

**SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI
(Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Bimbingan dan Konseling**



**Disusun oleh:
Brigita Novena Maria
NIM: 191114088**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2023

**SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI
(Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Bimbingan dan Konseling



Disusun oleh:

Brigita Novena Maria

NIM: 191114088

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2023

SKRIPSI

SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI

(Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)

Disusun Oleh:

Brigita Novena Maria

NIM: 191114088

Dosen Pembimbing



Dr. Yohanes Heri Widodo., M.Psi.

12 Oktober 2023

SKRIPSI

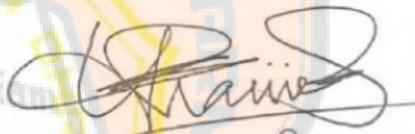
SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI
(Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Brigita Novena Maria

NIM: 191114088

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

JABATAN	NAMA LENGKAP	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Gedon Barus, M.Si	
Sekretaris	: Prias Hayu Purbaning Tyas, M.Pd	
Anggota	: Dr. Yohanes Heri Widodo, M.Psi.	

Yogyakarta, 14 November 2023

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sanata Dharma

Dekan,

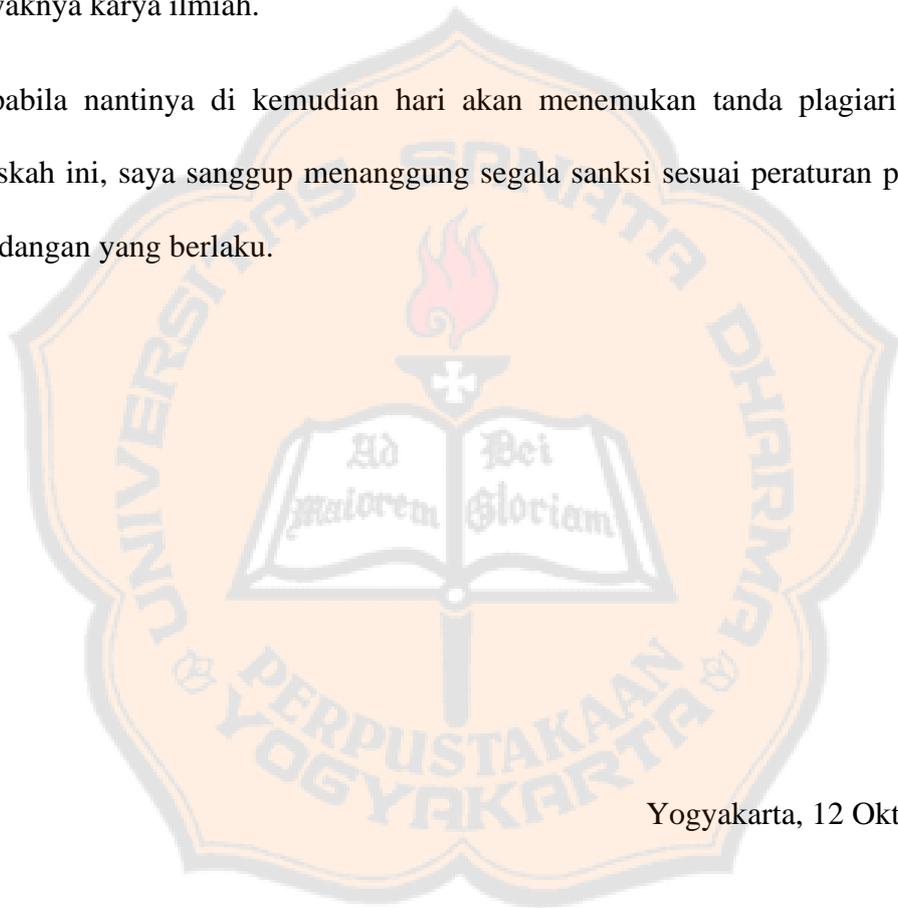


Des. Palsisius Sarkim, M. Ed., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan jujur bahwa skripsi yang saya rancang tidak memuat ciptaan atau bagian ciptaan dari pihak lain, kecuali yang telah saya cantumkan dalam kutipan serta daftar pustaka dengan mengikuti ketentuan sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Apabila nantinya di kemudian hari akan menemukan tanda plagiarisme dalam naskah ini, saya sanggup menanggung segala sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Yogyakarta, 12 Oktober 2023

Penulis,

Brigita Novena Maria

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Brigita Novena Maria

Nomor Mahasiswa : 191114088

Bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul:

**“SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI (Studi pada Karyawan PT.
Risky Trussindo Perkasa)”**

Berkenaan dengan ini saya menyerahkan hak kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma untuk menyimpan dan mengolah serta menyebarkan secara terbatas.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal: 14 November 2023

Yang menyatakan,



Brigita Novena Maria

HALAMAN MOTTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan Tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Karena Masa depan sungguh ada dan Harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkatnya peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan juga kesalahan, sehingga masih jauh dari kata sempurna. Selain itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan dan juga bimbingan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada peneliti, sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Romo Albertus Bagus Laksana, S.J., S.S., Ph.D selaku Rektor Universitas Sanata Dharma.
2. Drs. Tarsisius Sarkim, M. Ed., Ph.D. selaku dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
3. Romo Dr. Bernardus Agus Rukiyanto., S.J selaku Kepala Jurusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.
4. Bernardinus Agus Arswimba, M.Pd. selaku ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling.
5. Dr Yohanes Heri Widodo., M.Psi., selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing saya dengan baik haik, murah senyum dalam menghadapi

mahasiswanya saat melakukan bimbingan dan senantiasa memberikan feedback serta memberikan arahan.

6. Segenap Bapak dan Ibu dosen Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma.
7. Bapak Stefanus Priyatmoko (Mas Moko) yang selalu memberikan sapaan hangat pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling dalam melakukan administrasi.
8. Orang tua tercinta dan tersayang Ibu Muji Lestari dan Ayah Van Jhonson Rambe yang dengan kerja kerasnya membiayai kuliah saya dan memenuhi kebutuhan yang saya perlukan untuk mendapatkan gelar sarjana serta memberikan dukungan tanpa henti kepada saya agar cepat menyelesaikan perkuliahan. Serta adik saya Litani Maria, Glory Ave Maria, Bagas Rambe yang selalu menghibur serta memberikan dukungan kepada saya.
9. Pacar saya Nicholas Albertus yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang untuk saya dengan cara selalu setia menemani saya sekaligus memberikan dukungan agar cepat menyelesaikan perkuliahan dan melanjutkan karir.
10. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa selalu ada menemani serta memberikan dukungan secara langsung saat mengerjakan skripsi ini Patricia Yuni Brenda, Mika Julia, Viviana, Leonardo, Andry, Geona

11. Sahabat-sahabat saya yang setia menemani, menghibur serta memberikan dukungan moral. Kak Dian, Mbak Luluk, Bela, Dalila, Bea, Irin, Sari, Elish, Angel, Adam, Irma.
12. Sahabat SMA saya yang tidak henti memberikan dukungan Zahra, Nabila, Purtri, Oqit, Riensa
13. Sahabat-sahabat saya yang setia menemani, mendukung serta memberikan canda tawa serta kesenangan Ci Ella, Ci Audrey, Ci Karen, Ci Nenes, Ka Esa, Ko Arvin.
14. FatherHood yang setia menemani dan menghibur, serta teman-teman Paramon.
15. Teman satu bimbingan yang membantu saya dalam memberikan dukungan Malfa alfanda, Royce Christtala.
16. Teman-teman Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma Angkatan 2019.

Yogyakarta, 14 November 2023

Penulis,



ABSTRAK

Sikap Terhadap Konseling Industri (Studi Pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)

Brigita Novena Maria

Universitas Sanata Dharma

2023

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sepositif apa sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa, mengukur butir item skala sikap terhadap konseling industri mana yang capaian skornya teridentifikasi rendah dan tidak optimal.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan subjek seluruh karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa yang berjumlah 62 (enam puluh dua). Skala sikap yang digunakan adalah skala Likert, dengan jumlah 46 item pernyataan valid dan memiliki indeks reliabilitas Alpha Cronbach nilai $\geq 0,6$. Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah statistik deskriptif, dengan membuat kategorisasi instrumen dan kategorisasi item, kemudian data diolah dengan bantuan aplikasi JASP 0.17.3.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dari total 62 responden atau karyawan mempunyai kategori sikap terhadap konseling industri yang sangat tinggi dengan jumlah 43 karyawan, 16 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang tinggi, dan 3 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang sedang. Artinya, 59 karyawan atau responden mempunyai sikap yang positif terhadap konseling industri. Meskipun demikian, terdapat 3 karyawan atau responden yang menunjukkan sikap negatif terhadap konseling industri, yaitu responden nomor 30, responden nomor 31, dan responden nomor 48.

Kata kunci: Sikap, Konseling Industri, Karyawan

ABSTRACT

Attitude Toward Industrial Counseling (Study on Employees of PT. Risky Trussindo Perkasa)

*Brigita Novena Maria
Universitas Sanata Dharma
2023*

The purpose of this study is to determine and analyze how positive employee attitudes towards industrial counseling are at PT Risky Trussindo Perkasa, measure which items of the attitude scale towards industrial counseling which score achievements are identified as low and not optimal.

This type of research is quantitative descriptive research. This study uses the subject of all employees of PT Risky Trussindo Perkasa totaling 62 (sixty two). The attitude scale used is a Likert scale, with a total of 46 valid statement items and has an Alpha Cronbach reliability index value ≥ 0.6 . The data analysis technique used by the author is descriptive statistics, by making instrument categorization and item categorization, then the data is processed with the help of the JASP 0.17.3 application.

The results concluded that the attitude of employees towards industrial counseling at PT Risky Trussindo Perkasa from a total of 62 respondents or employees had a very high category of attitude towards industrial counseling with a total of 43 employees, 16 employees were included in the category of attitude towards high industrial counseling, and 3 employees were included in the category of attitude towards moderate industrial counseling. This means that 60 employees or respondents have a positive attitude towards industrial counseling. However, there are 2 employees or respondents who show a negative attitude towards industrial counseling, namely respondent number 30, respondent number 31, and respondent number 48.

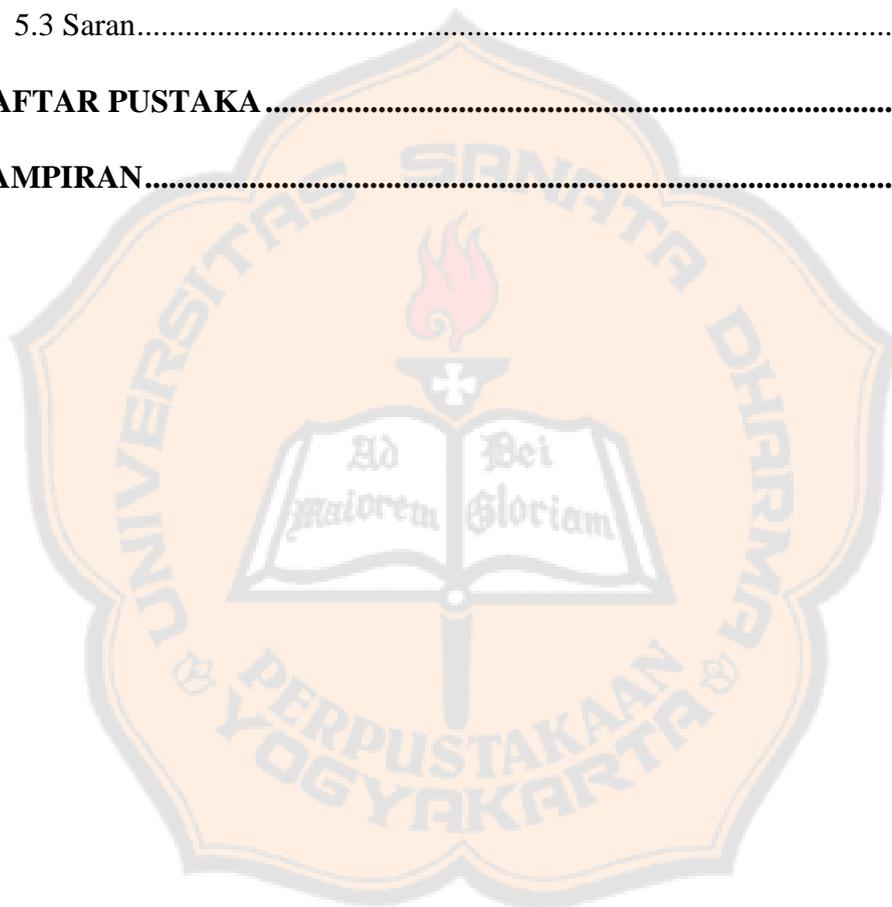
Keywords: Attitude, Industrial Counseling, Employees

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya	iv
Halaman Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	v
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak.....	x
<i>Abstract.....</i>	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Lampiran	xv
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Diagram	xvi
Daftar Bagan	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Batasan Istilah	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Hakikat Sikap	11
2.1.1.1 Pengertian Sikap.....	11
2.1.1.2 Komponen Sikap.....	12
2.1.1.3 Proses Pembentukan Sikap	15
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap	17
2.1.2 Hakikat Konseling Industri	18

2.1.2.1 Pengertian Konseling Industri.....	18
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Konseling Industri	20
2.1.2.3 Fungsi dan Pendekatan Konseling Industri.....	22
2.1.3 Karyawan Perusahaan	26
2.1.3.1 Pengertian Karyawan	26
2.1.3.2 Urgensitas Konseling Industri Terhadap Karyawan Perusahaan.....	27
2.1.3.3 Ragam Permasalahan Sosial-Psikologis Karyawan.....	28
2.1.3.4 Pelaksanaan Konseling Industri di Perusahaan.....	29
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis atau Desain Penelitian	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.4 Definisi Variabel Penelitian	34
3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	35
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5.2 Instrumen Penelitian.....	36
3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
3.6.1 Uji Validitas	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa	43
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.1.2.1 Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa	44
4.1.2.2 Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa	51

4.2 Pembahasan.....	58
4.2.1 Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa	58
4.2.2 Implikasi Topik Bimbingan	64
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Keterbatasan Peneliti.....	66
5.3 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Item Pernyataan	73
Lampiran II Hasil Uji Validitas.....	76
Lampiran III Kuisisioner	78
Lampiran IV Tabulasi Data.....	87
Lampiran V Data Berdasarkan Kategorisasi Sangat Tinggi	88
Lampiran VI Data Berdasarkan Kategorisasi Tinggi.....	89
Lampiran VII Data Berdasarkan Kategorisasi Sedang	89
Lampiran VIII Hasil Cek Turnitin	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	36
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kuisisioner Sikap Karyawan	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 3.5 Norma Kategorisasi.....	41
Tabel 3.6 Norma Kategorisasi Pasca Pembulatan Nilai.....	41
Tabel 3.7 Kategorisasi Item	42
Tabel 3.8 Kategorisasi Item Pasca Pembulatan Nilai	42
Tabel 4.1 Norma Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri....	44
Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri.....	45
Tabel 4.3 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden Kategori Sangat Tinggi	47
Tabel 4.4 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden Kategori Tinggi.....	49
Tabel 4.5 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden Kategori	

Sedang.....	50
Tabel 4.6 Norma Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap	
Konseling Industri.....	52
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap	
Konseling Industri.....	52
Tabel 4.8 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Item Pernyataan Kategori	
Sangat Tinggi	54
Tabel 4.9 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Item Pernyataan Kategori	
Tinggi.....	56
Tabel 4.10 Usulan Topik-Topik Bimbingan	65
 DAFTAR DIAGRAM	
Diagram 4.1 Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri	46
Diagram 4.2 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap Konseling	
Industri Sangat Tinggi.....	48
Diagram 4.3 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap Konseling	
Industri Tinggi	50
Diagram 4.4 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap Konseling	
Industri Sedang	51
Diagram 4.5 Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap Konseling	
Industri	53
Diagram 4.6 Persebaran Item Pernyataan Kategori Sangat Tinggi.....	56
Diagram 4.7 Persebaran Item Pernyataan Kategori Tinggi	58
 DAFTAR BAGAN	
Bagan 2.1 Kerangka Berpikir.....	32

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan perusahaan adalah mencari laba dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam kegiatannya mencari laba, pemilik memberi wewenang kepada manajemen untuk melaksanakannya (Mulyanti, 2017). Salah satu wewenang manajemen perusahaan adalah untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Suatu perusahaan dianggap gagal apabila memiliki sumber daya manusia yang tidak berkompentensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang seharusnya ditunjukkan untuk perusahaan tersebut, sumber daya manusia dalam perusahaan disebut juga sebagai karyawan (Hanggraeni, 2012). Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia juga perlu di kelola dengan baik sehingga di butuhnya pendampingan psikologis.

Konseling industri sering diartikan sebagai usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015). Steve Cooper (dalam Azra dan Kurniawan, 2021) mendefinisikan konseling industri sebagai usaha untuk menciptakan dan memelihara karyawan, sehingga dapat membantu menenangkan karyawan dan memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri. Tujuan dari konseling di dunia industri adalah untuk membantu karyawan mengembangkan kesehatan mental mereka yang lebih baik, sehingga mereka akan berkembang

dalam rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri dan kemampuan untuk bekerja secara efektif (Dewi, 2016).

