

Efektivitas Konseling Kelompok dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT Elang Perkasa Motor

Noveranita Amelia¹, Rusmen²

¹ Program Studi Magister Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

² Program Studi Magister Psikologi profesi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Email: noveranitaamelia@gmail.com

Abstrak

Semakin meningkatnya persaingan industrialisasi di Indonesia, lumrah bagi perusahaan untuk menuntut karyawannya agar meningkatkan produktivitas kerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT Elang Perkasa Motor untuk melihat efektivitas peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan konseling kelompok. Penelitian ini menggunakan metode quasi eksperimen dengan desain *One-Group Pretest-Posttest*. Hasil penelitian menunjukkan adanya keefektifan dalam penerapan konseling kelompok dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Elang Perkasa Motor. Hal itu dapat diketahui dari perbedaan skor sebelum dan sesudah diberikan perlakuan konseling kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah.

Kata Kunci: *Konseling Kelompok, Produktivitas kerja, Eksperimen Quasi*

Abstract

With the increasing competition in industrialization in Indonesia, it is normal for companies to demand their employees to increase work productivity in order to achieve company goals. The research was conducted at one company, PT Elang Perkasa Motor to see the effectiveness of increasing employee productivity with group counseling. This study uses a quasi-experimental method with a One-Group Pretest-Posttest design. The results showed that there was effectiveness in the application of group counseling in increasing employee productivity at PT Elang Perkasa Motor. It can be seen from the difference in scores before and after being given counseling treatment to employees who have low work productivity.

Keywords: *Group Counseling, Work Productivity, Quasi-Experimental*

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi di Indonesia yang semakin pesat, membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini. Perusahaan dituntut menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik.

Wright dan Snell (1992) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, karena kualitas perusahaan sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu perusahaan. Perusahaan dapat beroperasi secara manual jika tidak ada mesin canggih, akan tetapi perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali tanpa karyawan.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan sesuatu apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing,

membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi dan perolehan profit yang lebih besar bagi perusahaan.

Berdasarkan temuan di PT Elang Perkasa Motor, yaitu salah satu perusahaan otomotif di Sumatera Barat terdapat karyawan yang produktivitasnya menurun. Perusahaan ini sudah berdiri selama 46 tahun. Dalam rentang waktu yang selama itu, perusahaan telah mengalami berbagai pasang-surut perkembangan industri sehingga eksistensinya masih tetap terjaga sampai saat ini. Menurut Anoraga (1995:71-72) produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Untuk menyikapi permasalahan yang ada di perusahaan, dibutuhkan kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawan. Salah satunya yaitu dengan melakukan konseling kelompok. Perusahaan (industri) membutuhkan seorang konselor industri dengan tujuan agar manajemen bimbingan dan konseling di industri dapat berjalan dengan baik, sehingga kelangsungan produksi dalam suatu perusahaan dapat terkontrol dengan baik.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode quasi eksperimen dengan desain *One-Group Pretest-Posttest*. Pelaksanaan dengan desain ini dilakukan dengan cara memberikan perlakuan atau treatment terhadap suatu kelompok. Sebelum diberikan perlakuan atau treatment, kelompok tersebut diberikan *pretest* dan kemudian setelah perlakuan diberikan *posttest*. Hasil dari kedua test ini kemudian dibandingkan untuk mengetahui apakah perlakuan yang diberikan memberikan pengaruh atau perubahan terhadap kelompok tersebut (Sugiyono, 2010).

Subjek dalam penelitian ini adalah 10 orang karyawan dari masing-masing divisi yang memiliki produktivitas rendah selama setahun terakhir. Data ini didapat berdasarkan wawancara dengan HRD dan pengembangan SDM di PT Elang Perkasa Motor. Selanjutnya untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Wilcoxon Match Pairs Test menggunakan penghitungan komputerisasi program SPSS.17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilaksanakan konseling kelompok, peneliti menjangkau subjek yang memiliki produktivitas kerja rendah berdasarkan data yang diberikan oleh HRD perusahaan. Penjangkauan subjek ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada perusahaan, yang kemudian didapatkan 10 orang yang memiliki produktivitas kerja rendah. Setelah didapatkan subjek, peneliti melanjutkan dengan menyebarkan instrument produktivitas kerja sebagai *pretest* kepada subjek guna mengetahui kondisi awal subjek sebelum diberikan perlakuan. Selanjutnya peneliti memberikan perlakuan kepada subjek yang memiliki produktivitas kerja rendah tersebut dengan menggunakan konseling kelompok.

