

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP INTENSITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA MAHAKAM KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Oleh : Ilham

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

The purpose of this research was to know how much the influenced of the Professionalism affect on Employee Work Intensity on Tirta Mahakam Mineral Water Company in Kutai Kartanegara Regency. The study was conducted in September 2016, with the population data in September 2016 was 10 employees and the number of samples used in this study were 10 employees. The analytical tool used is simple regression analysis and hypothesis testing using t test with SPSS Program. The conclusion in this study that there is a significant influence between Professionalism with Work Intensity Employees at Regional Water Company Cooperative Tirta Mahakam. Thus the hypothesis proposed by researchers in this study are: "Professionalism has a significant effect on Work Intensity Employees at Cooperative Drinking Water Company Regional Tirta Mahakam Kutai Kartanegara Regency" received because proven truth.

Keywords: *Professionalism, Intensity*

PENDAHULUAN

Intensitas kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Intensitas kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena Intensitas kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya intensitas kerja yaitu, turunya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, Labour turn over (tingkat perpindahan) yang menurun atau meningkatnya kegelisahan karyawan dalam bekerja. Menurut Hamalik (2007:25) intensitas kerja adalah kesungguhan seseorang berkaitan dengan perubahan tingkah laku sebagai akibat bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang.

Demikian halnya dengan intensitas kerja seorang karyawan, juga akan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme seorang karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas yang tinggi kepada karyawan, sehingga mereka dapat memperoleh kesempatan untuk selalu meningkatkan profesionalisme atau kemampuannya sebagai seorang karyawan.

Karyawan harus diberikan kepercayaan, untuk melaksanakan tugasnya melakukan proses bekerja yang baik. Menurut Danim (2002 : 23) profesional adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar.

Koperasi yang termuat dalam UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian yang menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan unsur-unsur penting koperasi yaitu:

1. koperasi merupakan badan usaha.
2. koperasi dapat didirikan oleh orang seorang dan atau badan hukum koperasi yang sekaligus sebagai anggota koperasi yang bersangkutan.
3. koperasi dikelola berdasarkan prinsip-prinsip koperasi.
4. koperasi dikelola berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Berarti koperasi merupakan perkumpulan

orang atau badan usaha yang memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai kesejahteraan ekonomi yang berlandaskan asas kekeluargaan. Koperasi disebut sebagai soko guru perekonomian di Indonesia. Keberadaannya diharapkan mampu menjadi penopang perekonomian masyarakat dan karyawan.

Salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara adalah Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam merupakan koperasi karyawan yang melakukan transaksi simpan pinjam dengan sistem pembayarannya potong gaji karyawan. Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam mempunyai 10 orang karyawan dengan manager koperasi Bapak Helmiansyah Ilyas S.Sos. yang beralamat di jalan Diponogoro No.23 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi bagaimana intensitas seorang karyawan dalam melakukan kewajibannya kepada perusahaan. Cara seorang pemimpin memberikan contoh kerja yang efektif akan meningkatkan kemampuan yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Salah satu pendukung intensif kerja adalah adanya motivasi untuk mengetahui dan mengerti atau yang disebut intensitas kerja.

Menurut pengamatan awal peneliti yang langsung bertanya kepada karyawan, terdapat beberapa karyawan yang menyatakan kurangnya kerja sama antar karyawan dikarenakan ketidakpedulian sesama karyawan dan pelatihan-pelatihan yang diterima karyawan menyebabkan kurang berkembangnya kemampuan karyawan. Adapun beberapa intensitas kerja karyawan seperti sering terdapat karyawan yang telat masuk kerja dan seringnya karyawan telat mengerjakan laporan-laporan yang seharusnya sudah ditetapkan waktunya.

Seharusnya sebagai seseorang karyawan yang profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku analisis dan keputusan-keputusannya. Demikian hasil kerja profesional selalu memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilannya, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti kemukakan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian pada Koperasi Perusahaan Air Minum dengan judul penelitian "**Pengaruh Profesionalisme Terhadap Intensitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam Kabupaten Kutai Kartanegara**".