Berdasarkan definisi dan tujuan konseling industri tersebut di atas, dapat diketahui bahwa konseling industri sangat penting untuk dilakukan pada suatu perusahaan. Menjalani kehidupan di perusahaan memerlukan kualitas karyawan yang baik dan tingkat kinerja karyawan yang baik, maka perlu adanya bimbingan konseling dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak jarang para karyawan akan mengalami masalah-masalah di dalam perusahaan baik masalah yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, dan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun, karyawan tidak kompetitif serta tidak berkualitas baik.

Selain itu, minimnya konseling industri yang dilakukan perusahaan juga akan berdampak pada kondisi karyawan yang cenderung buruk karena melihat banyaknya karyawan yang tertekan dengan diperlakukan secara tidak adil oleh atasan masing-masing karyawan, dan stress kerja pada karyawan (Yani, 2020). Pada konteks penelitian ini, sikap karyawan yang terbuka dalam setiap proses konseling diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Apabila sikap karyawan itu buruk atau cenderung tidak suka dengan konseling yang dilakukan, maka konseling juga tidak akan efektif karena tujuan untuk mengatasi masalah karyawan tidak teratasi.

Konseling industri yang dilakukan perusahaan juga dalam rangka perusahaan menjalankan tanggung jawab sosialnya (Ernawan, 2014). Pentingnya konseling industri di perusahaan, nyatanya masih terdapat beberapa perusahaan di Indonesia yang belum menyadarinya. Mengenai beberapa perusahaan di Indonesia yang tampak belum menyadari pentingnya kegiatan konseling industri di

perusahaan, hal ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Pertama, tidak adanya konseling industri yang dilakukan perusahaan mengakibatkan karyawan menjadi stress kerja sehingga kinerja karyawan tidak maksimal, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Christy & Amalia, 2017) menyimpulkan bahwa stress kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak negatif yang signifikan terutama pada kinerja karyawan. Kedua, tidak adanya konseling industri yang dilakukan perusahaan mengakibatkan karyawan tidak tahu bagaimana harus mensikapi permasalahan yang mengakibatkan tidak mempunyai motivasi kerja yang baik, sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2013) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang baik.

Meskipun demikian, masih terdapat perusahaan yang hanya berfokus pada laba, tanpa memperhatikan kondisi karyawan. Padahal, dikutip dari Kompas.id dengan mengadakan konseling di perusahaan merupakan salah satu bentuk perusahaan melalui HRD untuk memperhatikan kondisi dan menjaga kinerja karyawan (Pandu, 2022). Konseling industri yang dilakukan oleh perusahaan tidak selamanya mendapat jaminan bahwa kegiatan tersebut dapat berhasil. Hal ini dikarenakan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan konseling industri yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adalah sikap karyawan terhadap konseling industri itu sendiri. Melalui sikap inilah seseorang dapat dilihat apakah dia memiliki minat atau tidak memiliki minat terhadap obyek tertentu, termasuk pada pemanfaatan layanan konseling (Romadhon, 2016). Sikap

menjadi faktor penting terbentuknya minat karyawan pada tahapan konseling industri yang dilakukan.

Sikap adalah salah satu istilah bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Istilah sikap dalam bahasa Inggris disebut *attitude*. *Attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi (Suharyat, 2009). Sikap adalah salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Kemudian para pakar psikologi mendefinisikan sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Formulasi sikap itu dikaitkan sebagai efek positif dan afek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis (Azwar, 2007). Jadi, dapat dikatakan bahwa sikap sebagai respon, hal ini didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang pada akhirnya akan memberikan kesimpulan berupa nilai terhadap stimulus dalam bentuk baik atau buruk, positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka yang kemudian mengkristal atau tidak sebagai potensi reaksi terhadap obyek. Dengan demikian, sikap merupakan aspek perilaku yang dinamis, bisa berubah, dibentuk atau dipengaruhi (Suharyat, 2009).

Berangkat dari uraian tersebut di atas, konseling industri dapat berhasil ketika sikap yang ditunjukkan karyawan itu baik. Misalnya, karyawan terbuka terhadap segala permasalahannya selama proses konseling berlangsung. Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa sikap itu akan tampak dari apa yang ditampilkan oleh individu, baik melalui ucapan, perbuatan ataupun tindakan individu tersebut. Suka atau tidaknya yang berkaitan dengan perasaan seseorang

itu pada suatu objek akan terlihat dari sikap yang dimunculkannya pada objek tersebut. Apabila definisi sikap dikaitkan dengan layanan konseling industri, karyawan yang menjadi sasaran konseling tentu akan menampilkan perilaku. Karyawan yang memiliki sikap yang baik maka cenderung berperilaku baik ketika ia melaksanakan kegiatan layanan seperti mendengarkan dan melakukan arahan yang diberikan. Sebaliknya jika sikap yang dimiliki oleh karyawan tidak baik maka kecenderungan perilaku yang ditimbulkan karyawan akan negatif atau tidak baik seperti tidak mendengarkan, tidak peduli, atau bahkan tidak tertarik dengan arahan konselor yang diberikan ketika layanan konseling industri diselenggarakan.

Sikap dapat diketahui dari perilaku yang ditampilkan karyawan. Oleh karena itu, apabila sikap yang ditunjukkan karyawan baik maka konseling industri yang dilakukan perusahaan melalui konselor akan cenderung berhasil. Sebaliknya, apabila sikap yang ditunjukkan karyawan itu buruk maka konseling industri yang dilakukan perusahaan melalui konselor cenderung jauh dari kata berhasil. Hal tersebut membuktikan bahwa sikap menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan konseling industri yang dilakukan oleh perusahaan (Romadhon, 2016).

PT. Risky Trussindo Perkasa merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak dibidang distributor atap baja ringan, spandek, dan komponen baja lainnya. PT. Risky Trussindo Perkasa berkantor pusat di Jl. Villa Mutiara Pluit, RT.006/RW.011, Periuk, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15131. PT. Risky Trussindo Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang rutin menyelenggarakan konseling industri. Hal ini dikarenakan, kegiatan usaha

melibatkan banyak karyawan pada perusahaan tersebut. Bahkan, perusahaan tersebut cukup besar sehingga mempunyai seorang konselor/konsultan yaitu dalam diri HRD perusahaan yang mana konselor tersebut banyak menangani kasus-kasus atau masalah-masalah karyawan yang ada di PT tersebut, diantaranya seperti; kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan (terutama atasan dengan karyawan yang berposisi sebagai driver); kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan tersebut menyebabkan adanya kecanggungan diantaranya; kesalahpahaman antar karyawan; dan saling lempar kesalahan terhadap sesama karyawan ketika terjadi suatu permasalahan, sehingga membuat tingkat kinerja karyawan semakin menurun.

Kondisi pada pelaksanaan layanan pasti amat bervariasi, terkadang ada karyawan yang sangat antusias dan memiliki sikap yang baik untuk mengikuti proses layanan. Namun disisi lainnya ada karyawan yang secara fisik berada dalam proses layanan, tetapi memiliki semangat dan sikap yang kurang baik untuk terlibat, bahkan terdapat karyawan yang ingin segera mengakhiri proses layanan konseling yang diberikan oleh konselor. Bervariasinya sikap sebagaimana tersebut di atas, tentunya perlu dilakukan penelitian untuk memastikan bahwa fenomena yang terjadi adalah sikap positif atau sikap negatif karyawan terhadap konseling industri. Sikap ini nantinya dapat berguna bagi konselor perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap program yang direncanakan dalam rangka memberikan layanan konseling industri.

Atas dasar hal tersebut, Penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang sikap karyawan terhadap konseling industri yang telah dilakukan oleh konselor dalam menangani masalah-masalah karyawan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut

di atas, Penulis akan mencoba untuk meneliti tentang fenomena sikap karyawan terhadap konseling industri yang telah dilakukan oleh konselor terhadap karyawan-karyawan yang telah mengalami masalah dalam pekerjaannya. Demikian judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“SIKAP TERHADAP KONSELING INDUSTRI (Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Beberapa perusahaan di Indonesia tampak belum menyadari pentingnya kegiatan konseling industri di perusahaan;
- 2) Perusahaan tidak memiliki divisi HRD yang melaksanakan konseling industri;
- 3) Tidak adanya konseling industri yang dilakukan perusahaan mengakibatkan karyawan menjadi stress kerja;
- 4) Sikap negatif karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan konseling industri; dan
- 5) Terdapat sikap tidak terbuka yang ditunjukkan karyawan pada pelaksanaan konseling.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan, penelitian ini akan membatasi masalah yang diteliti pada mengetahui sikap terhadap konseling industri pada karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ‘seberapa positif sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa?’, ‘mengukur butir item skala sikap terhadap konseling industri mana yang capaian skornya teridentifikasi rendah dan tidak optimal?’.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sepositif apa sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa, serta mengukur butir item skala sikap terhadap konseling industri mana yang capaian skornya teridentifikasi rendah dan tidak optimal.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis
 - a. Melalui hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang relevan; dan
 - b. Melalui hasil penelitian ini, dapat memperkaya pengetahuan psikologi industri organisasi.
- 2) Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini, memberikan informasi kepada pemimpin perusahaan mengenai pentingnya konseling industri;
- b. Hasil penelitian ini, memberikan informasi kepada pemimpin perusahaan dan karyawan bahwa suasana lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif untuk keberlangsungan perusahaan;
- c. Hasil penelitian ini, memberikan arahan kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang di hadapi;

1.7 Batasan Istilah

Batasan istilah dalam penelitian ini diperlukan dalam rangka menelaraskan pengertian dari beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini, supaya tidak terjadi kesalahpahaman terkait pengertian beberapa istilah yang di maksud. Batasan istilah tersebut diantaranya sebagai berikut:

- 1) Sikap, merupakan salah satu istilah bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Sikap sebagai respon, hal ini didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang pada akhirnya akan memberikan kesimpulan berupa nilai terhadap stimulus dalam bentuk baik atau buruk, positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka yang kemudian mengkristal atau tidak sebagai potensi reaksi terhadap obyek. Sikap itu akan tampak dari apa yang ditampilkan oleh individu, baik melalui ucapan, perbuatan ataupun tindakan individu tersebut. Sikap terdiri atas 3 (tiga) domain komponen, yaitu *affect*, *behavior*, dan *cognition*. *Affect* adalah perasaan yang timbul (senang dan tidak senang), *behavior* adalah perilaku yang mengikuti perasaan itu

(mendekat atau menghindar), dan *cognition* adalah penilaian terhadap objek sikap (bagus, tidak bagus).

- 2) Konseling industri, merupakan usaha konselor perusahaan melalui kegiatan konseling yang sengaja diadakan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah;



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Hakikat Sikap

2.1.1.1 Pengertian Sikap

Sikap adalah salah satu istilah bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Istilah sikap dalam bahasa Inggris disebut *attitude*. *Attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi (Suharyat, 2009). Sikap adalah salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Kemudian para pakar psikologi mendefinisikan sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Formulasi sikap itu dikaitkan sebagai efek positif dan efek negatif yang dikaitkan dengan suatu obyek psikologis (Azwar, 2007).

Ahli lain di bidang psikologi sosial dan psikologi kepribadian mempunyai konsep lain tentang sikap, dimana sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan dalam definisi ini ditafsirkan sebagai suatu kecenderungan potensial untuk bereaksi apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus atau rangsangan yang menghendaki adanya respon. Jadi, dapat dikatakan bahwa sikap sebagai respon, hal ini didasari oleh proses evaluasi dalam diri individu yang pada akhirnya akan memberikan kesimpulan berupa nilai terhadap stimulus dalam bentuk baik atau buruk, positif

atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, suka atau tidak suka yang kemudian mengkristal atau tidak sebagai potensi reaksi terhadap obyek. Dengan demikian, sikap merupakan aspek perilaku yang dinamis, bisa berubah, dibentuk atau dipengaruhi (Suharyat, 2009).

Berdasarkan kutipan di atas dapat dipahami bahwa sikap itu akan tampak dari apa yang ditampilkan oleh individu, baik melalui ucapan, perbuatan ataupun tindakan individu tersebut. Suka atau tidaknya yang berkaitan dengan perasaan seseorang itu pada suatu objek akan terlihat dari sikap yang dimunculkannya pada objek tersebut.

2.1.1.2 Komponen Sikap

Suatu sikap yang ditampilkan seorang individu tentu memiliki komponen, di mana sikap mengandung 3 (tiga) komponen dasar yaitu (Walgito, 2010):

- (1) Komponen kognitif atau komponen perseptual, berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan (terkait dengan perihal bagaimana orang mempersepsi objek tersebut).
- (2) Komponen afektif atau komponen emosional, berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif atau negatif.
- (3) Komponen konatif atau komponen perilaku (*action component*), berkaitan dengan kecenderungan untuk berperilaku terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap, yaitu

menunjukkan besar-kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Berdasarkan hal tersebut di atas memang komponen-komponen ini sebagai suatu hal yang mendasar dari terbentuknya atau adanya sikap yang nantinya ditampilkan oleh seorang individu terhadap lingkungan sekitarnya, jadi jika seorang individu tidak memiliki alasan dalam melakukan tindakan dan berperilaku pada suatu objek tertentu maka sikap yang dimilikinya tidak terdapat komponen mendasar yang harus ada pada sikap. Sejalan dengan hal tersebut di atas, Ahmadi dalam (Alianzah, 2018) berpendapat bahwa:

- (1) Aspek kognitif, yaitu berhubungan dengan gejala mengenal pikiran. Ini berarti berwujud pengolahan, pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang objek atau kelompok objek tertentu.
- (2) Aspek afektif, yaitu berwujud proses yang menyangkut perasaan-perasaan tertentu seperti ketakutan, kedengkian, simpati, antipati dan sebagainya yang ditujukan kepada objek-objek tertentu.
- (3) Aspek konatif, yaitu berwujud proses tendensi atau kecenderungan untuk berbuat sesuatu, misalnya kecenderungan memberi pertolongan, menjauhkan diri, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen yang ada pada sikap adalah komponen kognitif (pikiran), komponen afektif (perasaan) dan komponen konatif (perilaku atau tindakan). Komponen sikap nantinya akan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, sehingga akan melahirkan perilaku dan tindakan terhadap objek sikap itu sendiri.

Contohnya seorang karyawan yang merasa memiliki masalah dan membutuhkan pertolongan untuk mengatasi masalahnya, lalu dia mengikuti layanan konseling industri yang diselenggarakan oleh tempat bekerjanya atau perusahaannya untuk melakukan konseling guna mencari solusi dari permasalahan yang ada.

Selanjutnya, sikap dinyatakan dalam 3 (tiga) domain ABC, yaitu *affect*, *behavior*, dan *cognition*. *Affect* adalah perasaan yang timbul (senang dan tidak senang), *behavior* adalah perilaku yang mengikuti perasaan itu (mendekat atau menghindari), dan *cognition* adalah penilaian terhadap objek sikap (bagus, tidak bagus) (Sarwono, 2010). Komponen *affect* merujuk pada emosi terhadap objek. Objek dirasakan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, disukai atau tidak disukai (Sobur, 2003). Apabila didasarkan pada pendapat ini, maka komponen *affect* berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka terhadap objek sikap itu sendiri.

Komponen *behavior* merupakan kecenderungan tindakan dan berperilaku, kecenderungan yang ada dapat berupa tindakan positif maupun negatif terhadap objek sikap. Sikap positif membuat seseorang akan membantu atau menolong maupun menyokong objek, sedangkan sikap negatif berarti berusaha menghindari, menghancurkan, atau merugikan objek (Sobur, 2003). Apabila didasarkan pada pendapat ini, maka setiap sikap yang dimiliki oleh individu yang positif akan bertindak membantu dan menyokong objek sikap, sedangkan untuk sikap yang dimiliki negatif maka tindakan yang akan ditampilkan berupa menghindari dan menghancurkan objek sikap itu sendiri.

Komponen *cognition* merupakan penilaian dan persepsi orang terhadap objek sikap. Mann dalam (Sobur, 2003) berpendapat bahwa komponen kognitif berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Oleh karenanya, sikap seseorang terbentuk melalui persepsi yaitu proses pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus yang diterima oleh individu yang berlangsung secara *integrated* dalam diri individu sehingga stimulus tersebut mempunyai arti (Walgito, 2010). Apabila komponen ini didasarkan pada pendapat tersebut di atas, maka komponen *cognition* yang dimiliki oleh individu didapatkan dari stimulus yang didupatkannya dari luar dirinya sehingga memiliki arti bagi dirinya sendiri.