Kegiatan konseling kelompok yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah konseling kelompok dengan jenis kelompok bebas. Dimana dalam kegiatan konseling kelompok ini, seluruh anggota mengutarakan permasalahan atau perasaan yang sedang dialami dan selanjutnya diselesaikan secara kelompok. Dalam penyelesaian permasalahan ini dilakukan dengan teknik diskusi untuk menyelesaikan permasalahan dalam bekerja dan teknik bermain peran untuk menyelesaikan permasalahan sosial. Dalam kegiatan ini seluruh anggota kelompok ikut serta dalam rangka penyelesaian masalah yang dihadapi anggota kelompok. Setelah konseling kelompok selesai, selanjutnya peneliti memberikan *posttest* kepada subjek.

Tabel 1. Hasil Skor Sebelum dan Sesudah Konseling Kelompok

Subjek Penelitian	Nilai <i>Pretest</i>	Nilai <i>Posttest</i>
Rahman	60	90
Dony	65	100
Resi	60	90
Kamarudin	55	95
Desi	65	80
Riki	45	85
Fajar	40	95
Tesa	50	90
Vanny	45	90
Yade	60	100

Terdapat perbedaan skor atau hasil yang diperoleh setelah peneliti melakukan konseling kelompok terhadap hasil *posttest* yang dilakukan. Ternyata konseling kelompok di perusahaan efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan konseling kelompok ini karyawan lebih terbuka dan menyampaikan apa yang mereka rasakan. Oleh karena itu, konseling kelompok dinilai ampuh untuk memberikan suatu pengaruh terhadap daya dalam diri konseli saat menjalani proses pengembangan atau pelatihan. Secara lanjut, pembahasan akan dibagi menjadi sub-sub yang memuat hipotesis dari penelitian ini.

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan skor test produktivitas kerja sebelum diberi konseling kelompok dan setelah diberi konseling kelompok. Hal itu dapat dibuktikan dengan skor test produktivitas *pretest* yang memiliki mean yang lebih rendah dibanding skor test produktivitas kerja *posttest*. Dengan merujuk pada hasil uji data, dapat dikatakan bahwa konseling kelompok memberikan dampak pada tingkat produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga konseling kelompok dapat dinilai memberikan pemahaman lebih agar karyawan mendapatkan pemecahan masalah yang menghambat produktivitas kerjanya.

Penurunan produktivitas kerja pada karyawan merupakan permasalahan aset sumber daya manusia yang perlu ditindaklanjuti. Dengan adanya konseling kelompok, menurut Ristianti, anggota konseling kelompok diminta untuk mengutarakan permasalahan untuk dipecahkan dan dicarikan solusi yang tepat di tiap-tiap kasus yang berkenaan dengan satu tema persoalan, sehingga konseling kelompok tidak dinilai sebagai layanan semata (Ristianti & Fathurrochman, 2020). Seperti dalam penelitian ini, dengan tema produktivitas kerja, karyawan-karyawan dengan sejumlah sepuluh orang diminta untuk mengutarakan permasalahannya dalam konseling kelompok yang diberikan.

Banyak riset yang memperlihatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Diantaranya adalah motivasi (Kurnia, dkk, 2019; Basalamah & Wati, 2020), diklat (pendidikan dan pelatihan) (Pradasari, dkk, 2016; Aqsa, 2018), stres kerja (Safitri & Gilang, 2019), kedisiplinan (Basalamah & Wati, 2020), dan fasilitas kerja (Kurnia, dkk, 2019). Permasalahan karyawan berkaitan dengan faktor-faktor tersebut akan dapat dikemukakan secara kelompok dan dipecahkan secara berkelompok. Sehingga karyawan dengan karyawan lainnya dapat saling memberi gambaran untuk solusi tiap-tiap permasalahan yang mengacu pada produktivitasnya.

Dengan adanya konseling kelompok, karyawan akan dapat merasakan permasalahan dalam hidupnya tidak hanya dialami oleh dirinya saja. Dengan begitu, dalam konseling kelompok memberikan secara tidak langsung kenyamanan untuk membantu karyawan mengatasi permasalahannya satu per satu. Meskipun pada dasarnya, konseling kelompok merujuk kepada konseling individual, konseling kelompok ini menggunakan dinamika kelompok dalam permasalahan individual pribadi di tiap konseli (Ristianti & Fathurrochman, 2020). Kesamaan motif atau dasar individu akan berpartisipasi dengan kelompok adalah salah

satu yang mendorong kemungkinan efektivitas dari penerapan konseling kelompok, termasuk terhadap produktivitas kerja.

