang ada dalam layanan konseling.

6. Layanan Bimbingan Kelompok

   Layanan bimbingan kelompok adalah layanan konseling yang mengikutkan sejumlah peserta dalam bentuk kelompok, dengan konselor sebagai pemimpin kegiatan kelompok. Layanan ini bertujuan untuk berkembangnya kemampuan bersosialisasi masing-masing anggota kelompok melalui pengaktifan dinamika kelompok untuk membahas berbagai hal/topik umum yang berguna bagi pengembangan pribadi, dan/atau pemecahan masalah individu yang menjadi peserta kegiatan kelompok. Melalui pengaktifan dinamika kelompok secara intensif tersebut, pembahasan topik-topik itu akan mendorong pengembangan perasaan dan pemikiran, persepsi, wawasan serta sikap yang menunjang diwujudkannya tingkah laku yang lebih efektif.

7. Layanan Konseling Kelompok

   Layanan konseling kelompok merupakan layanan konseling yang mengikutkan sejumlah peserta dalam bentuk kelompok (maksimal 10 orang) yang terfokus pada pembahasan masalah pribadi individu peserta kegiatan layanan. Melalui kegiatan layanan konseling kelompok yang dilakukan secara intensif dalam upaya pemecahan masalah, para peserta memperoleh beberapa tujuan sekaligus yaitu: terkembangkannya perasaan, pikiran, persepsi dan sikap terarah kepada

tingkah laku yang baik, terpecahkannya masalah individu yang bersangkutan serta diperolehnya imbasan pemahaman terhadap pemecahan masalah tersebut bagi individu-individu lain peserta layanan ini.

8. Layanan Konsultasi

   Layanan konsultasi adalah layanan konseling yang dilaksanakan oleh konselor terhadap seorang pelanggan (disebut *konsulti*) yang memungkinkan *konsulti* memperoleh wawasan, pemahaman dan cara-cara yang perlu dilaksanakannya dalam menangani kondisi atau permasalahan pihak ketiga. Layanan ini bertujuan agar *konsulti* dengan kemampuannya sendiri dapat menangani kondisi dan/atau permasalahan yang dialami pihak ketiga yang merupakan menjadi sebahagian tanggung jawab *konsulti* tersebut. Fungsi pemahaman dan pengentasan merupakan fungsi yang paling dominan dalam penyelenggaraan layanan ini, selain fungsi-fungsi konseling lainnya.

9. Layanan Mediasi

   Layanan mediasi merupakan layanan konseling yang dilaksanakan konselor terhadap dua pihak (atau lebih) yang sedang dalam keadaan saling tidak menemukan kecocokan, keadaan demikian akan merugikan kedua belah pihak tersebut. Layanan ini bertujuan agar tercapainya kondisi hubungan yang positif dan kondusif di antara para klien, yaitu pihak-pihak yang berselisih. Melalui layanan mediasi, konselor berusaha membangun kembali tingkat pemahaman dan sikap klien (fungsi pemahaman) yang teraktualisasikan dalam tingkah laku nyata yang menyertai hubungan kedua belah pihak. Hubungan yang positif, kondusif dan konstruktif itu dirasakan membahagiakan pihak-pihak terkait sehingga memberikan manfaat bagi mereka (fungsi pengentasan).

Berdasarkan bidang, fungsi dan jenis-jenis layanan konseling yang ada dan telah dikemukakan sebelumnya, disimpulkan bahwa layanan konseling memiliki keterkaitan dengan seluruh kegiatan yang memungkinkan tercapainya suatu kondisi yang kondusif dan efektif bagi pihak-pihak yang membutuhkan pelayanan tersebut.

D. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo dan implikasinya dalam layanan konseling. Pola kerangka pikirnya yaitu apabila pelatihan yang diperoleh karyawan secara baik mampu menyentuh ketiga aspek (kognitif, afektif dan psikomotor), maka kepuasan kerja akan tercapai. Adapun gambar dari kerangka konseptual pelaksanaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual pelaksanaan penelitian di atas, diduga terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan deskripsi data serta pembahasan temuan penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil temuan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang diperoleh karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo berada pada kategori *sangat baik*.
2. Hasil temuan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo berada pada kategori *sangat baik*.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan yang diperoleh dengan kepuasan kerja karyawan PT. Multi Mediatama Promosindo.
4. Kemungkinan layanan konseling yang dapat diberikan antara lain layanan informasi, layanan konseling perorangan, layanan bimbingan kelompok dan layanan konseling kelompok.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada direktur utama dan pihak manajemen PT. Multi Mediatama Promosindo agar selalu mempertahankan pencapaian positif yang telah dilakukan secara konsisten berkaitan dengan pelatihan yang diperoleh serta kepuasan kerja karyawan melalui pemberian berbagai pelatihan kerja secara edukatif dan bervariatif lainnya dalam bentuk program-program yang dapat diterapkan secara

praktis oleh seluruh karyawan, sehingga karyawan tersebut memiliki kesiapan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang.

2. Kepada karyawan/ti PT. Multi Mediatama Promosindo – Padang hendaknya selalu mempersiapkan diri guna menerima pelatihan yang akan diberikan oleh pihak manajemen perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat terjaga baik.
3. Kepada seluruh staf dosen pengajar Jurusan BK hendaknya mempertahankan prestasi dan prestisenya dalam wujud kinerja mengajar yang kondusif dan transparan guna pembekalan mahasiswa kedepannya dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih luas pada bidang yang relevan.
4. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian serupa baik korelasi maupun komparasi mengenai aspek-aspek lain yang berkaitan dengan pelatihan yang diperoleh baik dalam bidang pendidikan maupun non-pendidikan yang lebih luas.

KEPUSTAKAAN

A Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang : UNP Press

Anas Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Ashar S. Munandar. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press

Bayu Airlangga. 2008. *Human Resource Management, Tenth Edition* (Mondy, R. Wayne. Terjemahan). New Jersey : Pearson Education, Inc. Buku asli diterbitkan tahun 1996

Elida Prayitno. 2006. *Psikologi Orang Dewasa.* Padang : Angkasa Raya

J. Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Kemendiknas UNP. 2010. *Buku Panduan Penulisan Tugas Akhir/Skripsi Universitas Negeri Padang*. Padang : UNP Press

Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* rev.ed. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Lufri. 2007. *Kiat Memahami dan Melakukan Penelitian*. Padang : UNP Press

Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* rev.ed. Jakarta : Bumi Aksara

Moh. As'ad. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty

Moh. Thayeb Manrihu. 1992. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Bumi Aksara

Herman Nirwana, dkk. 2006. *Bahan Ajar Belajar dan Pembelajaran.* Padang: FIP UNP

Nurul Iman. 1991. *Organizational Psychology* (Schein, Edgar H. Terjemahan). Englewood, New York : Prentice-Hall, Inc. Buku asli diterbitkan tahun 1980

Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Prayitno. 2004. *Seri Layanan Konseling L-1 – L-9.* Padang : BK FIP UNP

Prayitno dan Erman Amti. 2004. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Syaiful Sagala. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar.* Bandung : CV. Alfabeta

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek).* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada