MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

“KEPUASAN KERJA”

Dosen : Bonang Waspadadi Ligar, SSi., MMSI.

Kelompok 11 :

1. Bayu Cahyadiputra (22214055)
2. Dina Mayang Lestari (23214138)
3. Lydia Johanna T. (26214207)
4. Marrissa (26214422)

Kelas : 4EB01

UNIVERSITAS GUNADARMA
JAKARTA

2017

DAFTAR ISI

Cover 1
Daftar Isi 2

BAB I PENDAHULUAN 3
1.1. Latar Belakang Masalah 3
1.2. Rumusan Masalah 3
1.3. Tujuan 3

BAB II PEMBAHASAN 5
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja 5
2.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja 5
2.3. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja 7
2.4. Konsekuensi Kepuasan Kerja 8
2.5. Cara Mengukur Kepuasan Kerja 9
2.6. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja 10
2.7. Pengertian Semangat Kerja 10
2.8. Tingkat Stress 11
2.9. Program, Fungsi dan Tipe Konseling 12
2.9.1. Program Konseling 12
2.9.2. Fungsi Konseling 12
2.9.3. Tipe Konseling 13
2.10. Pembinaan Disiplin 15

BAB III PENUTUP 16
3.1. Kesimpulan 16

Daftar Pustaka 17

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan berbagai macam organisasi di tengah-tengah masyarakat secara langsung maupun tidak telah mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat itu sendiri. Banyak sekali keuntungan dan kemudahan yang saat ini dapat dirasakan oleh masyarakat. Meskipun demikian, masyarakat yang serba organisasi itu ternyata menimbulkan konsekuensi tersendiri. Joseph A. Liitter mengatakan bahwa dalam masyarakat modern yang serba canggih dan segalanya terorganisir dengan baik, kita menjadi orang yang bergantung pada orang lain (Mulyadi, 1989:2). Tentunya semakin erat ketergantungan kepada orang lain dan hal-hal yang menyangkut kepuasan kerja juga tak dapat diabaikan. Kepuasan kerja tentunya penting bagi organisasi maupun bagi individu yang menjalankan organisasi.

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberika bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja?
2. Apa saja aspek-aspek kepuasan kerja?
3. Apa saja faktor-faktor penentu kepuasan kerja?
4. Apa saja konsekuensi kepuasan kerja?
5. Bagaimana cara mengukur kepuasan kerja?
6. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja?
7. Apa yang dimaksud dengan semangat kerja?
8. Bagaimana tingkat stress yang dialami seorang individu?
9. Apa saja program, fungsi dan tipe konseling?
10. Apa yang dimaksud dengan pembinaan disiplin?

1.3. Tujuan

Tujuan dari penulisan makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui yang dimaksud dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui aspek-aspek kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui konsekuensi kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui cara mengukur kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja.
7. Untuk mengetahui yang dimaksud dengan semangat kerja.
8. Untuk mengetahui tingkat stress yang dialami seorang individu.
9. Untuk mengetahui program, fungsi dan tipe konseling.
10. Untuk mengetahui dimaksud dengan pembinaan disiplin.

BAB II
PEMBAHASAN

1.4. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli:

1. Lock (1995) Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.
2. Robbins (1996) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Porter (1995) Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.
4. Mathis dan Jackson (2000) Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.
5. T.M. Fasher (1992) Kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja, yang muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu bentuk ungkapan emosional positif dari seorang pekerja (karyawan) atas pencapaian terbaik dalam pekerjaannya. Sehingga pekerja (karyawan) tersebut mendapatkan apresiasi dari pemberi kerja yang linier dengan kontribusi yang diberikan.

Kepusaan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif. Karena setiap orang selalu mempunyai keinginan yang ingin dipenuhi. Namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas. Dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut. Serta dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

2.2. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

1. Kerja Menantang Mental

   Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka

mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalamai kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang Pantas

   Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uangyang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam jam kerja.

   Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besarakan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung

   Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan Kerja yang Mendukung

   Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akansosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan

   Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.3. Faktor – Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Aktivitas suatu perusahaan terkait erat dengan sumber daya manusianya. Operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik jika perusahaan mampu mengelola dan memanfaatkan sumber tenaga kerjanya dengan optimal. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, maka mereka akan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.