Seluruh uraian mengenai komponen sikap sebagaimana telah disebutkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sikap terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu komponen *affect* yang berorientasi pada dimensi emosional atau perasaan, komponen *behavior* yang berorientasi pada tindakan atau kecenderungan untuk berperilaku, dan komponen *cognition* yang berorientasi pada pengetahuan. Berangkat dari komponen yang ada inilah, nantinya dapat menggambarkan sikap yang dimiliki oleh karyawan atau individu terhadap objek sikapnya.

2.1.1.3 Proses Pembentukan Sikap

Pembentukan sikap tidak hanya ditujukan untuk ilmu sosial saja, tetapi juga penting bagi semua orang yang ingin mempengaruhi kegiatan sosial, seperti orang tua, pendidik, pemimpin, dan orang-orang yang tertarik untuk mengetahui cara mengembangkan sikap-sikap baru dan cara menguatkan atau melemahkan sikap. Kaitannya dengan konseling industri, konselor perusahaan harus

mengetahui dan memahami proses dari pembentukan serta pengembangan-pengembangan dari sikap tersebut, sikap yang ditampakkan terlebih dahulu akan melewati sebuah proses untuk sikap itu terbentuk. Pembentukan opini, pengertian, konsep, sikap-sikap pada setiap individu dapat berlangsung melalui keluarga yang merupakan tempat pembinaan sejak usia yang sangat muda, kelompok agama, kelompok sekunder dan primer, pengalaman pribadi, kebudayaan bangsa sendiri (Anoraga, 2003). Artinya, terbentuknya sikap bukan berasal dari dalam diri individu, melainkan dari luar individu itu sendiri.

Lebih lanjut, sikap dapat terbentuk melalui 4 (empat) macam cara, yaitu (Sarwono, 2010):

- (1) Adopsi, kejadian-kejadian dan peristiwa yang terjadi berulang-ulang terus menerus, lama kelamaan secara bertahap diserap ke dalam diri individu dan mempengaruhi terbentuknya sikap.
- (2) Diferensiasi, dengan berkembangnya inteligensi, bertambahnya pengalaman, sejalan dengan bertambahnya usia, maka ada hal-hal yang tadinya dianggap sejenis, sekarang dipandang tersendiri lepas dari jenisnya. Terhadap objek tersebut dapat terbentuk sikap tersendiri pula.
- (3) Integrasi, pembentukan sikap disini terjadi secara bertahap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuk sikap mengenai hal tersebut.
- (4) Trauma, merupakan pengalaman yang tiba-tiba mengejutkan dan meninggalkan kesan mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman-pengalaman yang traumatis dapat juga menyebabkan terbentuknya sikap.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa berkembangnya inteligensi serta bertambahnya pengalaman merupakan salah satu proses dalam terbentuknya sebuah sikap. Pembentukan sikap tidak terjadi demikian saja, melainkan melalui proses kontak sosial yang berjalan terus menerus antara individu dengan individu di sekitarnya atau antara individu dengan objek sikap. Intinya, sikap dipengaruhi oleh perkembangan pengalaman, intelegensi, dan faktor-faktor dari luar individu itu sendiri yang nantinya akan saling berkaitan satu sama lain dan kemudian membentuk sikap seorang individu.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya sebuah sikap, sebagian ahli psikologi sosial berpendapat bahwa sikap terbentuk dari pengalaman dan melalui proses belajar. Pendapat yang lain, lingkungan sosial merupakan faktor yang menentukan sikap seseorang. Perubahan sikap pada dasarnya merupakan hasil dari komunikasi sosial, dan hal tersebut sebenarnya merupakan proses informasi (Anoraga, 2003). Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi sikap, diantaranya adalah sebagai berikut (Sarwono, 2010):

- (1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan, seperti faktor pilihan. Kita tidak dapat menangkap seluruh rangsangan dari luar melalui persepsi kita. Oleh karena itu, kita harus memilih rangsangan-rangsangan mana yang akan kita dekati, dan mana yang harus di jauhi. Pilihan ini sangat ditentukan oleh motif-motif dan kecenderungan dalam diri kita.

- (2) Faktor eksternal, yaitu selain faktor yang terdapat dalam diri sendiri, maka pembentukan sikap ditentukan pula oleh faktor-faktor yang berada diluar, seperti sifat objek, kewibawaan, sifat orang-orang atau kelompok yang mendukung sikap tersebut, media komunikasi yang digunakan dalam menyampaikan sikap, dan situasi pada saat sikap itu terbentuk.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi proses pembentukan sikap seseorang, diantaranya akumulasi dari tanggapan-tanggapan tipe yang sama terhadap suatu hal, pengamatan terhadap sikap lain yang berbeda, pengalaman baik dan buruk yang pernah dialami serta hasil peniruan sikap dari pihak lain. Semua itu tentunya berasal dari dalam maupun luar diri individu itu sendiri yang terjadi di lingkungan, dimana individu menjalani kehidupan sehari-harinya.

2.1.2 Hakikat Konseling Industri

2.1.2.1 Pengertian Konseling Industri

Konseling merupakan bantuan yang diberikan dari konselor kepada konseli untuk memecahkan masalah dalam kehidupannya dengan wawancara dan teknik yang sesuai dengan keadaan konselinya. Untuk dapat memonitoring kinerja yang diharapkan, implementasi dari pada konseling di bidang industri mesti dapat dipahami secara menyeluruh (Setyawan, 2018). Konseling industri sering diartikan sebagai usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara

lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015).

Steve Cooper dalam (Azra & Kurniawan, 2021) mendefinisikan konseling industry sebagai usaha untuk menciptakan dan memelihara karyawan, sehingga dapat membantu menenangkan karyawan dan memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri. Konseling merupakan proses pemberian layanan melalui wawancara oleh seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah (klien) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi oleh klien (Baraja, 2004). Konseling di industri dideskripsikan sebagai program khusus untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri (Azra & Kurniawan, 2021).

Pengertian yang lebih rinci, bahwa konseling industri adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama (Munandar, 2015). Berdasarkan seluruh uraian pengertian mengenai konseling industry di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa konseling industry adalah proses pemberian bantuan atau layanan di dalam sebuah bidang pekerjaannya, lingkungannya, dan metode dalam menagani peran dan hubungan, konselor dapat membantu seorang individu dengan proses

pengambilan keputusan di dalam sebuah pekerjaan untuk terciptanya sebuah hubungan yang harmonis didalam sebuah pekerjaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Konseling Industri

Tujuan konseling dapat dicapai melalui 1 (satu) atau lebih dari tindakan konseling, dibawah ini merupakan fungsi dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam konseling industry, diantaranya sebagai berikut (Azra, 2020):

- (1) Nasehat, yaitu mengatakan kepada orang apa yang harus dikerjakan;
- (2) Menentramkan hati, yaitu memberi dorongan atau keyakinan kepada orang untuk menghadapi masalah;
- (3) Komunikasi, yaitu memberikan informasi dan pemahaman;
- (4) Berfikir jernih, yaitu mendorong pemikiran yang lebih masuk akal dan rasional; dan
- (5) Reorientasi, yaitu mendorong perubahan internal dalam tujuan dan di nilai.

Adapun tujuan bimbingan dan konseling industri menurut Steve Cooper, terbagi atas 3 (tiga) alasan pemilik perusahaan mengadakan konseling di organisasi, diantaranya sebagai berikut (Amri, 2015):

- (1) Sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan;
- (2) Sebagai sarana untuk menolong klien menghadapi perubahan situasi kerja; dan
- (3) Sebagai alat untuk mengatasi stress.

Konseling industri dilakukan bukan tanpa alasan, berikut adalah manfaat dari dilakukannya konseling industry (Amri, 2015):

- a) Bimbingan konseling akan membuat diri kita merasa lebih baik, merasa lebih bahagia, tenang dan nyaman karena bimbingan konseling tersebut membantu menerima setiap sisi yang ada di dalam diri kita;
- b) Bimbingan konseling juga membantu menurunkan bahkan menghilangkan tingkat stress dan depresi yang kita alami karena kita dibantu untuk mencari sumber stress tersebut serta dibantu pula mencari cara penyelesaian terbaik dari masalah yang belum terselesaikan;
- c) Bimbingan konseling membantu kita untuk dapat memahami dan menerima diri sendiri dan orang lain sehingga akan meningkatkan hubungan yang efektif dengan orang lain serta berdamai dengan diri sendiri;
- d) Perkembangan personal akan meningkat secara positif karena adanya bimbingan konseling; dan
- e) Manfaat adanya bimbingan konseling industri sangat diperlukan seperti dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu juga bermanfaat untuk menganalisis perilaku manusia sebagai konsumen.

Buruh dan karyawan menjadi makhluk sosial yang menjadi suatu bagian dari kelompok bekerja dan tim kerja tertentu. Jika tidak sanggup bekerja secara kooperatif dengan teman sejawatnya, biarpun tinggi kemampuan teknis dan kemampuan intelektualnya, pastilah karyawan tersebut tidak akan betah di pekerjaannya dan tidak mampu bekerja dan berdampak pada kinerjanya, maka

dari itu konseling industri sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta bermanfaat untuk meneliti dan menganalisa perilaku manusia/karyawan (Amri, 2015).

2.1.2.3 Fungsi dan Pendekatan Konseling Industri

Pelaksanaan bimbingan konseling industry tentunya mempunyai fungsi yang dapat diuraikan sebagai berikut (Secapramana, 2002):

- (1) Mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi;
- (2) Sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental;
- (3) Meningkatkan nilai sumber daya insani sebagai aset organisasi.
Konseling/psikoterapi tidak hanya bertindak secara kuratif yakni penanganan kasus yang sudah terlanjur terjadi, melainkan juga menangani secara preventif dalam bentuk pemberian latihan dan pendidikan untuk mencegah sakit mental, sehingga biaya jangka panjang akan lebih murah;
- (4) Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*); dan
- (5) Sebagai sumber perubahan organisasi konseling membantu membawa nilai, energi perubahan, vitalitas penerimaan, realisasi penerimaan, dan perkembangan diri menuju situasi kerja yang dinamis. Konseling mempengaruhi budaya organisasi, sehingga menjadi kuat dan adaptif.

Berdasarkan fungsi bimbingan konseling industri tersebut di atas, untuk meningkatkan kinerja para anggota perusahaan atau organisasi maka peran konseling dalam hal ini sangat diperlukan mengingat begitu banyak pengaruh-

pengaruh lingkungan ataupun tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan (Hati, 2021). Selain itu, pelaksanaan konseling di industry terdapat tipe pendekatan yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang dapat dijabarkan mengenai pendekatan dalam bimbingan konseling industry sebagai berikut:

- a) *Directive counselling*, adalah proses mendengarkan masalah emosional individu membuat keputusan bersama tentang apa yang harus dilakukan, dan memberitahu serta memotivasinya untuk melakukan hal tersebut. *Directive Counseling* sebagian besar menggunakan fungsi konseling *advice* (nasihat) juga *reassurance*, *communication*, memberikan *emotional release* dan sedikit *clarified thinking*. *Reorientation* jarang digunakan dalam *directive counseling*. Konselor *directive counseling* harus menjadi pendengar yang baik jika ingin memahami masalah karyawan sehingga karyawan mengalami *emotional release*. Setelah mengalami *emotional release* disertai beberapa ide dari konselor, karyawan diharapkan dapat menjernihkan pikirannya (Azra, 2020).
- b) *Non-directive counselling*, adalah proses mendengarkan karyawan sepenuhnya dan mendorongnya untuk menjelaskan masalah emosionalnya, memahami masalah tersebut dan menentukan tindakan-tindakan yang akan diberikan. Tipe konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat makanya disebut *client-centered*. Konselor *non-directive counseling* tidak menggunakan *advice* dan *reassurance*, tetapi

menggunakan 4 (empat) fungsi konseling lainnya. *Emotional release* lebih efektif digunakan dalam *non-directive counseling* begitu juga *clarified thinking*. Keuntungan khas dari *non-directive counseling* adalah kemampuannya untuk mengarahkan karyawan melakukan reorientation yang menekankan pada perubahan dirinya. Dalam tipe konseling ini konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas. Hal utama yang dilakukan oleh konselor *non-directive* adalah menetapkan hubungan konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaannya. Kemudian konselor mendorong karyawan untuk mengekspresikan perasaannya, menunjukkan ketertarikan terhadap apa yang dikemukakan dan menerimanya tanpa menyalahkan atau memujinya. Sehingga karyawan dapat mencurahkan perasaan negatif, dan diberikan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan positifnya, hal ini merupakan tanda dimulainya perkembangan emosional pada karyawan. Setelah semuanya berjalan dengan baik, karyawan seharusnya sudah memperoleh *insight* tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Selanjutnya karyawan dapat memilih beberapa langkah positif dan dapat menemukan cara untuk mencoba langkah tersebut. Kemudian karyawan merasa kebutuhan akan pertolongan konselor berkurang dan menyadari hubungan konseling harus berakhir (Putra, 2014).

c) *Cooperative counselling, Non-directive counseling* yang murni dilakukan oleh karyawan tidak banyak digunakan karena biaya yang mahal dan keterbatasan lainnya. *Directive counseling* tidak terlalu disukai karena tidak tepat untuk situasi konseling saat ini. Untuk mengatasi 2 (dua) tipe konseling yang ekstrim di atas, ada semacam penggabungan kedua tipe konseling tersebut yang dinamakan *cooperative counseling*. *Cooperative counseling* tidak seluruhnya *client-centered counseling* atau *counselor-centered*, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. *Cooperative counseling* dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan *non-directive counselling*, tetapi ketika interview berkembang, manager memainkan peran yang lebih positif daripada memainkan peran konselor *non-directive* (Yani, 2020).

Manager menawarkan pengetahuan dan insight yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, manager dalam perannya sebagai konselor *cooperative* menerapkan 4 (empat) fungsi konseling yaitu *reassurance, communications, emotional release* dan *clarify thinking*. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara

sedangkan konselor lebih banyak mendengarkan. Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Azra & Kurniawan, 2021).

2.1.3 Karyawan Perusahaan

2.1.3.1 Pengertian Karyawan

Karyawan, menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Selain itu, karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut.

Karyawan bukanlah beban perusahaan, karyawan adalah aset perusahaan yang harus dijaga, karena karyawan merupakan roda penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Karyawan memberikan kepintaran dan segala daya upayanya untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, melakukan negosiasi, dan mempersiapkan semua kebutuhan perusahaan untuk melayani klien. Perusahaan harus memberikan *feedback* terhadap karyawan dengan menjaga agar aset perusahaan tersebut dapat terus bekerja bagi perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Salah satu upaya untuk menjaga aset perusahaan yaitu karyawan, dapat dengan memprogramkan bimbingan konseling industri.

Perusahaan tanpa adanya unsur karyawan, mustahil dapat menjalankan aktivitas usahanya. Oleh karena itu, karyawan merupakan ujung tombak suatu perusahaan. Perusahaan yang maju, sangat ditentukan karena keberadaan dari karyawan. Karyawan yang mampu membuat perusahaan maju adalah karyawan yang berkualitas. Perusahaan maju, pasti memiliki SDM yang berkualitas. Meskipun demikian, salah satu sebab perusahaan maju bukan hanya ditentukan oleh SDM yang berkualitas tetapi banyak faktor yang menentukannya. Perusahaan, dalam mengelola SDM yang berkualitas pasti memiliki program-program dalam manajemen sumber daya manusia. Program-program yang dimaksud salah satunya adalah bimbingan konseling industry. Karyawan dengan bimbingan konseling industry sangat erat kaitannya, dimana karyawan adalah sasaran dari kegiatan bimbingan konseling industry. SDM yang berkualitas salah satunya dapat tercipta dari adanya program bimbingan konseling industri.

Karyawan sebagai sasaran bimbingan konseling industri dimaksudkan untuk menjaga kualitas SDM dari dalam diri karyawan itu sendiri yang juga akan berpengaruh kepada kinerjanya, semakin baik hasil dari bimbingan konseling industri maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik profitabilitas perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, hubungan antara karyawan dengan bimbingan konseling industri sangatlah erat karena karyawan merupakan sasaran bimbingan konseling industri.

2.1.3.2 Urgensitas Konseling Industri Terhadap Karyawan Perusahaan

Konseling industri merupakan usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015). Hal ini semata-mata karena karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan dapat berjalan ketika mempekerjakan karyawan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi. Oleh karena itu, untuk memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami oleh karyawan melalui konseling industri yang dilakukan perusahaan itu sangat penting, demi tercapainya tujuan perusahaan sebagai badan usaha, yaitu mencari keuntungan sebanyak-banyaknya.

2.1.3.3 Ragam Permasalahan Psikologis Karyawan dalam Dunia Industri dan Organisasi

Karyawan sebagai individu tentunya mempunyai perilaku yang dapat dipahami dengan psikologi Industri. Karyawan berada dalam lingkungan kerja, tentunya sangat mungkin untuk dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, baik oleh sesama karyawan, atasan, atau suasana lingkungan kerja. Pengaruh tersebut seringkali membuat karyawan menemui berbagai permasalahan dari sudut pandang psikologi industri, seperti kurangnya teamwork, jenuh dengan lingkungan kerja, konflik dengan rekan kerja, kurangnya motivasi kerja dan gangguan kesehatan mental karena beratnya beban pekerjaan yang dialami oleh karyawan setiap harinya.