Dengan meningkatnya produktivitas kerja yang dibuktikan skor test yang meningkat setelah pemberian konseling kelompok, akan menjadi modalitas karyawan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja ke depannya. Konseling kelompok terhadap produktivitas kerja juga berperan sebagai proteksi agar karyawan dapat mengatasi kendala-kendala juga hambatan yang mengarah pada kinerja juga produktivitas kerjanya.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pemberian konseling kelompok jenis kelompok bebas dengan teknik diskusi dan bermain peran membantu mempermudah karyawan dalam penyelesaian masalah sosial dalam lingkungan kerja. Jenis kelompok yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelompok bebas. Dalam artian lain, kelompok dalam konseling tersebut tidak terorganisasikan. Penerimaan hipotesis kedua ini dibuktikan dengan pengamatan terhadap karyawan selama proses konseling kelompok, yaitu karyawan lebih terbuka dan menyampaikan apa yang mereka rasakan.

Terdapat kelebihan yang dimanfaatkan dalam konseling kelompok. Di samping dapat menghemat secara waktu dalam proses konseling dibandingkan dengan konseling individual, konseling kelompok memberikan banyak sekali upaya dalam mengintervensi konseli dengan beragam banyak teknik. Salah satu dalam pendekatan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik diskusi dan bermain peran (*role play*). Teknik bermain peran atau yang disebut dengan *role play* merupakan teknik konseling yang menggunakan pendekatan kognitif sosial (Widyanti, dkk, 2020). Hal ini tentunya, akan membantu konseli secara pemahaman yang lebih terbuka dan wawasan yang lebih luas dalam melihat perspektif atas permasalahan yang sedang dikonselingkan.

Begitupun, dengan menggunakan teknik konseling kelompok dengan teknik diskusi, teknik ini juga dinilai mengacu pada pendekatan secara kognitif. Secara berkelanjutan, pendekatan yang digunakan secara kognitif akan berdampak secara aplikatif dalam perilaku, salah satunya komunikasi interpersonal (Sari, 2019). Dalam mengemukakan permasalahan dan intensitas untuk membicarakan dan mengungkapkan apa yang individu pikirkan secara langsung atau tidak akan menuntun pada pencerahan-pencerahan tersendiri. Dalam diskusi membutuhkan dialog yang responsif sehingga dalam konseling kelompok, anggota konseling tidak perlu merasa keberatan untuk mengutarakan pemikirannya dan dalam tujuan yang sama, mereka saling membantu memikirkan jalan keluar dari permasalahan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan konseling guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Elang Perkasa Motor dapat dilakukan secara kelompok dengan efektif. Hal itu dapat diketahui dari perbedaan skor sebelum dan sesudah diberikan perlakuan konseling kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, S. (1995). *Psikologi dan Industri*, Jakarta, Ringka Cipta.
- Aqsa, M. A. (2018). Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Kansai Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 251-259.
- Basalamah, A., & Wati, F. (2020). Dampak Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 71-77.
- Corey, M S., & Corey, G. (2006). *Group Process and Practice Seventh Edition*, Thomson Brooks/Cole.

- Imro'atun, S. (2017). Keefektifan layanan konseling kelompok untuk meningkatkan kepercayaan diri siswa sekolah menengah pertama. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 50-57.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365-372.
- Pradasari, M. D., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Risianti, D. H., & Fathurrochman, I. (2020). *Penilaian Konseling Kelompok*. Deepublish.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Saksono, Slamet. (2008). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Sari, D. (2019). *Efektifitas Layanan Konseling Kelompok Dengan Teknik Diskusi Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Peserta Didik Kelas Vii A Smp Pelita Cabang Empat Lampung Utara Tahun Pelajaran 2018/2019* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widyanti, A., Dharsana, I. K., & Suarni, N. K. (2020). Efektivitas Konseling Kognitif Sosial Teknik Bermain Peran untuk Meningkatkan Self Afiliasi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 10(2), 73-81.
- Wright, Patrick M. & Scott A. Snell, 1998, "Toward Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Rssources Management", *Academy of Management Review*, 23 p. 756 – 772
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.