Karyawan yang melihat perusahaan dimana dia bekerja berkembang pesat, maka mereka akan termotivasi untuk tidak pindah kerja mengingat dengan berkembangnya perusahaan, maka masa depan mereka pun juga akan terjamin. Namun hal tersebut juga belum menjamin karyawan memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik tanpa adanya kepuasan kerja. Tanpa adanya kepuasan kerja, maka motivasi tidak akan berkembang.Berikut ini adalah faktor-faktor penentu kepuasan kerja:

1. Tugas atau Pekerjaan yang Dilakukannya

   Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Gaji

   Merupakan renumerasi finansial yang diterima oleh karaywan yang dipandang sebagai sesuatu yang adil dalam organisasi. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, yang berdasarkan tuntutan kerja, tingkat ketrampilan, serta pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pendidikan karyawan juga turut mempengaruhi tingkat kemungkinan karyawan dalam melakukan perbandingan gaji dengan karyawan lain dengan level yang sama di perusahaan yang berbeda. Jika gaji yang diterimanya lebih rendah daripada gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Karena itu, menentukan besaran gaji harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, akan menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Peluang Promosi Jenjang Karir

   Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya. Selain itu, promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab

yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial. Promosi yang dilakukan dengan cara yang adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.

4. Supervisi

   Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepemipinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organsiasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal. Karena itu aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Pengarahan, perhatian, dan motivasi dari pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaanya dengan baik.

5. Rekan Kerja

   Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. Lingkungan Kerja yang Bersih dan Menyenangkan

   Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah ditangani. Namun jika kondisi kerja tidak menyenangkan (bising dan kotor) maka akan mengakibatkan terganggungnya penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja.

2.4. Konsekuensi dari Kepuasan Kerja

Kumar (2007) menyatakan ada beberapa konsekuensi yang diperoleh dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Ketidakhadiran (*absenteeism*)

   Ada hubungan antara kepuasan kerja dan frekuensi dari ketidakhadiran dari seorang pekerja. Tingkat ketidakhadiran seorang pekerja biasanya berhubungan terbalik dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menghasilkan ketidakinginan untuk bekerja dan hal ini memaksa pekerja untuk menjauh dari pekerjaannya.

2. Pemberhentian Kerja (*turn over*)

   Penelitian menemukan bahwa pekerja yang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dengan pekerjaannya dan pekerja yang tidak puas dengan

pekerjaannya akan berhenti dari pekerjaan tersebut. Ini menjadi alasan yang kuat bagi seorang pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya untuk pergi dan mencari kepuasan dari tempat lain.

3. Pemberitaan Negatif (*negative publicity*)

   Konsekuensi lainnya dari ketidakpuasan kerja adalah pemberitaan yang negatif tentang organisasi tersebut. Pekerja memberitahukan hal-hal yang membuatnya tidak puas dan akhirnya membuat nama baik organisasi tersebut menjadi tercemar. Publikasi yang negatif dapat menimbulkan kesulitan dalam perekrutan karyawan baru.

2.5. Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan, sebuah perusahaan bisa melakukan banyak cara untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya menggunakan *rating scale, interviews,* dan *critical incidentas*. Penjelasan lebih lanjut seperti di bawah ini :

1. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Rating Scale*

   Rating scale merupakan salah satu cara mengukur kepuasan kerja yang sering digunakan oleh sebagian besar perusahaan. Cara pengukuruan kepuasan kerja jenis ini bisa dilakukan dengan dua cara pengukuran yaitu *minesota satisfaction questionare* dan *job descriptive index.*

   - *Minesota Satisfaction Questionare*

     Merupakan instrumen pengukur kepuasan kerja yang memuat secara detail hal-hal apa saja yang bisa dimasukkan ke dalam kategori unsur kepuasan kerja dan unsur ketidakpuasan kerja. *Rating scale* jenis ini dapat mengukur berbagai macam elemen pekerjaan yang dinilai mampu menggambarkan tingkat kepuasan karyawan, dari mulai elemen pekerjaan yang memiliki nilai sangat memuaskan hingga elemen pekerjaan yang memiliki nilai sangat tidak memuaskan.Unsur kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang diukur MSQ: Aktivitas, Kemandirian, Keaneka-ragaman, Status Sosial, Supervisi/Pengawasan (Human Relations), Pengawasan (Teknis), Nilai-nilai Moral, Keamanan, Pelayanan Sosial, Kewenangan, Kemampuan Penggunaan, Kebijakan Perusahaan dan Praktik, kompensasi/upah, Advancement/kenaikan pangkat, Tanggungjawab, Kreativitas, Kondisi Kerja, Rekan kerja, Pengakuan, dan Prestasi. Responden membaca setiap item (misalnya, “Perasaan kesanggupan dalam menyelesaikan/ kemahiran yang saya dapatkan dari pekerjaan ini”) dan menilai aspek pekerjaan pada skala lima poin: dari 1 (“Aku tidak puas”) sampai 5 (“Aku sangat puas”). Setiap karyawan akan diminta memeberikan jawaban yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang sedang ia lakukan saat ini.