2.1.3.4 Pelaksanaan Konseling Industri di Perusahaan

Konseling industri merupakan usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015). Hal ini semata-mata karena karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan dapat berjalan ketika mempekerjakan karyawan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi. Oleh karena itu, untuk memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami oleh karyawan melalui konseling industri yang dilakukan perusahaan itu sangat penting, demi tercapainya tujuan perusahaan sebagai badan usaha, yaitu mencari keuntungan sebanyak-banyaknya.

Oleh karena itu, Perusahaan perlu untuk melaksanakan konseling industri. Apabila dilakukan penelusuran secara *online*, pelaksanaan konseling industri pada Perusahaan masih jarang dilakukan di Indonesia. Hal ini relevan dengan banyaknya berita di media sosial yang pada intinya menunjukkan stress kerja karyawan perusahaan. Padahal, apabila kondisi karyawan diperhatikan dengan dilaksanakannya konseling industri bukan tidak mungkin produktivitas perusahaan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

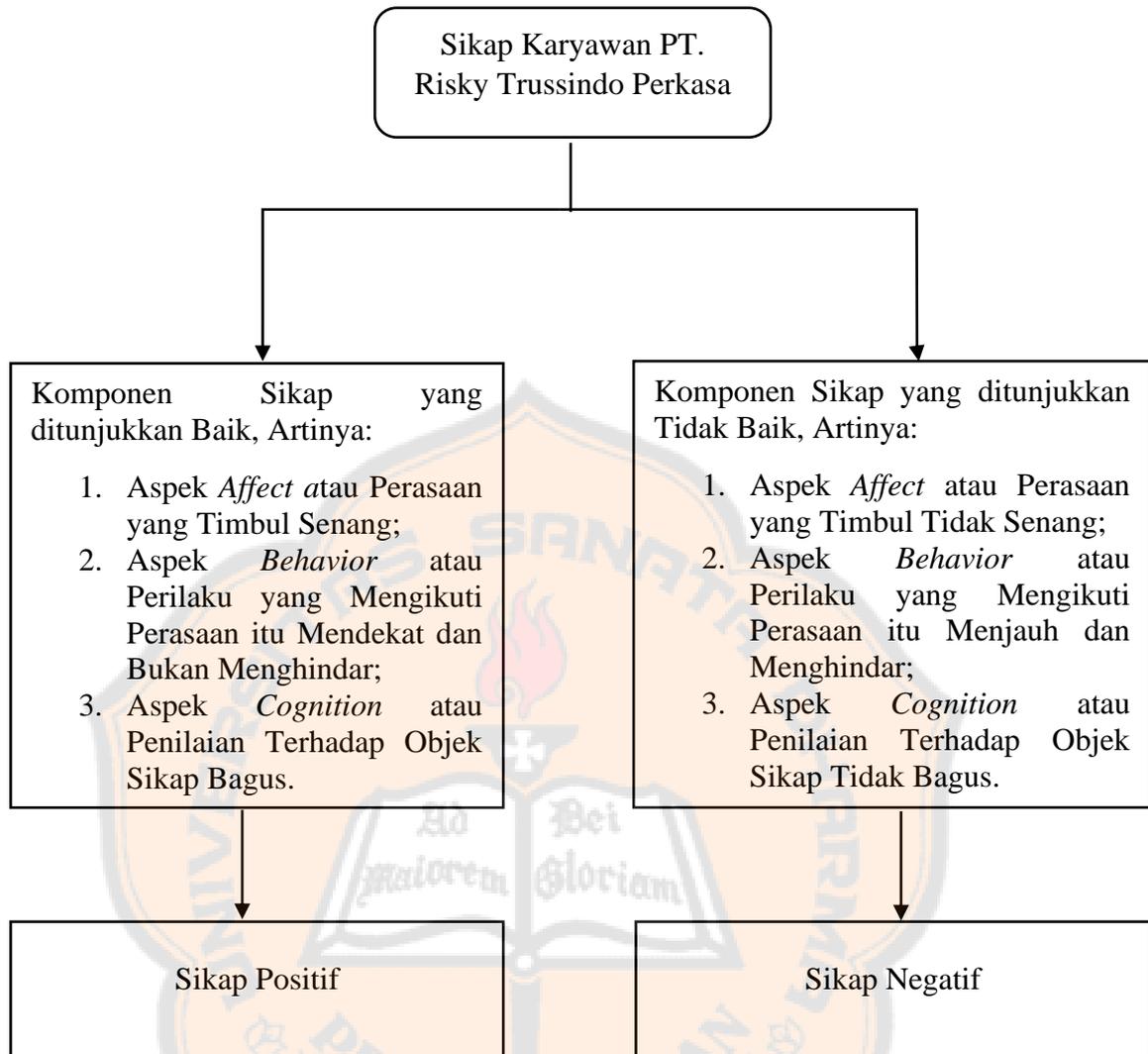
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang relevan, digunakan dalam penelitian ini untuk menjadi acuan dan melanjutkan proses penelitian yang berkaitan dengan topik pembahasan penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan sebelumnya:

(1) Penelitian oleh Anton Alianzah dalam penelitian berbentuk skripsi yang dilakukan pada tahun 2018 dengan judul “Sikap Siswa Terhadap Kegiatan Layanan BK di Sekolah (Studi pada Siswa SMAN 2 Batusangkar)”. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa sikap siswa terhadap kegiatan layanan-layanan BK yaitu layanan orientasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan konten, layanan informasi dan layanan konseling individual separuhnya pada kategori sikap baik dan separuhnya lagi memiliki sikap sedang. Dalam penelitian ini peneliti melihat dari tiga aspek sikap diketahui bahwa pada aspek Affect dapat disimpulkan bahwa separuh siswa memiliki perasaan senang mengikuti proses layanan-layanan yang ada. Aspek Behaviour, sedikit dari responden mempunyai sikap baik, sedangkan untuk kategori sedang pada umumnya siswa mengalaminya, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa sedikit siswa mempunyai keinginan dan berperilaku untuk mengikuti proses layanan BK di sekolah dan pada umumnya hanya sedang. Selanjutnya pada aspek Cognition, separuh responden mempunyai penilaian yang baik terhadap hasil yang dicapai pada setiap layanan-layanan BK dan separuhnya lagi berada pada kategori sedang. Persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan peneliti adalah mengenai sikap terhadap kegiatan konseling. Perbedaannya, terletak pada subjek penelitian, dimana penelitian yang akan dilakukan peneliti subjeknya adalah karyawan perusahaan. Kemudian, mengenai objek penelitian yang akan dilakukan peneliti ada mengenai konseling industri atau konseling di perusahaan, bukan di sekolah.

(2) Penelitian oleh Agus Hadi Cahyono dan Eko Darminto dalam penelitiannya yang berbentuk jurnal dengan judul “Hubungan Antara Persepsi dan Sikap Siswa Terhadap Bimbingan dan Konseling dengan Minat Siswa untuk Memanfaatkan Layanan Bimbingan dan Konseling”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dan sikap siswa terhadap bimbingan dan konseling dengan minat siswa memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling. Persamaan dengan penelitian yang hendak dilakukan peneliti adalah mengenai variabel sikap. Sedangkan, perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan peneliti ialah mengenai subjek penelitian peneliti adalah karyawan perusahaan dan bukan siswa. Selain itu, objek penelitian yang hendak dilakukan peneliti adalah sikap karyawan terhadap konseling industri dan bukan bimbingan konseling di sekolah.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sangat diperlukan dalam sebuah penelitian. Kerangka berpikir didefinisikan oleh Polancik dalam (Ismawan et al., 2022) sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis atau Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Kuantitatif merupakan salah satu metode penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (S. Sugiyono, 2010). Sedangkan, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, secara apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2010).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang akan mengungkap dan menggambarkan gejala apa adanya yang sedang terjadi dalam bentuk analisis statistik. Sesuai dengan data yang ingin dicari yaitu untuk mengungkap bagaimanakah sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa. Oleh karena itu, metode ini yang paling tepat menurut peneliti, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran tentang fenomena tersebut secara terukur.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah kantor pusat PT. Risky Trussindo Perkasa di Jl. Villa Mutiara Pluit, RT.006/RW.011, Periuk, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15131. Mengenai waktu penelitian, rencananya akan dilakukan pada bulan Agustus-September 2023.

3.3 Populasi dan Subjek Penelitian

1.3.1 Populasi

Penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa yang berjumlah 62 (enam puluh dua) karyawan.

3.4 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini adalah mengenai ‘Sikap Terhadap Konseling Industri (Studi pada Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa)’, maka dalam penelitian ini menggunakan variabel tunggal yaitu sikap. Sikap adalah salah satu istilah bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Sikap itu akan tampak dari apa yang ditampilkan oleh individu, baik melalui ucapan, perbuatan ataupun tindakan individu tersebut. Sikap akan diukur dengan skala sikap dan pengukurannya menggunakan skala *likert* dengan aspek-aspek berupa *affect*, *behavior*, dan *cognition*. *Affect* adalah perasaan yang timbul (senang dan tidak senang), *behavior* adalah perilaku yang mengikuti perasaan itu (mendekat atau menghindari), dan *cognition* adalah penilaian terhadap objek sikap (bagus, tidak bagus) (Walgito, 2010).

Apabila individu mempunyai skor tinggi pada skala sikap *affect*, *behavior*, dan *cognition*, maka individu tersebut mempunyai sikap *affect*, *behavior*, dan *cognition* terhadap konseling industri yang tinggi. Sebaliknya, apabila individu mempunyai skor rendah pada skala sikap *affect*, *behavior*, dan *cognition*, maka individu tersebut mempunyai sikap *affect*, *behavior*, dan *cognition* terhadap konseling industri yang rendah.

3.5 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1.7.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses untuk memperoleh dan mengatur berbagai informasi tentang variabel yang diteliti dengan suatu cara yang sistematis (Asra et al., 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan survey dan kuisisioner. Pada penelitian ini, Penulis menggunakan penelitian data terpakai (uji coba terpakai). Menurut Sutrisno Hadi, uji coba terpakai merupakan hasil uji cobanya dari item-item yang sah langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Uji coba terpakai memiliki kelemahan yaitu jika banyak item yang gugur serta sedikit item yang valid, maka Peneliti tidak lagi memiliki kesempatan untuk memperbaiki skalanya. Sedangkan, kelebihan pada uji coba terpakai yaitu tidak perlu membuang-buang biaya, tenaga, dan waktu untuk kepentingan uji coba semata-mata (Wati, 2019). Alasan menggunakan uji coba terpakai karena keterbatasan subjek, selain itu juga memperhitungkan efektivitas waktu pengumpulan data supaya lebih singkat.

Singarimbun dalam (Hafadh & Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Sugiyono sebagaimana dikutip dalam (Syafita et al., 2021) kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dipakai dengan cara memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan tertulis terhadap responden agar dijawabnya. Hal tersebut kembali ditegaskan oleh Arikunto dalam (Afriansyah, 2016) yang menyatakan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dilakukan

agar mendapatkan suatu informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadi ataupun hal yang diketahuinya.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuisisioner ini merujuk pada skala Likert. Skala likert merupakan suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (S. Sugiyono, 2010). Umumnya, skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, sehingga memungkinkan responden untuk mengetahui sikapnya. Berikut adalah skala likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
SS: Sangat Setuju	4	1
S: Setuju	3	2
TS: Tidak Setuju	2	3
STS: Sangat Tidak Setuju	1	4

1.7.2 Instrumen Penelitian

Mengenai kuisisioner penelitian ini, pernyataan terbagi atas *favourable* dan *unfavourable*. Menurut Azwar dalam (Prihatin, 2019), pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, sedangkan pernyataan *unfavorable* terdiri dari pernyataan yang negatif (tidak mendukung) aspek dari variabel. Berikut dapat diuraikan kisi-kisi pernyataan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kuisisioner Sikap Karyawan

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Item	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sikap Terhadap Konseling Industri	<i>Affect</i>	Perasaan Senang atau Tidak Senang dan Suka atau Tidak Suka	1,2,3,4,5,6,7,8	9,10,11,12,13,14,15,16
		Sikap Positif Akan Bertindak Membantu dan Menyokong Objek Sikap. Sikap Negatif akan Bertindak Menghindari dan Menghancurkan Objek Sikap	17,18,19,20,21,22,23	24,25,26,27,28,29,30
		<i>Cognition</i> Persepsi, Kepercayaan, dan Stereotip	31,32,33,34,35,36,37,38	39,40,41,42,43,44,45,46
Jumlah			23	23
			46	

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

- 1) Validitas konstruk atau validitas isi, yaitu pengujian validitas dengan menggunakan pendapat ahli (*expert judgement*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Konsultasi ini dilakukan dengan Dosen Pembimbing untuk melihat kekuatan item butir. Setelah uji validitas oleh pakar ahli (*expert judgement*), dilakukan uji coba instrumen. Validitas Konstruk dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen sikap mampu mengungkap suatu data yang diukur. Sebelum melakukan uji coba instrumen, dilakukan uji keterbacaan pada beberapa karyawan yang merupakan responden acak yang memiliki tingkat pengetahuan yang sama. Setelah dilakukan uji keterbacaan, selanjutnya dilakukan revisi butir pernyataan instrument apabila diperlukan agar mudah dipahami dan dimengerti oleh responden penelitian. Kemudian instrument tersebut diuji cobakan terhadap karyawan di PT. Risky Trussindo Perkasa.
- 2) Validitas psikometrik dengan korelasi product moment pearson dengan korelasi $p < 0,05$ dan $r \geq 0,3$ maka kuisisioner dapat dikatakan valid. Uji validitas ini menggunakan aplikasi JASP 0.17.3. Berikut adalah hasil uji validitas psikometrik:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

No	Aspek	Nomor item Valid
1	Affect	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16

2	<i>Behavior</i>	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
3	<i>Cognition</i>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46

Berdasarkan tabel tersebut di atas, semua pernyataan dinyatakan valid karena hasilnya adalah $p < 0,05$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrument penelitian setelah penelitian dinyatakan reliabel. Data dapat dinyatakan reliabel ketika data memiliki nilai Cronbach's alpha $\geq 0,6$ dari aplikasi JASP 0.17.3. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.935	0.242
95% CI lower bound	0.908	0.171
95% CI upper bound	0.956	0.308

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

If item dropped

Item	Cronbach's α	Item-rest correlation
P1	0.934	0.528
P2	0.936	0.270
P3	0.934	0.468
P4	0.934	0.425
P5	0.935	0.337
P6	0.934	0.478
P7	0.935	0.380
P8	0.935	0.288
P9	0.932	0.712
P10	0.934	0.545
P11	0.932	0.681
P12	0.935	0.414
P13	0.933	0.684
P14	0.934	0.442
P15	0.933	0.598
P16	0.933	0.625

Frequentist Individual Item Reliability Statistics		
If item dropped		
Item	Cronbach's α	Item-rest correlation
P17	0.934	0.448
P18	0.934	0.476
P19	0.933	0.591
P20	0.934	0.500
P21	0.935	0.337
P22	0.934	0.544
P23	0.934	0.459
P24	0.934	0.509
P25	0.933	0.557
P26	0.934	0.475
P27	0.934	0.505
P28	0.933	0.571
P29	0.934	0.540
P30	0.934	0.501
P31	0.936	0.296
P32	0.934	0.495
P33	0.935	0.417
P34	0.936	0.236
P35	0.936	0.278
P36	0.935	0.380
P37	0.934	0.560
P38	0.933	0.583
P39	0.935	0.332
P40	0.934	0.478
P41	0.935	0.418
P42	0.935	0.423
P43	0.933	0.575
P44	0.934	0.500
P45	0.934	0.522
P46	0.934	0.511

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut di atas, dapat diambil keputusan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel. Pengambilan keputusan ini berdasarkan skor pada kolom tabel Cronbach alpha dari semua item pernyataan menunjukkan bahwa nilai $\geq 0,6$.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (S. Sugiyono, 2010). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi JASP 0.17.3.