Intensitas Kerja

Kata intensitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *intense* yang berarti semangat menurut Hazim (2005: 191), bahwa: "Intensitas adalah kebulatan tenaga yang dikerahkan untuk suatu usaha". Jadi intensitas secara sederhana dapat dirumuskan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Perkataan intensitas sangat erat kaitannya dengan motivasi, antara keduanya tidak dapat dipisahkan. Intensitas merupakan realitas dari motivasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan yaitu peningkatan prestasi, sebab seseorang melakukan usaha dengan penuh semangat karena adanya motivasi sebagai pendorong pencapaian prestasi.

Sedangkan menurut Pena (2006:209) intensitas adalah kemampuan, kekuatan atau kehebatan. Menurut Yusdi (2010:81) mengartikan bahwa intensitas adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan menurut Danim (2003:91) intensitas adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa intensitas adalah sebagai suatu kemampuan dari seseorang dalam melakukan suatu kreatifitas atau kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam hubungannya dalam belajar intensitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik bersumber dari dalam diri siswa maupun dari luar siswa seperti IQ, minat belajar, motivasi, keadaan ekonomi, metode mengajar, sarana prasarana sekolah dan bentuk kehidupan masyarakat. Karena adanya faktor tersebut maka intensitas setiap siswa dapat berbeda-beda. Setiap siswa memiliki intensitas tersendiri dalam melakukan kegiatan belajar. Intensitas dapat ditumbuhkan, dibina, serta dikembangkan kearah yang positif untuk mencapai hal yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2006 : 202) beberapa cara untuk meningkatkan intensitas kerja adalah:

- a. Gaji yang cukup.
- b. Menciptakan suasana santai

- c. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- d. Berikan kesempatan mereka untuk maju
- e. Pemberian insentif yang terarah

Profesionalisme

Menurut Pamudji (2004 : 20-21), profesionalisme adalah : “*a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc*”. Dari kata dasar profesionalisme ini kemudian muncul kata jadian profesional yang artinya *Engage in special occupation for pay etc. dan profesionalisme* yang artinya *professional quality, status, etc.* Selanjutnya Pamuji mengartikan orang yang profesional memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya pelayanan public dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat.

Profesionalisme di dunia kerja bukan sekedar ditandai oleh penguasaan IPTEK saja, tetapi juga sangat ditentukan oleh cara memanfaatkan IPTEK itu serta tujuan yang dicapai dengan pemanfaatannya itu. Seorang profesional menurut Sudrajat (2002 : 48) harus dapat:

- a. Memberi makna dan menempatkan IPTEK itu dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi dirinya sendiri maupun organisasi dimana ia bekerja serta meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- b. Mencerminkan sikap dan jati diri terhadap profesinya dengan kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan bertanggung jawab atas profesinya
- c. Memiliki sifat intelektual serta mencari dan mempertahankan kebenaran;
- d. Mengutamakan dan mendahulukan

Pelayanan yang maksimal di atas imbalan jasa, tetapi tidak berarti bahwa jasanya diberikan tanpa imbalan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pamungkas (2006 : 206-207), bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta kemampuan mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Ekspresi keahlian tersebut tampak dalam perilaku analisis dan keputusan-keputusannya. Demikian hasil kerja profesional selalu

memuaskan orang lain dan mempunyai nilai tambah yang tinggi. Profesionalisme selalu dikaitkan dengan efisiensi dan keberhasilannya, dan menjadi sumber bagi peningkatan produksi, pertumbuhan, kemakmuran dan kesejahteraan baik dari individu pemilik profesi maupun masyarakat lingkungannya.

Kusnandar (2007:46) mengemukakan bahwa profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Sementara itu Danim (2002:23) mendefinisikan bahwa, profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Rifqi (2008:3) mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu :

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material.
2. Kewajiban Sosial (*Social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat atau pun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*Autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka masing-masing dalam bekerja.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*Professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok

kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi para profesional membangun kesadaran profesinya.