- *Job Descriptive Index*
  Merupakan cara pengukuran kepuasan kerja yang akan memberikan gambaran mengenai sikap karyawan terhadap elemen-elemen pekerjaan yang ia jalani. Ada 5 variabel yang menjadi tolak ukurnya adalah : pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang didapatkan, peluang untuk mendapatkan promosi, supervise/pengawasan, dan rekan kerja.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Interviews*
   Interviews merupakan cara mengukur kepuasan kerja karyawan dengan proses wawancara kepada karyawan yang dilakukan secara personal. Metode ini dinilai ampuh dalam mengetahui secara mendalam tentang sikap karyawan terhadap berbagai macam elemen yang terdapat di dalam pekerjaannya.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja Menggunakan *Critical Incidents*
   Critical incidents merupakan instrumen pengukur kepuasan kerja karyawan dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada para karyawan mengenai berbagai macam faktor yang dapat membuat mereka merasa puas atau tidak puas.

2.6. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, seiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dari kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada karyawan di suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap positif seorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan didapatkan oleh perusahaan, apabila perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan tersebut, baik itu kebutuhan materil atau non materil.

Kepuasan kerja menyebabkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi, dan niat untuk tetap di organisasi.Salah satu faktor yang berhubungan dengan semangat kerja adalah kepuasan kerja. Jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Hubungan antara kepuasan kerja dengan semangat kerja dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

2.7. Pengertian Semangat Kerja

Definisi dari semangat kerja telah banyak diungkapkan menurut beberapa ahli, salah satunya seperti :

1. Hasibuan (2004:94) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia"
   Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

2. Nitisemito (1982)
   Semangat kerjaadalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

3. Anwar (2002:180) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia"
   Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.8. Tingkat Stress

Menurut Rasmun (2004), stress dibagi menjadi tiga tingkatan. Stress ringan adalah stress yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stress ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik, dan kemacetan. Stress

ringan biasanya hanya terjadi dalam beberapa menit atau beberapa jam. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

Stress sedang dan stress berat dapat memicu terjadinya penyakit. Stress sedang terjadi lebih lama dari beberapa jam hingga beberapa hari. Contoh dari stressor yang dapat menimbulkan stress sedang adalah kesepakatan yang belum selesai, beban kerja yang berlebihan, mengharapkan pekerjaan baru, dan anggota keluarga yang pergi dalam waktu yang lama.

Stress berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Contoh dari stressor yang dapat menimbulkan stress berat adalah hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan financial, dan penyakit fisik yang lama.

2.9. Program, Fungsi dan Tipe Konseling

2.9.1. Program Konseling

Program konseling adalah satuan rencana keseluruhan kegiatan yang disusun dengan memperhatikan kebutuhan para konseli yang dilaksanakan pada periode tertentu. Jenis program yang dilaksanakan biasanya terdiri dari tiga program, yaitu :

1. Program tahunan, yaitu mengumpulkan seluruh kegiatan selama satu tahun untuk masing-masing divisi atau kelas.
2. Program bulanan, yaitu mengumpulkan seluruh kegiatan selama satu bulan untuk kurun bulan yang sama dengan tahun-tahun sebelumnya dengan modifikasi sesuai dengan kebutuhan konseli.
3. Program harian, yaitu program yang akan dilaksanakan pada hari-hari tertentu.