(1) Kategorisasi Instrumen

Menurut Azwar dalam (Badriyah, 2020) menyatakan bahwa kategorisasi instrument adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Menyusun kategorisasi diperlukan mean teoritik dan satuan standar deviasi populasi. Standar deviasi dihitung dengan cara mencari rentang skor, yaitu skor maksimal yang mungkin diperoleh responden dikurangi dengan skor minimal yang mungkin diperoleh responden, kemudian rentang skor tersebut dibagi 6 (enam). Berikut ini adalah rumus dan tabel penyusunan kategorisasi:

Tabel 3.5 Norma Kategorisasi

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$149,5 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$126,5 < X \leq 149,5$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$103,5 < X \leq 126,5$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$77,5 < X \leq 103,5$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 80,5$	Sangat Rendah

Setelah dilakukan pembulatan:

Tabel 3.6 Norma Kategorisasi Pasca Pembulatan Nilai

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$150 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$127 < X \leq 150$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$103 < X \leq 127$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$77 < X \leq 104$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 81$	Sangat Rendah

Kategorisasi Subjek, adalah sebagai berikut:

Maksimal : $46 \times 4 = 184$

Minimal : $46 \times 1 = 46$

Range : $184 - 46 = 138$

σ : $138 / 6 = 23$

μ : $\frac{184+46}{2} = 115$

(2) Kategorisasi Item

Tabel 3.7 Kategorisasi Item

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$201,5 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$170,5 < X \leq 201,5$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$139,5 < X \leq 170,5$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$108,5 < X \leq 139,5$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 108,5$	Sangat Rendah

Kategorisasi Subjek, adalah sebagai berikut:

Maksimal : $62 \times 4 = 248$

Minimal : $62 \times 1 = 62$

Range : $248 - 62 = 186$

σ : $186 / 6 = 31$

μ : $\frac{248+62}{2} = 155$

Pasca pembulatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kategorisasi Item Pasca Pembulatan

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$202 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$171 < X \leq 202$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$140 < X \leq 171$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$109 < X \leq 140$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 109$	Sangat Rendah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa

PT. Risky Trussindo Perkasa merupakan perusahaan milik perorangan yang bergerak dibidang distributor atap baja ringan, spandek, dan komponen baja lainnya. PT. Risky Trussindo Perkasa berkantor pusat di Jl. Villa Mutiara Pluit, RT.006/RW.011, Periuk, Kec. Periuk, Kota Tangerang, Banten 15131. PT. Risky Trussindo Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang rutin menyelenggarakan konseling industri setiap 1 (satu) bulan sekali terhadap 62 (enam puluh dua) karyawannya.

Konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dilaksanakan oleh HRD yang memiliki tujuan untuk memperhatikan kondisi karyawan terutama dari sisi psikologis. Pihak perusahaan menyadari bahwa terkadang tuntutan perusahaan membuat stress kerja karyawan, sehingga perusahaan memutuskan untuk rutin melaksanakan konseling industri terhadap karyawannya. Konseling industri sudah lama berjalan, semua karyawan terlibat pada kegiatan ini. Konseling industri bukan diwajibkan untuk diikuti, akan tetapi perusahaan inisiatif membuat program rutin bagi karyawan yang mungkin sedang menghadapi permasalahan psikologis, khususnya yang disebabkan oleh lingkungan kerja di perusahaan ini. Meski tidak wajib, konseling industri yang telah berjalan rutin di perusahaan setiap kali diadakan hampir semua karyawan terlibat. Maka dari itu, adanya konseling industri di perusahaan ini bukanlah sesuatu yang baru.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009).

4.1.2.1 Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT.Risky Trussindo Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuisisioner tentang sikap terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa, kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan hasil penelitian sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dengan 46 (empat puluh enam) pernyataan, sehingga skor hasil perolehan skor sebagai berikut:

Maksimal : $46 \times 4 = 184$

Minimal : $46 \times 1 = 46$

Range : $184 - 46 = 138$

σ : $138 / 6 = 23$

μ : $\frac{184+46}{2} = 115$

Tabel 4.1 Norma Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$150 < X$	Sangat Tinggi

$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$126 < X \leq 150$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$103 < X \leq 127$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$77 < X \leq 104$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 80,5$	Sangat Rendah

Hasil kategorisasi sikap karyawan terhadap konseling industry, dapat diuraikan pada tabel dibawah ini:

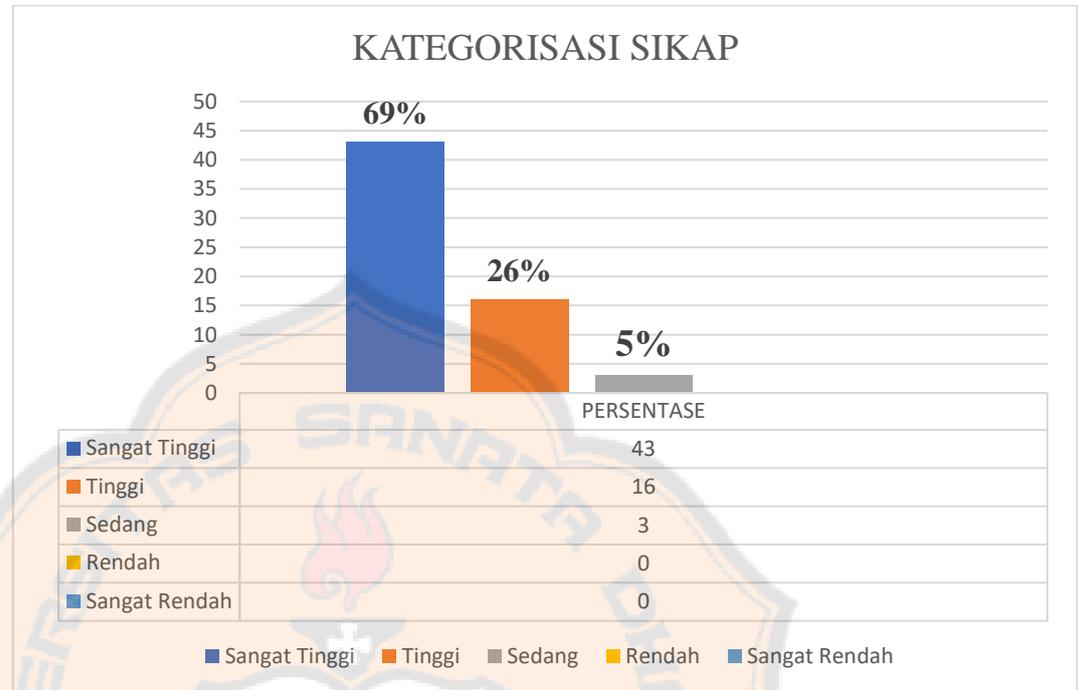
Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$150 < X$	43	69%
Tinggi	$127 < X \leq 150$	16	26%
Sedang	$104 < X \leq 127$	3	5%
Rendah	$77 < X \leq 104$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 81$	0	0%
Jumlah		62	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah persentase kategorisasi sikap karyawan terhadap konseling industry di PT. Risky Trussindo Perkasa berjumlah 69% (enam puluh sembilan persen) dengan jumlah 43 karyawan berada di kategori sangat tinggi, kemudian persentase 26% (dua puluh enam persen) dengan jumlah 16 karyawan berada di kategori tinggi, dan persentase 5% (lima persen) dengan jumlah 3 karyawan berada di kategori sedang. Sementara itu, tidak ada karyawan yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah, sehingga persentasenya adalah 0% (nol persen).

Kategorisasi sikap karyawan di PT. Risky Trussindo Perkasa terhadap konseling industri jika dilihat dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:

Diagram 4.1 Kategorisasi Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri



Berdasarkan diagram tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari 62 responden yang berasal dari karyawan di PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai kategori sikap terhadap konseling industri yang sangat tinggi dengan jumlah 43 karyawan sehingga mempunyai persentase 69% (enam puluh sembilan persen), 16 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang tinggi sehingga mempunyai persentase 26% (dua puluh enam persen), dan 3 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang sedang sehingga mempunyai persentase 5% (lima persen). Sementara itu, tidak ada karyawan yang mempunyai sikap terhadap konseling industri kategori rendah dan sangat rendah, sehingga persentasenya 0% (nol persen). Detail persebaran yang lebih detail dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden

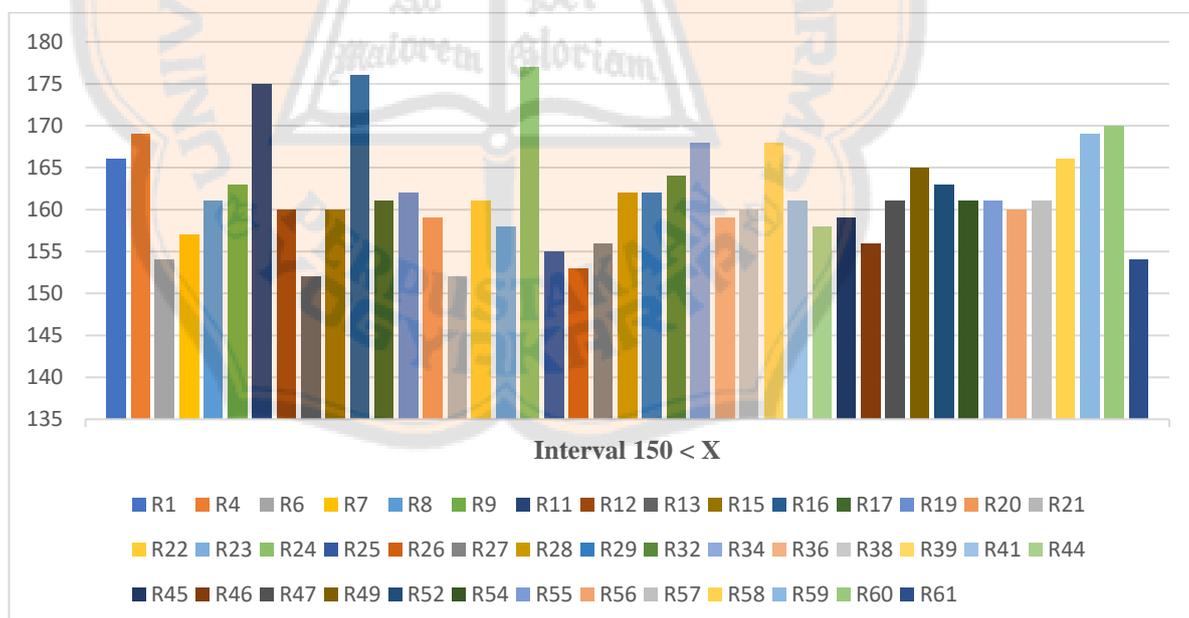
Kategori Sangat Tinggi

Responden	Skor	Kategori
R1	166	Sangat Tinggi
R4	169	Sangat Tinggi
R6	154	Sangat Tinggi
R7	157	Sangat Tinggi
R8	161	Sangat Tinggi
R9	163	Sangat Tinggi
R11	175	Sangat Tinggi
R12	160	Sangat Tinggi
R13	152	Sangat Tinggi
R15	160	Sangat Tinggi
R16	176	Sangat Tinggi
R17	161	Sangat Tinggi
R19	162	Sangat Tinggi
R20	159	Sangat Tinggi
R21	152	Sangat Tinggi
R22	161	Sangat Tinggi
R23	158	Sangat Tinggi
R24	177	Sangat Tinggi
R25	155	Sangat Tinggi
R26	153	Sangat Tinggi
R27	156	Sangat Tinggi
R28	162	Sangat Tinggi
R29	162	Sangat Tinggi
R32	164	Sangat Tinggi
R34	168	Sangat Tinggi
R36	159	Sangat Tinggi
R38	160	Sangat Tinggi
R39	168	Sangat Tinggi
R41	161	Sangat Tinggi
R44	158	Sangat Tinggi
R45	159	Sangat Tinggi
R46	156	Sangat Tinggi
R47	161	Sangat Tinggi
R49	165	Sangat Tinggi
R52	163	Sangat Tinggi
R54	161	Sangat Tinggi
R55	161	Sangat Tinggi
R56	160	Sangat Tinggi
R57	161	Sangat Tinggi
R58	166	Sangat Tinggi
R59	169	Sangat Tinggi

R60	170	Sangat Tinggi
R61	154	Sangat Tinggi
Jumlah	43	

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas, R1, R4, R6, dan seterusnya adalah singkatan dari Responden 1, Responden 4, Responden 6, dan seterusnya dengan masing-masing perolehan skor hasil dari kuisisioner pernyataan yang telah disebar. Responden 1, Responden 4, Responden 6, dan seterusnya termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri sangat tinggi karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $150 < X$. Apabila digambarkan melalui diagram, maka tampilannya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.2 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap Konseling Industri Sangat Tinggi



Berdasarkan diagram tersebut di atas, sebanyak 43 responden yang berasal dari karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai skor terendah 152 dan skor tertinggi 177, mengingat interval skor dalam kategori sangat tinggi adalah

$150 < X$, maka 43 karyawan dinyatakan mempunyai sikap terhadap konseling industri yang sangat tinggi.

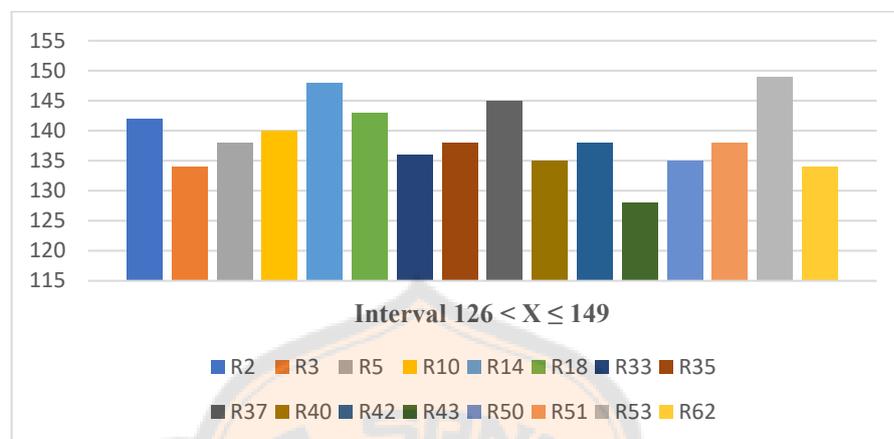
Tabel 4.4 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden
Kategori Tinggi

Responden	Skor	Kategori
R2	142	Tinggi
R3	134	Tinggi
R5	138	Tinggi
R10	140	Tinggi
R14	148	Tinggi
R18	143	Tinggi
R33	136	Tinggi
R35	138	Tinggi
R37	145	Tinggi
R40	135	Tinggi
R42	138	Tinggi
R43	128	Tinggi
R50	135	Tinggi
R51	138	Tinggi
R53	149	Tinggi
R62	134	Tinggi
Jumlah	16	

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut di atas, R2, R3, R5, dan seterusnya adalah singkatan dari Responden 2, Responden 3, Responden 5, dan seterusnya dengan masing-masing perolehan skor hasil dari kuisisioner pernyataan yang telah disebar. Responden 2, Responden 3, Responden 5, dan seterusnya termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri tinggi karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $126 < X \leq 149$. Apabila digambarkan melalui diagram, maka tampilannya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.3 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap Konseling Industri

Tinggi



Berdasarkan diagram tersebut di atas, sebanyak 16 responden yang berasal dari karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai skor terendah 128 dan skor tertinggi 149, mengingat interval skor dalam kategori sangat tinggi adalah $126 < X \leq 149$, maka 16 karyawan dinyatakan mempunyai sikap terhadap konseling industri yang tinggi.

Tabel 4.5 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Responden

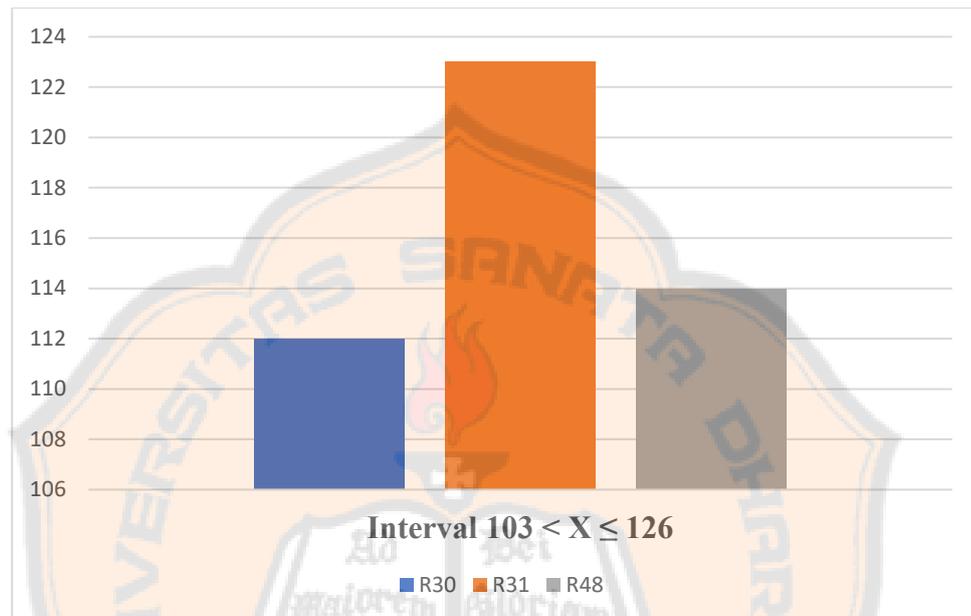
Kategori Sedang

Responden	Skor	Kategori
R30	112	Sedang
R31	123	Sedang
R48	114	Sedang
Jumlah		3

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut di atas, R30, R31, R48 adalah singkatan dari Responden 30, Responden 31, Responden 48 dengan masing-masing perolehan skor hasil dari kuisisioner pernyataan yang telah disebar. Responden 30, Responden 31, Responden 48 termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri sedang karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan

norma kategorisasi adalah berada pada interval $103 < X \leq 126$. Apabila digambarkan melalui diagram, maka tampilannya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.4 Persebaran Responden Kategori Sikap Terhadap
Konseling Industri Sedang



Berdasarkan diagram tersebut di atas, sebanyak 3 responden yang berasal dari karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai skor terendah 112 dan skor tertinggi 123, mengingat interval skor dalam kategori sangat tinggi adalah $103 < X \leq 126$, maka 3 karyawan dinyatakan mempunyai sikap terhadap konseling industri yang sedang.

