



PERAN KONSELING KARYAWAN DALAM KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. X

Tri Sulastri *, Adela A Lynch, Ainun Nurul Rezky

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

*e-mail: trisulastri99@unm.ac.id; Available online: 22 Mei 2025

Abstrak

Program konseling ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intervensi konseling terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *pretest-posttest* dan analisis *Paired Sample T-test* pada 7 karyawan. Hasil menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang signifikan setelah konseling dengan nilai $p = 0,026 (< 0,05)$. Rata-rata skor kepuasan kerja menurun dari 138,29 menjadi 120,14, menandakan peningkatan kepuasan kerja. Program ini menegaskan efektivitas konseling dalam meningkatkan motivasi dan persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Program ini merekomendasikan penerapan konseling kerja sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Konseling Karyawan; Kepuasan Kerja; Karyawan

Abstract

This counseling program aims to determine the effect of counseling intervention on employee job satisfaction at PT X. The method used is quantitative with a pretest-posttest design and Paired Sample T-test analysis on 7 employees. The results showed a significant increase in job satisfaction after counseling, with a p-value of 0.026 (< 0.05). The average job satisfaction score decreased from 138.29 to 120.14, indicating an improvement in job satisfaction. This program highlights the effectiveness of counseling in enhancing motivation and positive perceptions of the work environment. The program recommends implementing workplace counseling as a strategy to improve employee well-being and productivity.

Keywords: Employee Counseling; Job Satisfaction; Employee

PENDAHULUAN

Peran konseling karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja menjadi aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan, termasuk di PT. X. Konseling karyawan adalah layanan yang disediakan perusahaan untuk membantu pekerja mengatasi berbagai tantangan emosional, psikologis, maupun profesional yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka (Klinik Sejiwaku, 2025). Apabila permasalahan kepuasan kerja karyawan di PT. X tidak segera ditangani, maka dapat terjadi peningkatan stres, penurunan produktivitas, dan risiko *turnover* yang tinggi sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Liberosis, 2024).

O'Brien dan Beehr (2023) menunjukkan bahwa konseling stres kerja secara signifikan dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kesehatan mental, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, konselor berperan sebagai



fasilitator dan motivator yang membantu karyawan menghadapi masalah disiplin dan stres kerja sehingga kinerja dan kepuasan kerja dapat meningkat (Asriani, 2021).

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Locke (2024) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat emosi positif yang dialami individu dalam pekerjaannya.

Di Indonesia, meskipun layanan konseling di tempat kerja masih dalam tahap pengembangan, bukti awal menunjukkan bahwa intervensi konseling memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan (O'Brien & Beehr, 2023). Lebih jauh, layanan konseling yang efektif juga berkontribusi pada penurunan tingkat ketidakhadiran dan *turnover*, serta menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan suportif.

Peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui intervensi seperti konseling kerja berkontribusi pada pencapaian SDG 8, yang menekankan pentingnya pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Program pengabdian ini juga mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya SDG 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, dengan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan melalui layanan konseling (United Nations, 2015). Program konseling menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang berkelanjutan (Yang et al., 2023).

Hal ini penting bagi PT. X dalam upaya membangun lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Puskarsa, 2024). Oleh karena itu, peran konseling karyawan di PT. X tidak hanya sebagai alat bantu psikologis, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang vital untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

METODE

Kegiatan BKP dilaksanakan pada tanggal 3 Februari 2025 di PT. X pada Departemen *Human Capital Business Partner* (HCBP). Metode program konseling yang digunakan adalah metode Eksperimen dengan desain *One-Group Pretest-Posttest*. Menurut Sugiyono (2015), desain *One-Group Pretest-Posttest* memungkinkan hasil perlakuan diketahui lebih akurat karena adanya perbandingan dengan kondisi sebelum perlakuan diberikan.

Desain ini melibatkan satu kelompok subjek yang diberikan pengukuran awal (*pre-test*) sebelum pelaksanaan konseling dan pengukuran akhir (*post-test*) setelah konseling selesai untuk menilai perubahan yang terjadi akibat intervensi konseling tersebut.

Subjek program konseling adalah karyawan PT. X yang mengikuti program konseling, dimana sebelum diberikan perlakuan konseling, mereka terlebih dahulu menjalani *pre-test* untuk mengukur tingkat kepuasan kerja awal. Selanjutnya, konseling dilakukan dengan metode yang sesuai kebutuhan karyawan. Setelah sesi konseling selesai, *post-test* diberikan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja setelah intervensi. Data hasil *pre-test* dan *post-test* kemudian dianalisis menggunakan uji statistik yang sesuai, seperti uji Wilcoxon atau *paired t-test*, untuk mengetahui efektivitas konseling terhadap kepuasan kerja karyawan.

Prosedur ini memungkinkan peneliti untuk melihat perubahan yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan sebagai dampak dari konseling yang diberikan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengembangan program konseling di perusahaan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Intervensi konseling terkait kepuasan kerja karyawan diikuti sebanyak 7 orang karyawan di PT X, menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan setelah dilakukan kegiatan konseling.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PRETEST KEPUASAN KERJA	.204	7	.200 [*]	.926	7	.519
POSTTEST KEPUASAN KERJA	.188	7	.200 [*]	.932	7	.567

^{*}. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS, data yang diperoleh berdistribusi normal, dengan nilai 0,519 untuk *pre-test* dan *post-test* 0,567 yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal karena >0,05.

Tabel 2. Uji *Paired Sample T-test*

Paired Samples Test									
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	PRETEST KEPUASAN KERJA - POSTTEST KEPUASAN KERJA	18.143	16.273	6.151	3.093	33.193	2.950	6	.026

Setelah dilakukan uji normalitas, skor *pre-test* dan *post-test* diuji dengan menggunakan uji *Paired Sample T-test*. Hasil uji menunjukkan bahwa perbedaan skor yang signifikan pada karyawan PT. X yang telah mengikuti konseling adalah $p = 0.026 < 0.05$. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh hasil peningkatan yang signifikan setelah dilakukan konseling pada karyawan di PT. X.