2.9.2. Fungsi Konseling

Pelayanan konseling mengemban sejumlah fungsi yang hendak dipenuhi melalui pelaksanaan kegiatan konseling. Fungsi-fungsi tersebut ialah:

1. Fungsi pemahaman yaitu fungsi yang akan menghasilkan pemahaman tentang sesuatu oleh pihak-pihak tertentu sesuai dengan kepentingan pengembangan konseli seperti pemahaman tentang diri sendiri, pemahaman tentang lingkungan keluarga dan pekerjaan, serta pemahaman tentang sosial dan budaya atau nilai-nilai.
2. Fungsi pencegahan yaitu fungsi yang akan menghasilkan tercegahnya dan terhindarnya konseli dari berbagai permasalahan yang mungkin timbul yang akan dapat mengganggu, menghambat, ataupun menimbulkan kesulitan dan kerugian tertentu dalam proses perkembangannya.
3. Fungsi penuntasan yaitu fungsi yang akan menghasilkan teratasinya berbagai permasalahan yang dialami oleh konseli.
4. Fungsi pemeliharaan dan pengembangan yaitu fungsi yang akan menghasilkan terpeliharanya dan berkembangnya berbagai potensi dan

kondisi positif konseli dalam rangka perkembangan dirinya secara mantap dan berkelanjutan.

Fungsi-fungsi tersebut diwujudkan melalui diselenggarakannya berbagai jenis layanan dan kegiatan konseling untuk mencapai hasil sebagaimana terkandung di dalam masing-masing fungsi itu. Setiap layanan dan kegiatan konseling harus mengacu kepada satu atau lebih fungsi-fungsi tersebut agar hasil-hasil yang dicapainya dapat diidentifikasi dan dievaluasi secara jelas.

2.9.3. Tipe Konseling

Tipe-tipe konseling dari segi waktu penanganannya, yaitu proses pemecahan masalah individu, dimana mungkin diperlukan waktu segera atau relative panjang. Pietrofesa dalam Andi Mapiarre (1992:24) mengemukakan berdasarkan segi waktunya tipe-tipe konseling terbagi menjadi 4 (empat) tipe, yaitu :

1. Konseling Krisis

   Krisis dapat diartikan sebagai suatu keadaan disorganisasi dimana seseorang menghadapi frustasi dalam mencapai tujuan penting hidupnya atau mengalami gangguan dalam perjalanan hidup dan hal itu ditanggapinya dengan stres. Situasi demikian itu sering memerlukan respon khusus dari konselor guna membantu orang tersebut yang tidak berdaya. Jika suatu krisis mencapai taraf yang melumpuhkan individu atau menghambat mengontrol diri individu maka keadaan itu merupakan krisis yang butuh bantuan penyembuhan (Belkin, 1975). Situasi krisis dapat bersangkutan dengan masalah percobaan bunuh diri, kehamilan di luar nikah, kematian orang yang dicintai, perceraian, pemutusan jabatan, menjadi anggota keluarga yang terlibat hukum, pindah agama, kecanduan, dan masalah keuangan. Berdasarkan sifat situasi krisis, konselor perlu menerima situasi dan menciptakan keseimbangan pribadi dan penguasaan diri. Sikap tersebut memungkinkan dapat meredakan kecemasan konseli serta menunjukkan tanggung jawabnya terhadap konseli, yang menunjukkan bahwa konseli masih memiliki harapan, setelah menghadapi situasi konseli sementara tersebut konselor dapat melakukan bantuan konseling dalam kancah developmental. Aktifitas konselor dalam mengatasi masalah krisis adalah dengan memberikan intervensi langsung atau campur tangan, dukungan kadar tinggi, dan konseling individual atau referral ke klinik atau lembaga yang layak.

2. Konseling Fasilitatif

   Konseling fasilitatif, menurut segi tinjauannya yaitu proses membantu konseli memperjelas masalahnya, selanjutnya bantuan dalam pemahaman dan penerimaan diri, penemuan rencana tindakan dalam mengatasi masalah, dan akhirnya konseli dapat bertanggung jawab dengan masalahnya sendiri. Konseling tipe fasilitatif diistilahkan sebagai konseling remedial atau *adjustive*, seakan seorang disembuhkan akibat mempunyai tingkah laku yang

tidak dikehendaki. Konseling remedial diartikan sebagai usaha membantu individu agar maju dari tahap kurang sempurna menjadi sempurna. Dengan konseling fasilitatif, manusia dapat bertumbuh dari satu tahap ke tahap lainnya. Masalah-masalah yang ditangani dalam konseling fasilitatif meliputi masalah memilih jurusan, perencanaan karir, pergaulan, serta minat dan bakat. Bentuk aktifitas konseling yang mungkin dilakukan konselor adalah konseling individual dengan teknik pemantulan pernyataan perasaan, penginformasian, penginterpretasian, pemanduan, konfrontasi informasi dan pengarahan.