4.1.2.2 Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan item pernyataan sikap karyawan terhadap konseling

industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dengan 62 (enam puluh dua) responden, sehingga skor hasil perolehan skor sebagai berikut:

Maksimal : $62 \times 4 = 248$

Minimal : $62 \times 1 = 62$

Range : $248 - 62 = 186$

σ : $186 / 6 = 31$

μ : $\frac{248+62}{2} = 155$

Tabel 4.6 Norma Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap
Konseling Industri

Norma	Interval	Kategori
$\mu + 1,5\sigma < X$	$202 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	$171 < X \leq 202$	Tinggi
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	$140 < X \leq 171$	Sedang
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	$109 < X \leq 140$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	$X \leq 109$	Sangat Rendah

Hasil kategorisasi item pernyataan sikap karyawan terhadap konseling industry, dapat diuraikan pada tabel dibawah ini:

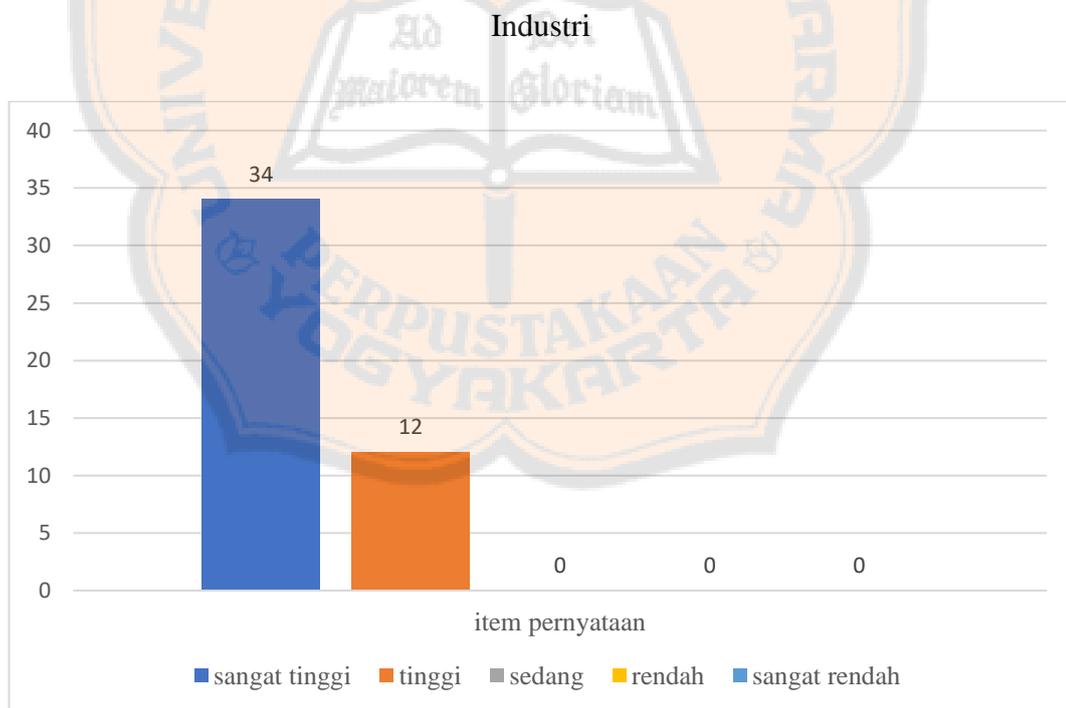
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap
Konseling Industri

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$202 < X$	34	74%
Tinggi	$171 < X \leq 202$	12	26%
Sedang	$140 < X \leq 171$	0	0%
Rendah	$109 < X \leq 140$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 109$	0	0%
Jumlah		46	100%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah persentase kategorisasi item sikap karyawan terhadap konseling industry di PT. Risky Trussindo Perkasa berjumlah 74% (tujuh puluh empat persen) dengan jumlah item 34 berada di kategori sangat tinggi, kemudian persentase 26% (dua puluh enam persen) dengan jumlah item 12 berada di kategori tinggi. Sementara itu, tidak ada item pernyataan yang berada pada kategori sedang, rendah dan sangat rendah, sehingga persentasenya adalah 0% (nol persen).

Kategorisasi item pernyataan sikap karyawan di PT. Risky Trussindo Perkasa terhadap konseling industry jika dilihat dalam bentuk diagram adalah sebagai berikut:

Diagram 4.5 Kategorisasi Item Pernyataan Sikap Karyawan Terhadap Konseling



Berdasarkan diagram tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari 46 item pernyataan mempunyai kategori yang sangat tinggi dengan jumlah 34 item

pernyataan sehingga mempunyai persentase 74% (tujuh puluh empat persen), 12 item pernyataan termasuk dalam kategori yang tinggi sehingga mempunyai persentase 26% (dua puluh enam persen). Sementara itu, tidak ada item pernyataan yang termasuk ke dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah, sehingga persentasenya 0% (nol persen). Detail persebaran yang lebih detail dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Item Pernyataan Kategori

Sangat Tinggi

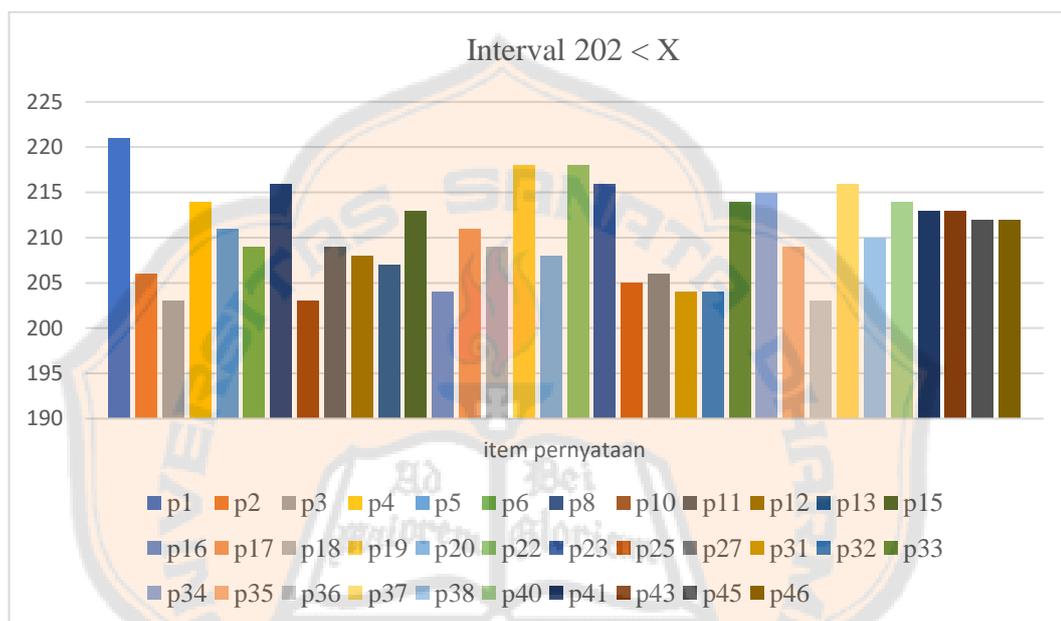
Item	Skor	Kategori
P1	221	Sangat Tinggi
P2	206	Sangat Tinggi
P3	203	Sangat Tinggi
P4	214	Sangat Tinggi
P5	211	Sangat Tinggi
P6	209	Sangat Tinggi
P8	216	Sangat Tinggi
P10	203	Sangat Tinggi
P11	209	Sangat Tinggi
P12	208	Sangat Tinggi
P13	207	Sangat Tinggi
P15	213	Sangat Tinggi
P16	204	Sangat Tinggi
P17	211	Sangat Tinggi

P18	209	Sangat Tinggi
P19	218	Sangat Tinggi
P20	208	Sangat Tinggi
P22	218	Sangat Tinggi
P23	216	Sangat Tinggi
P25	205	Sangat Tinggi
P27	206	Sangat Tinggi
P31	204	Sangat Tinggi
P32	204	Sangat Tinggi
P33	214	Sangat Tinggi
P34	215	Sangat Tinggi
P35	209	Sangat Tinggi
P36	203	Sangat Tinggi
P37	216	Sangat Tinggi
P38	210	Sangat Tinggi
P40	214	Sangat Tinggi
P41	213	Sangat Tinggi
P43	213	Sangat Tinggi
P45	212	Sangat Tinggi
P46	212	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut di atas, P1, P2, P3, dan seterusnya adalah singkatan dari Pernyataan 1, Pernyataan 2, Pernyataan 3, dan seterusnya dengan masing-masing perolehan skor hasil dari item pernyataan yang telah disebarkan. Pernyataan 1, Pernyataan 2, Pernyataan 3, dan seterusnya termasuk ke dalam

kategori item pernyataan sikap terhadap konseling industri sangat tinggi karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $202 < X$. Apabila digambarkan melalui diagram, maka tampilannya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.6 Persebaran Item Pernyataan Kategori Sangat Tinggi



Berdasarkan diagram tersebut di atas, sebanyak 34 item pernyataan yang mempunyai skor terendah 203 dan skor tertinggi 221, mengingat interval skor dalam kategori sangat tinggi adalah $202 < X$, maka 34 item pernyataan dinyatakan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

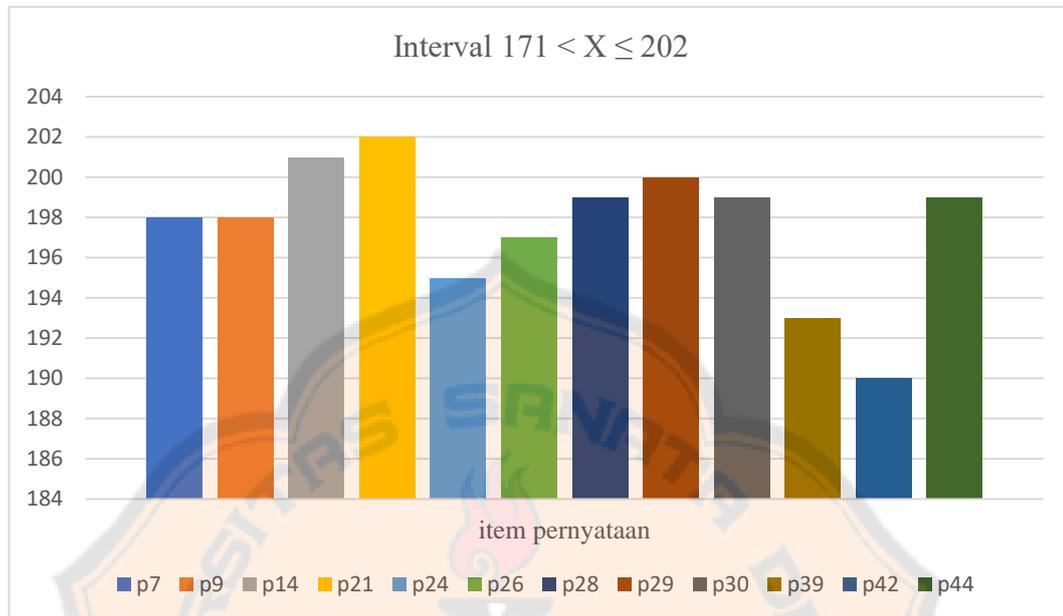
Tabel 4.9 Persebaran Berdasarkan Masing-Masing Item Pernyataan Kategori Tinggi

Item	Skor	Kategori
P7	198	Tinggi

P9	198	Tinggi
P14	201	Tinggi
P21	202	Tinggi
P24	195	Tinggi
P26	197	Tinggi
P28	199	Tinggi
P29	200	Tinggi
P30	199	Tinggi
P39	193	Tinggi
P42	190	Tinggi
P44	199	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut di atas, P7, P9, P14, dan seterusnya adalah singkatan dari Pernyataan 7, Pernyataan 9, Pernyataan 14, dan seterusnya dengan masing-masing perolehan skor hasil dari item pernyataan yang telah disebarkan. Pernyataan 7, Pernyataan 9, Pernyataan 14, dan seterusnya termasuk ke dalam kategori item pernyataan sikap terhadap konseling industri tinggi karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $171 < X \leq 202$. Apabila digambarkan melalui diagram, maka tampilannya adalah sebagai berikut:

Diagram 4.7 Persebaran Item Pernyataan Kategori Tinggi



Berdasarkan diagram tersebut di atas, sebanyak 12 item pernyataan mempunyai skor terendah 190 dan skor tertinggi 202, mengingat interval skor dalam kategori tinggi adalah $171 < X \leq 202$, maka 12 item pernyataan dinyatakan termasuk ke dalam kategori tinggi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Sikap Karyawan Terhadap Konseling Industri di PT. Risky Trussindo Perkasa

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dapat diketahui bahwa 62 responden yang berasal dari karyawan di PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai kategori sikap terhadap konseling industri yang sangat tinggi dengan

jumlah 43 karyawan sehingga mempunyai persentase 69% (enam puluh sembilan persen), 16 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang tinggi sehingga mempunyai persentase 26% (dua puluh enam persen), dan 3 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang sedang sehingga mempunyai persentase 5% (lima persen). Sementara itu, tidak ada karyawan yang mempunyai sikap terhadap konseling industri kategori rendah dan sangat rendah, sehingga persentasenya 0% (nol persen).

Seorang responden, termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri sangat tinggi karena perolehan skor dari pernyataan yang telah disebarakan melalui kuisioner berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $150 < X$. Responden, dinyatakan termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri tinggi karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $126 < X \leq 149$. Kemudian, responden dinyatakan termasuk ke dalam kategori sikap terhadap konseling industri sedang karena perolehan skor yang di dapatkan berdasarkan norma kategorisasi adalah berada pada interval $103 < X \leq 126$.

Berdasarkan perolehan skor dari pernyataan sikap terhadap konseling industri dalam kuisioner yang telah disebarakan kepada 62 karyawan atau responden di PT. Risky Trussindo Perkasa, maka terdapat 59 karyawan atau responden mempunyai sikap yang positif terhadap konseling industri. Meskipun demikian, terdapat 3 karyawan atau responden yang menunjukkan sikap negatif terhadap konseling industri. Hal ini dikarenakan, ketiga responden hanya memperoleh skor pernyataan sikap terhadap konseling industri sebesar 112 untuk Responden 30, skor 123 untuk Responden 31, dan skor 114 untuk Responden 48.

Meskipun, ketiga responden mempunyai kategori skor pernyataan sikap terhadap konseling industri yang sedang.

Penentuan bahwa ketiga responden mempunyai sikap negatif terhadap konseling industri meskipun dalam kategorisasi instrumen masuk ke dalam kategori sedang adalah dengan melihat perolehan skor berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan hanya berada pada interval $103 < X \leq 126$, dan skor tertinggi diantara ketiga responden hanya sebesar 123 yang berarti masih sangat jauh dari nilai terendah pada kategori tinggi dengan perolehan skor 128. Oleh karena itu, ketiga responden dinyatakan mempunyai sikap negatif terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa.

Selain itu, berdasarkan kategori item pernyataan dengan total jumlah 46 (empat puluh enam) dapat diketahui bahwa sejumlah 34 (tiga puluh empat) item pernyataan sikap karyawan terhadap konseling industri termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, dan 12 (dua belas) item pernyataan sikap karyawan terhadap konseling industri termasuk ke dalam kategori tinggi. Oleh karenanya, item pernyataan yang digunakan layak untuk dapat menggambarkan sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa mayoritas karyawan mempunyai sikap terhadap konseling industri yang positif dikarenakan karyawan mempunyai kesadaran bahwa melalui kegiatan konseling industri dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu, HRD selaku konselor sudah tidak perlu lebih keras lagi untuk meyakinkan karyawan bahwa kegiatan konseling industri itu penting. HRD selaku konselor hanya tinggal

memberikan perlakuan saat proses konseling, karena ketika karyawan berangkat dan mengikuti konseling industri setidaknya sudah mempunyai keyakinan bahwa dengan mengikuti konseling industri, maka dapat membantu menyelesaikan masalahnya.