Agung Kurniawan (2005:74) menyatakan bahwa Indikator profesionalisme pegawai sesuai dengan tuntutan, diantaranya adalah :

1. Kesetaraan (*Equality*),
Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
2. Keadilan (*Equity*),
Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
3. Kesetiaan (*Loyalty*),
Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
4. Tanggung Jawab (*Accountability*),
Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dia kerjakan dan harus menghindari diri dari sindrom “saya sekedar melaksanakan perintah atasan”.

HIPOTESIS

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan, pada bab terdahulu, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa **Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Itensitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam Kabupaten Kutai Kartanegara**”.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam merupakan koperasi karyawan yang melakukan transaksi simpan pinjam dengan sistem pembayarannya potong gaji karyawan. Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam mempunyai 10 orang karyawan dengan manager koperasi Bapak Helmiansyah Ilyas S.Sos. yang beralamat di jalan Diponegoro No.23 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong.

Pengujian Hipotesis

a. Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala

tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
 - Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.
- #### 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,4 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel begitu sebaliknya.

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2007 ; 54). Syarat pengujiannya adalah :

Syarat pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

HASIL PENELITIAN

Persamaan regresinya adalah $Y = 0.810 + 0,751X$. Dari hasil persamaan regresi tersebut diketahui nilai konstanta (a) sebesar 0,810 menyatakan bahwa jika variabel Profesionalisme tidak ada sama sekali maka intensitas kerja karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0,810. Koefisien regresi X Profesionalisme bertanda positif sebesar 0,751 menyatakan bahwa jika variabel Profesionalisme ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan intensitas kerja karyawan sebesar 0,751 dan sebaliknya jika profesionalisme diturunkan satu satuan maka bisa menurunkan intensitas kerja karyawan sebesar 0,751.

Nilai R atau korelasi yang dihasilkan sebesar 0,797 atau 79,7%, hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Profesionalisme dengan Itensitas Kerja Karyawan adalah kuat hubungannya. Tingkat Itensitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Profesionalisme sedangkan sisanya 20.3% Itensitas Kerja Karyawan dipengaruhi variabel lain seperti gaji, pengembangan karir, motivasi, kepemimpinan, kondisi kerja dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme dengan Itensitas Kerja Karyawan pada Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu : "Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Itensitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam Kabupaten Kutai Kartanegara" diterima karena terbukti kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Hendaknya profesionalisme karyawan dalam bekerja harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memberikan perlakuan yang sama kesesama karyawan, memberikan keadilan dengan tidak membedakan antar karyawan, menumbuhkan sikap setia karyawan kepada perusahaan melalui pemberian motivasi dan sering dilibatkan hal-hal penting serta meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian tugas tepat waktu dengan tepat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa itensitas kerja yang sudah ada saat ini harus dipertahankan dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan maupun terhadap atasan, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut, iklim kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja, memanfaatkan karyawan untuk menumbuhkan sikap tanggung jawab karyawan dan memberikan jaminan kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan memiliki ketenangan jiwanya dalam bekerja.
3. Variabel lain (20,3%) yang turut

berpengaruh terhadap itensitas kerja seperti gaji, pengembangan karir, motivasi kepemimpinan dan budaya organisasi agar menjadi perhatian dari Kepala Koperasi Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mahakam ini agar dapat meningkatkan itensitas kerja karyawan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, (2003), *Dasar-Dasar Manajemen dan Operasional*, Edisi 2. BPFE UGM : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hani, T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE : Yogyakarta
- Handayani, Soewarno.2005. *Sistem pengawasan Birokrasi Pemerintah*. Jakarta: CV Mas Agung
- Kasmir, 2009, *Manajemen*, Jakarta, PT: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan, dari Teori Praktik* . Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Situmorang, 2004 *Aspek Pengawasan Perusahaan*, Yogyakarta, Rineka Cipta,.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Manajemen Operasional dan Produksi*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Siagian. P.Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta

Sukoco, Edisi 2007. Manajemen Pengawasan Administrasi Perkantoran Modern. Erlangga. Jakarta.

Sutikno, Sobry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lombok: Holistica.

Ulbert Silalahi. 2003. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.

Yati Sumiarti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.