3. Konseling Preventif

   Konseling preventif berbeda dari tiga tipe lainnya, tipe ini bersifat programatis. Konseling demikian misalnya meliputi program pendidikan seks di sekolah dasar dengan niat mencegah kecemasan pada masa yang akan datang tentang seksualitas dan hubungan dua jenis kelamin. Dalam konseling preventif, konselor dapat menyajikan informasi kepada suatu invidu atau kelompok dengan memberikan program yang sesuai dengan dirinya. Aktifitas yang mungkin dilakukan adalah pemberian informasi, membuat program yang relevan, dan konseling individual berdasarkan isi dan proses program.

4. Konseling Developmental

   Konseling developmental merupakan suatu proses berkelanjutan yang dijalankan dalam seluruh jangka kehidupan individu. Tipe konseling ini fokus pada membantu konseli mencapai pertumbuhan pribadi yang positif dalam berbagai tahap kehidupan mereka. Konselor harus mampu membantu individu pada semua tingkatan usia dan benar-benar mendukung konsep mengenai konseling anak sebagai hal yang esensial dalam proses perkembangan. Konseling developmental adalah bagian integral dari perkembangan karir seseorang dalam pembentukan kemampuan membuat keputusan, merupakan konseling yang berlangsung sepanjang jangka kehidupan yang menangani anak muda dan orang lanjut usia. Permasalahan yang senantiasa terus berlangsung adalah mengenai pengembangan dan pembentukan citra diri yang positif, penemuan gaya hidup yang layak dijalankan dalam bekerja dan pemanfaatan waktu luang, mempelajari dan menggunakan keterampilan membuat keputusan, penegasan nilai-nilai yang dianut seseorang, pemahaman dan penerimaan perubahan dan pengembangan pemahaman tentang proses kehidupan dari lahir sampai akhir hayat. Aktifitas konselor yang dapat dilakukan dalam kancah ini adalah membantu individu memperoleh ketegasan nilai-nilai anutannya, me-*review* pembuatan keputusan, dan konseling individual yang berkenaan dengan pengembangan pribadi dan kerja sama dengan orang lain yang bermaksud penempatan dalam lingkungan.

2.10. Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin merupakan upaya untuk menghidari terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Meskipun kita menginginkan agar keinginan karyawan bisa terintegrasikan dengan tujuan perusahaan dengan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus memenuhi kehendak karyawan, namun selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan ini harus dikenakan tindakan pendisiplinan.

Berikut adalah pengertian pembinaan disiplin menurut beberapa ahli :

1. Pembinaan disiplin adalah kegiatan untuk mengarahkan dan mengembangkan kehidupan seseorang yang sudah dimiliki agar menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab (Nainggobin, 1994).
2. Pembinaan disiplin adalah usaha untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan maksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu secara terperinci dan rutin. (Handoko, 1994)

Dari pengertian pembinaan disiplin menurut dua ahli tersebut, maka dapat disimpulkan pengertian pembinaan disiplin adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi sehubungan dengan tujuan tersebut.

Secara umum, dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif dan tujuan perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003), tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan terdiri dari lima tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketangakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

BAB III
PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dijalankan oleh seseorang. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan operasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang kerap kali kurang ideal, dan lain-lain. Ini berarti penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan.

Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan motivasi kerja yang merupakan fungsi penting dari manajemen. Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan dan melanjutkan tindakan dan perilaku pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang sulawesi utara. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, *1*(4).

Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, *3*(1), 94-106.

https://www.academia.edu/23433512/PERAN_DAN_TIPE_KONSELING_Makalah_ini_untuk_memenuhi_tugas_dalam_mata_kuliah_Psikologi_Konseling

http://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-pembinaan-disiplin-kerja.html

eprints.uny.ac.id/7518/3/BAB%202-09409131010.pdf

file.upi.edu/.../Makalah_Kepuasan_Kerja.pdf

repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/25590/4/Chapter%20II.pdf

http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_SEKOLAH/195608101981011-D._NUNU_HERYANTO/konsep_dasar%2C_prinsip%2C_asas%2C_fungsi%2C_tujuan_BPPLS.pdf