Selain itu, perhatian HRD selaku konselor kepada karyawan membuat karyawan semakin berminat untuk mengikuti kegiatan konseling industri. HRD selaku konselor di PT. Risky Trussindo Perkasa mampu menjadi siapapun bagi karyawan, sehingga ketika proses konseling industri dilakukan dapat berjalan lancar. Selain itu, konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa mempunyai peminat yang tinggi juga dikarenakan tidak menonjolkan senioritas diantara karyawan, HRD yang bisa menjadi siapa saja bagi karyawan peserta konseling, suasana kekeluargaan yang dibangun HRD di perusahaan sangat kental, tidak menonjolkan posisi jabatan, HRD dapat memposisikan diri ketika karyawan terlihat mempunyai permasalahan, dan terdapat evaluasi kinerja dip perusahaan yang meliputi evaluasi antar karyawan, evaluasi terhadap pelayanan perusahaan, evaluasi terhadap hasil kinerja perusahaan melalui kuisioner yang rutin disiapkan oleh HRD. Terlebih mengenai sikap karyawan terhadap konseling industri juga turut menjadi perhatian HRD, karena keberhasilan pelaksanaan konseling industri sangat tergantung dengan sikap yang dimiliki karyawan sebagai peserta konseling.

Sikap adalah salah satu unsur kepribadian yang harus dimiliki seseorang untuk menentukan tindakannya dan bertingkah laku terhadap suatu objek disertai dengan perasaan positif dan negatif. Kemudian para pakar psikologi mendefinisikan sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Formulasi sikap itu dikaitkan sebagai efek positif dan efek negatif yang dikaitkan

dengan suatu obyek psikologis (Azwar, 2007). Sikap dinyatakan dalam 3 (tiga) domain ABC, yaitu *affect*, *behavior*, dan *cognition*. *Affect* adalah perasaan yang timbul (senang dan tidak senang), *behavior* adalah perilaku yang mengikuti perasaan itu (mendekat atau menghindari), dan *cognition* adalah penilaian terhadap objek sikap (bagus, tidak bagus) (Sarwono, 2010).

Komponen *affect* merujuk pada emosi terhadap objek. Objek dirasakan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, disukai atau tidak disukai (Sobur, 2003). Apabila didasarkan pada pendapat ini, maka komponen *affect* berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang dan suka atau tidak suka terhadap objek sikap itu sendiri. Artinya, apabila karyawan menunjukkan sikap positif terhadap konseling industri berarti ia mempunyai perasaan senang dan suka, sedangkan bagi karyawan yang menunjukkan sikap negatif terhadap konseling industri berarti ia mempunyai perasaan tidak senang dan tidak suka. Komponen *behavior* merupakan kecenderungan tindakan dan berperilaku, kecenderungan yang ada dapat berupa tindakan positif maupun negatif terhadap objek sikap. Sikap positif terhadap konseling industri akan membuat karyawan untuk membantu atau menolong maupun menyokong objek, sedangkan sikap negatif berarti berusaha menghindari, menghancurkan, atau merugikan objek (Sobur, 2003). Objek, dalam hal ini adalah kegiatan konseling industri.

Kemudian, komponen *cognition* merupakan penilaian dan persepsi orang terhadap objek sikap. Mann dalam (Sobur, 2003) berpendapat bahwa komponen kognitif berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu mengenai sesuatu. Oleh karenanya, sikap seseorang terbentuk melalui persepsi yaitu proses pengorganisasian dan penginterpretasian stimulus yang diterima oleh

individu yang berlangsung secara *integrated* dalam diri individu sehingga stimulus tersebut mempunyai arti (Walgito, 2010). Apabila komponen ini didasarkan pada pendapat tersebut di atas, maka komponen *cognition* yang dimiliki oleh individu didapatkan dari stimulus yang didupatkannya dari luar dirinya sehingga memiliki arti bagi dirinya sendiri. Artinya, ketika karyawan menunjukkan sikap yang positif terhadap konseling industri akan mempunyai penilaian atau stereotip yang baik, sedangkan apabila karyawan menunjukkan sikap yang negatif terhadap konseling industri akan mempunyai penilaian atau stereotip yang buruk.

Konseling industri merupakan usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015). Hal ini semata-mata karena karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan dapat berjalan ketika mempekerjakan karyawan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi. Oleh karena itu, untuk memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami oleh karyawan melalui konseling industri yang dilakukan perusahaan itu sangat penting, demi tercapainya tujuan perusahaan sebagai badan usaha, yaitu mencari keuntungan sebanyak-banyaknya.

Pernyataan tersebut di atas, sejalan dengan fungsi dari konseling industri adalah untuk usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah (Amri, 2015). Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu sebagaimana dilakukan

oleh Anton Alianzah pada tahun 2018 dalam penelitiannya yang berjudul ‘Sikap Siswa Terhadap Kegiatan Layanan BK di Sekolah (Studi pada Siswa SMAN 2 Batusangkar)’, pada intinya sikap dapat ditunjukkan dalam 3 (tiga) aspek, yaitu *affect*, *behavior*, dan *cognition* (Alianzah, 2018).

Aspek *affect*, jika sikap yang ditunjukkan adalah sikap positif maka akan menunjukkan perasaan senang. Sebaliknya, apabila yang ditunjukkan adalah sikap negatif maka akan menunjukkan perasaan tidak senang. Aspek *behavior*, jika sikap yang ditunjukkan adalah sikap positif maka akan membuat karyawan untuk membantu atau menolong maupun menyokong objek, sedangkan sikap negatif berarti berusaha menghindari, menghancurkan, atau merugikan objek (Sobur, 2003). Objek, dalam hal ini adalah kegiatan konseling industri. Aspek *cognition*, jika sikap yang ditunjukkan adalah sikap positif maka akan menunjukkan penilaian atau stereotip yang baik, sedangkan apabila karyawan menunjukkan sikap yang negatif terhadap konseling industri akan mempunyai penilaian atau stereotip yang buruk (Alianzah, 2018).

4.2.2 Implikasi Topik Bimbingan

Setelah melakukan kategorisasi capaian skor butir item kuesioner, peneliti tidak menemukan item yang menempati kategorisasi pada tingkat sedang, rendah dan sangat rendah. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk mengangkat topik bimbingan berdasarkan hasil 3 (tiga) karyawan atau responden yang menunjukkan sikap negatif terhadap konseling industri. Hal ini dikarenakan, kedua responden hanya memperoleh skor pernyataan sikap terhadap konseling industri sebesar 112 untuk Responden 30, skor 123 untuk Responden 31, dan skor 114 untuk

Responden 48. Meskipun, ketiga responden mempunyai kategori skor pernyataan sikap terhadap konseling industri yang sedang.

Tabel 4.10 Usulan Topik-Topik Bimbingan

Responden	Aspek	Topik
Responden 30	<i>Affect</i>	“Perasaan Tentang Kegiatanku”
	<i>Behavior</i>	“Perilaku dalam Setiap Kegiatanku”
	<i>cognition</i>	“Persepsi Tentang Kegiatanku”
Responden 31	<i>Affect</i>	“Perasaan Tentang Kegiatanku”
	<i>Behavior</i>	“Perilaku dalam Setiap Kegiatanku”
	<i>cognition</i>	“Persepsi Tentang Kegiatanku”
Responden 48	<i>Affect</i>	“Perasaan Tentang Kegiatanku”
	<i>Behavior</i>	“Perilaku dalam Setiap Kegiatanku”
	<i>cognition</i>	“Persepsi Tentang Kegiatanku”

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa sikap karyawan terhadap konseling industri di PT. Risky Trussindo Perkasa dari total 62 responden atau karyawan mempunyai kategori sikap terhadap konseling industri yang sangat tinggi dengan jumlah 43 karyawan, 16 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang tinggi, dan 3 karyawan termasuk dalam kategori sikap terhadap konseling industri yang sedang. Artinya, 59 karyawan atau responden mempunyai sikap yang positif terhadap konseling industri. Meskipun demikian, terdapat 3 karyawan atau responden yang menunjukkan sikap negatif terhadap konseling industri, yaitu responden nomor 30, responden nomor 31, dan responden nomor 48. Selain itu, butir item pernyataan pada skala sikap yang berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi menunjukkan masih belum optimal karena terdapat sikap 3 karyawan konseling industri yang masih menunjukkan sikap negatif.

5.2 Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah dilakukan dengan mengikuti pedoman penulisan skripsi yang sudah ditetapkan oleh universitas dan sudah disesuaikan dengan hasil bimbingan dosen pembimbing. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan masih terdapat beberapa keterbatasan peneliti dalam menjalankan penelitian, yaitu peneliti mengalami keterbatasan dalam sumber buku dan jurnal mengenai konseling industri yang diharapkan dapat mendukung teori penelitian ini.

Penelitian ini belum didukung data keterlibatan semua karyawan dalam memahami kondisinya dan sikap karyawan masih terlihat persepsional.

Selain itu, ketepatan penyusunan instrumen penelitian terutama dalam penyusunan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat perlu untuk dielaborasi secara konseptual, dan pembagian kuisisioner melalui *google form* terkadang membuat peneliti sulit untuk memastikan bahwa responden menjawab pernyataan dalam kuisisioner sesuai dengan kondisi senyatanya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan saran kepada beberapa pihak, diantaranya adalah:

- 1) Bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan di atas, sebenarnya dapat dilihat bahwa teori-teori mengenai konseling industri masih sangat terbatas. Demikian juga penelitian mengenai konseling industri, jumlahnya masih terbatas. Harapan peneliti kedepannya adalah rekan-rekan mahasiswa dapat memperkaya teori mengenai konseling industri dan mulai tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konseling industri.

- 2) Bagi peneliti yang lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti yang lain, serta menjadi sumber referensi yang baru bagi peneliti-peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai konseling industri. Terbatasnya jumlah penelitian mengenai konseling industri, membuka peluang

yang lebar bagi peneliti lain untuk memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, M. F. (2016). Tingkat Kepuasan Members Fitness Terhadap Pelayanan Di Tempat Kebugaran Balai Kesehatan Olahraga Dan Pusat Informasi Pencegahan Penyakit Metabolik (Bkor-Pippm) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 4(3).
- Alianzah, A. (2018). *Sikap Siswa terhadap Kegiatan Layanan BK di Sekolah (Studi pada Siswa SMAN 2 Batusangkar)*.
- Amri, Z. (2015). Bimbingan dan Konseling Industri. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Anoraga, P. (2003). Psikologi Kepemimpinan (Keempat ed.). *Jakarta, DKI Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- Arikunto, S. (2010). Manajemen Penelitian. In *PT. Rineka Cipta*.
- Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2014). *Metode Penelitian Survei*. In Media.
- Azra, M. Z. (2020). *Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*. universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
- Azra, M. Z., & Kurniawan, D. (2021). Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo. *Konseling Edukasi: Journal Of Guidance and Counseling*, 5(2), 232–249.
- Azwar, S. (2007). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, Edisi ke-2. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset*.

- Badriyah, S. (2020). Konseling Kelompok dengan Teknik Thought Stopping untuk Mereduksi Kecemasan Sosial Siswa. *Jurnal Fokus Konseling*, 6(1), 19–25.
- Baraja, A. (2004). Psikologi Konseling dan Teknik Konseling. *Jakarta, Studio Pers*.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Dewi, N. K. (2016). Peluang dan Tantangan Menjadi Konselor Industri di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education)*, 306–313.
- Ernawan, E. (2014). Tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 11(2).
- Hafadh, M., & Wahyuni, R. (2020). KEMANDIRIAN BELAJAR SISWA TERHADAP PEMBELAJARAN MATEMATIKA SELAMA PANDEMI COVID-19 DI KELAS XI SMA NEGERI 1 KUALA. *Asimetris: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains*, 1(2), 64–69.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hati, T. S. (2021). *Penerapan Tahapan Konseling Industri pada Karyawan yang Dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Ismawan, E., Canta, D. S., & Hadisaputro, E. L. (2022). Pengaruh Penggunaan

- Media Sosial Instagram Bagi Mahasiswa STMIK Borneo Internasional Balikpapan Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM). *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(3), 673–679.
- Mulyanti, D. (2017). Manajemen keuangan perusahaan. *Akurat/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 8(2), 62–71.
- Munandar, A. (2015). *Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM) Pada PT. Tirta Investama Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Pandu, P. (2022). *Generasi Muda Paling Banyak Alami Stres di Tempat Kerja Selama Pandemi*. Kompas.Id.
<https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/11/17/generasi-muda-paling-banyak-alami-stres-di-tempat-kerja-selama-pandemi>
- Prihatin, A., Romas, M. Z., & Widiatoro, F. X. W. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa Universitas X Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 7–11.
- Putra, A. H. (2014). *Adopsi, Penerapan Konseling Karyawan, dan Dampaknya pada Kinerja Perusahaan: Studi Kasus di the Sunan Hotel Solo*. Program Studi Manajemen FEB-UKSW.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1–15.
- Romadhon, A. F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Dan Motivasi Memanfaatkan Layanan Bimbingan Dan Konseling. *Journal Bimbingan Dan*

Konseling, 654–656.

Sarwono, S. W. (2010). Pengantar psikologi umum. *Jakarta: Rajawali Pers*.

Secapramana, L. V. H. (2002). Program Pendampingan Karyawan (Employee Assistance Programme): Salah Satu Alternatif Untuk Membantu Pengembangan Kompetensi Individu Dan Organisasi. *Proceedings Konferensi I Asosiasi Psikologi Industri Dan Organisasi*.

Setyawan, D. A. (2018). Layanan Konseling Islam Untuk Santri Yang Mengalami Masalah Kemandirian Belajar Pondok Pesantren Ngunut Tulungagung. *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2).

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sobur, A. (2003). Psikologi Umum Cet. I; Bandung: CV. *Pustaka Setia*.

Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. *ALVABETA*.

Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.

Suharyat, Y. (2009). Hubungan antara sikap, minat dan perilaku manusia. *Jurnal Region*, 1(3), 1–19.

Syafita, D. N. A., Kholifah, S. N., & Sasomo, B. (2021). MENGANALISIS PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH KARTAYUDA DESA WADO KECAMATAN KEDUNGTUBAN KABUPATEN BLORA

TAHUN PELAJARAN 2021/2022. *Indonesian Journal Of Education and Learning Mathematics*, 2(1), 1–8.

Walgito, B. (2010). *Bimbingan dan konseling (Studi dan Karir)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wati, L. (2019). *Hubungan Antara Komunikasi Keluarga Dengan Empati Pada Remaja Madya*. UIN Raden Intan Lampung.

Yani, F. (2020). *PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



LAMPIRAN

Item Pernyataan

Aspek	Indikator	Pernyataan <i>Favourable</i>	Pernyataan <i>Unfavourable</i>
<i>Affect</i>	Perasaan yang Timbul dapat Berupa Perasaan Senang atau Tidak Senang dan Suka atau Tidak Suka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tertarik mengikuti kegiatan konseling yang diadakan perusahaan 2. Saya merasa bersemangat mengikuti layanan konseling industri 3. Saya tergugah untuk mengikuti layanan konseling industri 4. Saya menikmati layanan konseling industri 5. Layanan konseling industri membuat saya nyaman 6. Layanan konseling industri di perusahaan membuat saya percaya diri 7. Saya gemar mengikuti layanan konseling industri 8. Konseling industri yang diadakan perusahaan membuat psikologis saya positif 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Saya enggan mengikuti kegiatan konseling industri 10. Saya malas mengikuti layanan konseling industri 11. Layanan konseling industri di perusahaan sama sekali tidak membuat saya tertarik 12. Layanan konseling industri membosankan 13. Saya benci dengan adanya layanan konseling industri 14. Saya tidak peduli dengan adanya layanan konseling industri 15. Adanya layanan konseling industri di perusahaan saya tidak setuju 16. Layanan konseling industri di perusahaan membuat saya merasa cemas

<p><i>Behavior</i></p>	<p>Suatu Perilaku yang Timbul</p>	<p>17. Saya datang tepat waktu saat layanan konseling industri</p> <p>18. Saya aktif mengikuti setiap layanan dalam konseling industri</p> <p>19. Saya selalu jujur dan terbuka dalam mengikuti layanan konseling industri</p> <p>20. Saya inisiatif mengikuti setiap layanan konseling industri</p> <p>21. Saya selalu menanyakan jadwal selanjutnya layanan konseling industri diselenggarakan</p> <p>22. Saya kooperatif dalam menjalani layanan konseling industri</p> <p>23. Saya fokus mengikuti layanan konseling industri</p>	<p>24. Saya tidak ingin terlibat dalam layanan konseling industri</p> <p>25. Saya menghindari layanan konseling industri yang diselenggarakan</p> <p>26. Saya sering izin untuk tidak mengikuti layanan konseling industri</p> <p>27. konseling industri di perusahaan terpaksa saya ikuti</p> <p>28. Saya sengaja datang paling akhir saat layanan konseling industri</p> <p>29. layanan konseling industri yang masih atau sedang berjalan di perusahaan sering saya tinggalkan dengan sengaja</p> <p>30. Saya asik dengan urusan lain dari pada dengan layanan konseling industri yang tengah berlangsung</p>
<p><i>Cognition</i></p>	<p>Penilaian, Persepsi, Kepercayaan, dan Stereotip</p>	<p>31. Saya membutuhkan layanan konseling industri</p> <p>32. Layanan konseling industri di perusahaan</p>	<p>39. Layanan konseling industri hanya sebuah formalitas</p> <p>40. Layanan konseling industri di perusahaan hanyalah sia-sia</p> <p>41. Layanan konseling industri di</p>