Tabel 3. Mean *Pre-test* dan *Post-Test*

		Paired Samples Statistics			
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	PRETEST KEPUASAN KERJA	138.29	7	16.820	6.357
	POSTTEST KEPUASAN KERJA	120.14	7	6.256	2.365

Setelah uji *Paired Sample T-test*, dilakukan uji skor rata-rata, rata-rata skor pemahaman karyawan sebelum intervensi (*pre-test*) adalah 138.29, setelah dilakukan konseling (*post-test*) angka menjadi 120.14 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat.



Gambar 1. Karyawan melaksanakan pengisian *Pre-test* dan *Post-test*

Hasil program konseling menunjukkan bahwa konseling memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja pegawai PT. X. Menurut Rama (2022), motivasi dalam pekerjaan adalah faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Konseling yang diberikan dapat berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan mendukung karyawan dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja, sehingga memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Ardiyanto dan Paryontri (2024) menjelaskan bahwa suasana kerja yang positif dan sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada hasilnya dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Dengan demikian, konseling pekerjaan dapat berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Liberosis (2024) menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah berhubungan dengan tingkat stres yang lebih tinggi pada para karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat meningkat melalui bimbingan yang mendukung komunikasi yang efektif, penghargaan yang sesuai, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Elshifa (2024) menunjukkan bahwa konseling stres kerja secara signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan mengurangi tingkat stres dan memperbaiki mekanisme koping. Kesejahteraan psikologis yang meningkat ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan yang lebih sehat secara mental cenderung lebih termotivasi dan produktif di tempat kerja.

Azzahra (2024) menunjukkan bahwa program konseling yang terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan mendorong pertumbuhan profesional dan kesejahteraan emosional karyawan. Dengan adanya konseling, karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatannya dalam bekerja (Purnama, 2024).

Gilek (2024) mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menunjukkan produktivitas lebih besar, kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dikaitkan dengan meningkatnya absensi, menurunnya produktivitas, serta tingginya tingkat pergantian karyawan (Liu, 2024).

Muhammad (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh akses terhadap layanan konseling profesional cenderung lebih mampu mengatasi stres terkait pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka.

Hasil temuan program konseling ini memperkuat argumen bahwa konseling karir tidak hanya mendukung karyawan dalam menghadapi masalah psikologis, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan



produktivitas. Karena itu, perusahaan harus memikirkan konseling kerja sebagai komponen penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Pelaksanaan kegiatan secara keseluruhan berjalan dengan baik, namun terdapat kendala yaitu sesi konseling diadakan secara sangat tertutup, sehingga isi dari proses konseling tidak ditunjukkan untuk menjaga privasi karyawan PT. X yang telah melaksanakan sesi konseling dengan konselor.

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan intervensi konseling karyawan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada perubahan kepuasan kerja setelah dilakukan konseling pada 7 karyawan di PT. X. Melalui konseling, karyawan dapat menceritakan keluhan-keluhan yang dialami saat kerja di PT. X. Konseling yang dilaksanakan di PT. X terbukti efektif. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji *Paired Sample T-test* menunjukkan bahwa ada perbedaan skor pre-test dan post-test pada karyawan PT. X yang melaksanakan konseling, dengan $p = 0.026 < 0.05$.

Berdasarkan hal tersebut, diperoleh hasil peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. X. Ini menunjukkan bahwa konseling yang dilakukan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Konseling karyawan diharapkan dapat diterapkan di tiap perusahaan demi mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyan, R. P., & Paryontri, R. A. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada mahasiswa yang sedang bekerja. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(3), 1493-1500. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.6020>
- Asriani, R. M. (2021). *Peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja* (Skripsi, Universitas Lampung).
- Azzahra, S. A., & Arfian. (2024). The effects of coaching, mentoring, and counseling on employee job satisfaction. *Linguanusa: Social Humanities, Education and Linguistic*, 2(3), 79-93.
- Elshifa, A. (2024). Efektivitas konseling stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 2(3), 202-209.
- Gilek, M. (2024). P-185 The effectiveness of well-being interventions in the workplace. *Occupational Medicine*, 74.
- Liberosis. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres karyawan di Swalayan Cebongan. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.3287/liberosis.v8i1.8419>
- Liu, Q. (2024). The research on the relationship between employee psychology and work performance. *Highlights in Business, Economics and Management*, 37, 241-245.
- Locke, E. A. (Ed.). (2024). *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management* (3rd ed.). Wiley.
- Muhammad, A. H., & Muhammad, S. Y. (2021). Stress management and employee counselling: It's imperative to the Nigerian public service. *Kashere Journal of Education*, 2(2), 221-230.



- O'Brien, K., & Beehr, T. (2023). Effectiveness of work stress counseling in improving employee psychological well-being. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(3), 202-209.
- Purnama, D. S., Rachmawati, I., Kurniasari, M., Millenia, P., Rahmadania, A., & Dewanti, S. R. (2024). Job stress of university employees: The role of guidance and counseling. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 5(1), 22-44.
- Puskarsa. (2024). Peran konseling dan dukungan karyawan dalam meningkatkan manajemen SDM. *Puskarsa Human Resources Journal*, 1(1), 10-15.
- Rama, A. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 1(1), 1-10.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-21). Alfabeta.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2023). Enhancing job performance: The critical roles of well-being, satisfaction, and trust in supervisor. *Behavioral Sciences*, 13(8), 688.

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