		<p>dapat menyelesaikan berbagai permasalahan</p> <p>33. Layanan konseling industri dapat meningkatkan kepercayaan diri</p> <p>34. Layanan konseling industri penting untuk dilakukan bagi karyawan</p> <p>35. Layanan konseling industri wajib bagi karyawan</p> <p>36. Keberhasilan karyawan diakibatkan oleh adanya layanan konseling industri</p> <p>37. Layanan konseling industri dapat meningkatkan profesionalisme karyawan</p> <p>38. Layanan konseling industri di perusahaan sebagai tempat berkeluh kesah yang tepat</p>	<p>perusahaan tidak penting</p> <p>42. Layanan konseling industri di perusahaan sebagai bentuk intervensi terhadap urusan pribadi karyawan</p> <p>43. Mengikuti layanan konseling industri hanyalah buang-buang waktu</p> <p>44. Layanan konseling industri tidak seharusnya rutin diselenggarakan</p> <p>45. Layanan konseling industri menghambat perkembangan karyawan</p> <p>46. Layanan konseling industri yang diselenggarakan justru membuat karyawan tertekan</p>
--	--	---	---

Hasil Uji Validitas

Pearson's Correlations				
		Pearson's r	p	Keterangan
P1	- TOTAL SKOR	0.558	< .001	Valid
P2	- TOTAL SKOR	0.308	0.015	Valid
P3	- TOTAL SKOR	0.499	< .001	Valid
P4	- TOTAL SKOR	0.459	< .001	Valid
P5	- TOTAL SKOR	0.373	0.003	Valid
P6	- TOTAL SKOR	0.512	< .001	Valid
P7	- TOTAL SKOR	0.418	< .001	Valid
P8	- TOTAL SKOR	0.326	0.010	Valid
P9	- TOTAL SKOR	0.734	< .001	Valid
P10	- TOTAL SKOR	0.575	< .001	Valid
P11	- TOTAL SKOR	0.705	< .001	Valid
P12	- TOTAL SKOR	0.447	< .001	Valid
P13	- TOTAL SKOR	0.706	< .001	Valid
P14	- TOTAL SKOR	0.478	< .001	Valid
P15	- TOTAL SKOR	0.621	< .001	Valid
P16	- TOTAL SKOR	0.650	< .001	Valid
P17	- TOTAL SKOR	0.482	< .001	Valid
P18	- TOTAL SKOR	0.511	< .001	Valid
P19	- TOTAL SKOR	0.617	< .001	Valid
P20	- TOTAL SKOR	0.535	< .001	Valid
P21	- TOTAL SKOR	0.377	0.003	Valid
P22	- TOTAL SKOR	0.570	< .001	Valid
P23	- TOTAL SKOR	0.491	< .001	Valid
P24	- TOTAL SKOR	0.538	< .001	Valid
P25	- TOTAL SKOR	0.586	< .001	Valid
P26	- TOTAL SKOR	0.508	< .001	Valid
P27	- TOTAL SKOR	0.535	< .001	Valid
P28	- TOTAL SKOR	0.599	< .001	Valid
P29	- TOTAL SKOR	0.570	< .001	Valid
P30	- TOTAL SKOR	0.531	< .001	Valid
P31	- TOTAL SKOR	0.341	0.007	Valid
P32	- TOTAL SKOR	0.530	< .001	Valid
P33	- TOTAL SKOR	0.449	< .001	Valid
P34	- TOTAL SKOR	0.271	0.033	Valid
P35	- TOTAL SKOR	0.315	0.013	Valid
P36	- TOTAL SKOR	0.414	< .001	Valid
P37	- TOTAL SKOR	0.587	< .001	Valid
P38	- TOTAL SKOR	0.609	< .001	Valid

Pearson's Correlations				
	Pearson's r	p	Keterangan	
P39 - TOTAL SKOR	0.377	0.003	Valid	
P40 - TOTAL SKOR	0.508	< .001	Valid	
P41 - TOTAL SKOR	0.454	< .001	Valid	
P42 - TOTAL SKOR	0.465	< .001	Valid	
P43 - TOTAL SKOR	0.605	< .001	Valid	
P44 - TOTAL SKOR	0.537	< .001	Valid	
P45 - TOTAL SKOR	0.553	< .001	Valid	
P46 - TOTAL SKOR	0.545	< .001	Valid	



Kuisiener

Pertanyaan Jawaban 62 Setelan

Bagian 1 dari 3

Skala Penilaian Sikap Terhadap Konseling Industri

Hallo, Bapak/Ibu Karyawan PT. Risky Trussindo Perkasa yang saya hormati.

Perkenalkan nama saya Brigita Novena Maria, mahasiswi program studi Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Dharma di Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir, dan saya mohon kesediaan bapak/ibu sekalian untuk membantu melengkapi data yang mendukung penelitian yang saya lakukan.

Pilihlah salah satu jawaban pada tempat merespons yang telah disediakan. Kuisiener ini bukan sebuah tes. Seluruh pernyataan pada kuisiener ini tidak mengandung unsur penilaian yang berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaan. Tidak ada jawaban yang salah, maka semua jawaban adalah benar sejauh sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu sekalian. Saya berharap bapak/ibu sekalian bersedia untuk mengisi kuisiener ini dengan jujur dan teliti. Data dari kuisiener ini akan digunakan untuk kebutuhan penelitian dan tidak akan disalahgunakan. Semua bentuk informasi yang saya terima akan dijaga kerahasiaannya baik dalam proses pengumpulan, pengolahan, maupun penyajian data hasil penelitian dan publikasi.

Atas kesediaan bapak/ibu sekalian dalam mengisi kuisiener ini, saya mengucapkan terima kasih 🙏

Bagian 2 dari 3

Identitas Diri

Sebelum mengisi kuisiener penelitian, Bapak/ibu sekalian wajib untuk mengisi kolom identitas diri di bawah ini guna kelengkapan data bagi peneliti.

Usia *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

Bagian 3 dari 3

Skala Penilaian Sikap Terhadap Konseling Industri

PETUNJUK PENGISIAN
Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan berikut ini dan pilihlah jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu sekalian pada tempat merespons yang telah disediakan.

1. Tertarik mengikuti kegiatan konseling yang diadakan perusahaan *

Sangat Setuju

Setuju

Tidak Setuju

Sangat Tidak Setuju

2. Saya merasa bersemangat mengikuti layanan konseling yang diadakan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

3. Saya tergugah untuk mengikuti layanan konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

4. Saya menikmati program konseling yang diadakan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Program konseling yang diadakan perusahaan membuat saya merasa nyaman *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

6. Layanan konseling di perusahaan membuat saya percaya diri *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya gemar mengikuti program konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. Konseling yang diadakan perusahaan membuat psikologis saya positif *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

9. Enggan mengikuti kegiatan konseling yang diadakan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

10. Saat perusahaan menawarkan program konseling saya malas mengikuti *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

11. Layanan konseling di perusahaan sama sekali tidak membuat saya tertarik *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

12. Layanan konseling di perusahaan membosankan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

13. Saya tidak menikmati layanan konseling yang di adakan oleh perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

14. Saya tidak peduli dengan adanya layanan konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

15. Adanya program konseling di perusahaan saya tidak setuju *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

16. Program konseling di perusahaan membuat saya merasa cemas *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

17. Datang tepat waktu saat layanan konseling di perusahaan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

18. Aktif dalam mengikuti setiap program dalam konseling *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

19. Saya selalu jujur dan terbuka dalam mengikuti layanan konseling yang diselenggarakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

20. Saya inisiatif mengikuti setiap program konseling yang diadakan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

21. Saya selalu menanyakan jadwal selanjutnya layanan konseling diselenggarakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

22. Saya kooperatif dalam menjalani layanan konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

23. Fokus dalam mengikuti program konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

24. Tidak ingin terlibat dalam layanan konseling yang ada di perusahaan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

25. Menghindari program konseling yang diselenggarakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

26. Saya sering izin untuk tidak mengikuti layanan konseling di perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

27. Program konseling yang diadakan perusahaan terpaksa saya ikuti *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

28. Sengaja datang paling akhir saat layanan konseling *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

29. Layanan konseling yang diadakan perusahaan sering saya tinggalkan dengan sengaja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

30. Asik dengan urusan lain dari pada dengan layanan konseling yang tengah berlangsung *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

31. Saya membutuhkan program konseling yang diadakan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

32. Program konseling di perusahaan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

33. Layanan konseling di perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan diri *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

34. Program konseling penting untuk dilakukan bagi karyawan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

35. Layanan konseling yang diselenggarakan wajib bagi karyawan

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

36. Keberhasilan karyawan diakibatkan oleh adanya layanan konseling yang diselenggarakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

37. Layanan konseling dapat meningkatkan profesionalisme karyawan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

38. Layanan konseling di perusahaan sebagai tempat berkeluh kesah yang tepat *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

39. Layanan konseling di perusahaan hanya sebuah formalitas *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

*

40. Kegiatan konseling di perusahaan hanyalah sia-sia

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

41. Program konseling di perusahaan tidak penting *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

42. Kegiatan konseling di perusahaan sebagai bentuk intervensi terhadap urusan pribadi karyawan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

43. Mengikuti layanan konseling hanyalah buang-buang waktu *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

44. Program konseling di perusahaan tidak seharusnya rutin diselenggarakan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

⋮

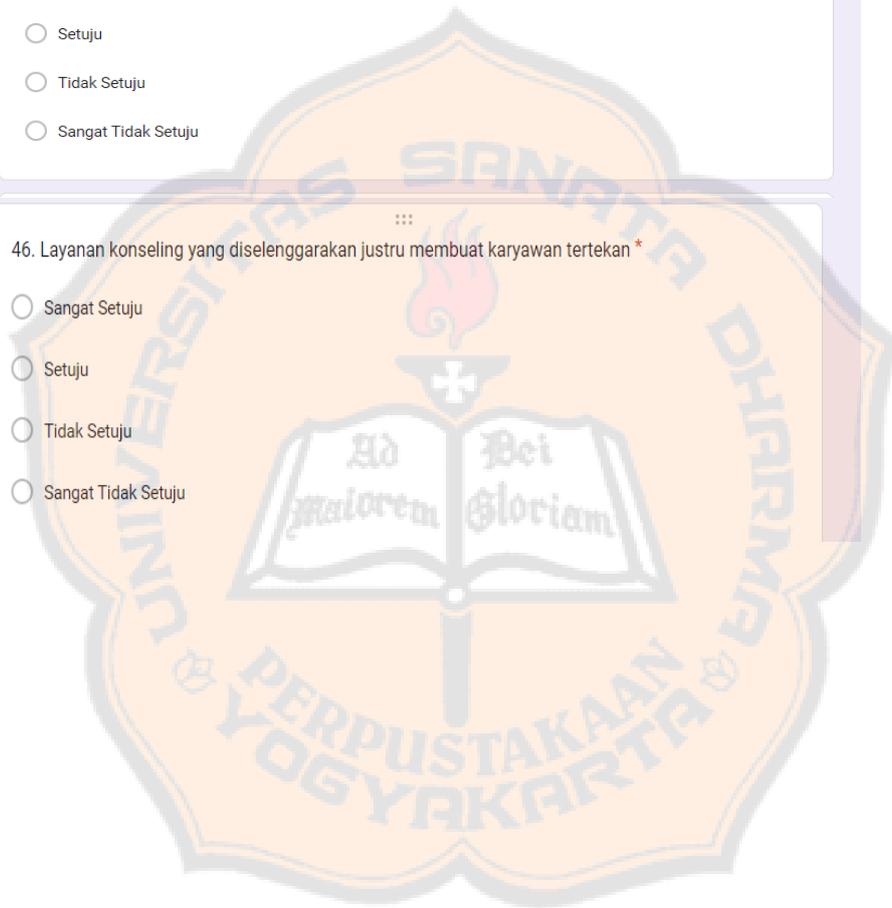
45. Layanan konseling menghambat perkembangan karyawan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

⋮

46. Layanan konseling yang diselenggarakan justru membuat karyawan tertekan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju



Data Berdasarkan Kategorisasi Sangat Tinggi

RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
R1	166	SANGAT TINGGI
R4	169	SANGAT TINGGI
R6	154	SANGAT TINGGI
R7	157	SANGAT TINGGI
R8	161	SANGAT TINGGI
R9	163	SANGAT TINGGI
R11	175	SANGAT TINGGI
R12	160	SANGAT TINGGI
R13	152	SANGAT TINGGI
R15	160	SANGAT TINGGI
R16	176	SANGAT TINGGI
R17	161	SANGAT TINGGI
R19	162	SANGAT TINGGI
R20	159	SANGAT TINGGI
R21	152	SANGAT TINGGI
R22	161	SANGAT TINGGI
R23	158	SANGAT TINGGI
R24	177	SANGAT TINGGI
R25	155	SANGAT TINGGI
R26	153	SANGAT TINGGI
R27	156	SANGAT TINGGI
R28	162	SANGAT TINGGI
R29	162	SANGAT TINGGI
R32	164	SANGAT TINGGI
R34	168	SANGAT TINGGI
R36	159	SANGAT TINGGI
R38	160	SANGAT TINGGI
R39	168	SANGAT TINGGI
R41	161	SANGAT TINGGI
R44	158	SANGAT TINGGI
R45	159	SANGAT TINGGI
R46	156	SANGAT TINGGI
R47	161	SANGAT TINGGI
R49	165	SANGAT TINGGI
R52	163	SANGAT TINGGI
R54	161	SANGAT TINGGI
R55	161	SANGAT TINGGI
R56	160	SANGAT TINGGI
R57	161	SANGAT TINGGI
R58	166	SANGAT TINGGI
R59	169	SANGAT TINGGI

R60	170	SANGAT TINGGI
R61	154	SANGAT TINGGI
JUMLAH		43

Data Berdasarkan Kategorisasi Tinggi

RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
R2	142	TINGGI
R3	134	TINGGI
R5	138	TINGGI
R10	140	TINGGI
R14	148	TINGGI
R18	143	TINGGI
R33	136	TINGGI
R35	138	TINGGI
R37	145	TINGGI
R40	135	TINGGI
R42	138	TINGGI
R43	128	TINGGI
R50	135	TINGGI
R51	138	TINGGI
R53	149	TINGGI
R62	134	TINGGI
JUMLAH		16

Data Berdasarkan Kategorisasi Sedang

RESPONDEN	SKOR	KATEGORI
R30	112	SEDANG
R31	123	SEDANG
R48	114	SEDANG
JUMLAH		3

Hasil Cek Turnitin

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

35% SIMILARITY INDEX
 35% INTERNET SOURCES
 11% PUBLICATIONS
 19% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	11%	10	repository.unj.ac.id Internet Source	<1%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	6%	11	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
3	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	3%	12	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1%
4	repository.usd.ac.id Internet Source	2%	13	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%	14	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1%
6	journal.iainkudus.ac.id Internet Source	1%	15	ejournal.pmci.ac.id Internet Source	<1%
7	dosen.upi-yai.ac.id Internet Source	1%	16	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
8	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%	17	sportt.da.net.ua Internet Source	<1%
9	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%	18	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
	Internet Source	<1%	19	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%
	Internet Source	<1%	20	repository.upi.edu Internet Source	<1%
22	id.123dok.com Internet Source	<1%	21	docobook.com	
23	bandungkota.bps.go.id Internet Source	<1%	33	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
24	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1%	34	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
25	libranyuk.co.id Internet Source	<1%	35	natalianovi95.wordpress.com Internet Source	<1%
26	repositori.radenintan.ac.id Internet Source	<1%	36	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
27	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1%	37	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1%
28	text-id.123dok.com Internet Source	<1%	38	repository.unej.ac.id Internet Source	<1%
29	uite-journal.id Internet Source	<1%	39	unimuda.e-journal.id Internet Source	<1%
30	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%	40	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1%
31	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1%	41	ejournal.stainpamekasan.ac.id Internet Source	<1%
32	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1%	42	id.scribd.com Internet Source	<1%
			43	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
			44	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%

45	repository.umj.ac.id Internet Source	<1 %
46	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
47	memperoleh.com Internet Source	<1 %
48	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
49	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
50	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
51	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
52	jurnal.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
53	media.neliti.com Internet Source	<1 %
54	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
55	jurnalmahasiswa.stesia.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
57	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
58	kadeksri.wordpress.com Internet Source	<1 %
59	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
60	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
61	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
62	core.ac.uk Internet Source	<1 %
63	docplayer.info Internet Source	<1 %
64	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
68	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
69	123dok.com Internet Source	<1 %
70	Marshanda Meiva Reaso, Doddy Hendro Wibowo. "HUBUNGAN SERVANT LEADERSHIP DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN", MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI, 2022 Publication	<1 %
71	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
72	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.stikesdrsoebandi.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
75	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
76	Bagus Aries Riyadi. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO EMAS SEMAR NGANJUK", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015 Publication	<1 %