

**ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
STUDI KASUS: PT. ASIAN TRAILS INDONESIA**

I Ketut Bagus Adi Pradnya Satya^{1*}, Dewa Gede Ngurah Byomantara²,
Putu Surya Laksana Rahjasa³
^{1,2,3} Politeknik Pariwisata Bali

e-mail: adipradnya22@gmail.com, byomantara@yahoo.com,
rahjasasurya@ppb.ac.id

Received: 11/07/2024; Revised: 22/8/2024; Accepted: 8/10/2024

Abstract

Job satisfaction is a description of how employees feel about their jobs, which is shown in employees' positive attitudes towards work, and employees' negative attitudes towards work. This study aims to determine the effect of professionalism on employee job satisfaction at PT. Asian Trails Indonesia travel. This type of research is quantitative research, which is a research methodology that seeks to quantify data and usually applies certain statistical analyses. This research method involved respondents as many as 82 employees of PT. Asian Trails Indonesia. The data was collected using a questionnaire, with validity, reliability, simple linear regression, coefficient of determination analysis, and t-test with the help of the SPSS version 26 program. The results of this study suggest that the professionalism variable is able to influence job satisfaction at PT. Asian Trails Indonesia in a positive direction. The implications of this research include the need for direction and evaluation related to work professionalism in accordance with organisational standards, then provide training related to communication so that employees have professionalism in communicating, so that employees will be able to increase job satisfaction at PT. Asian Trails Indonesia.

Keywords: professionalism, job satisfaction, employees

Pendahuluan

Setiap organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Sumber daya merupakan faktor terpenting pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat berupa sumber daya finansial, fisik, manusia, serta kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1997). Salah satu contoh sumber daya manusia yaitu karyawan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting karena mereka bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan bergantung pada karyawannya, ketika seorang karyawan bekerja untuk suatu perusahaan, hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuan-tujuannya. Pandangan dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya harus fokus pada aspek positif dari pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar

produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan yang tepat, serta penghargaan yang adil. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai dan berkembang maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Apabila pekerjaan mereka memenuhi harapan mereka, seseorang pada dasarnya akan merasa nyaman dan setia pada perusahaan mereka. Kualitas dari manajemen pengelolaan karyawan menjadi landasan penting dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (Luthans, 2005). Kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan (Ciliana & Mansoer, 2008). Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2006).

Proses pemikiran seseorang memengaruhi tingkat kepuasannya. (Locke dkk., 1993), dikutip oleh (Khikmah, 2005). (Sorensen & Sorensen, 1974) mengatakan bahwa kurangnya aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Khikmah, 2005). Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para praktisi. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga. Konsep profesionalisme dihargai sebagai sesuatu yang relevan dalam berbagai karya kehidupan; oleh karena sebab itu, prinsip-prinsip utamanya terus memainkan peran penting dalam pencapaian yang dihasilkan (Evetts, 2011; Lee, 2014)

Menurut (Tjiptohadi, 1966 dalam Khikmah, 2005) profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesionalisme berarti moral. Sebagai profesional, setiap karyawan harus mampu menunjukkan tanggung jawabnya terhadap klien, rekan seprofesi, maupun atasannya

Hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja telah banyak dikaji dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara profesionalisme dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi profesionalisme karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Dalam hal ini PT Asian Trails Indonesia sebagai organisasi atau perusahaan tour operator yang memiliki struktur kerja yang saling terkait satu divisi dengan divisi lainnya. Mengenai hal tersebut, tentu profesionalisme harus diimbangi karena dampaknya bisa didapat oleh divisi yang menerima hasil kerja dari divisi lain. Sehingga menyebabkan kurang merasa puas terhadap kinerja divisi yang bersangkutan, karena struktur kerja yang saling berkaitan. Profesionalisme dalam suatu perusahaan merupakan hasil dari sebuah interaksi dari berbagai elemen dalam internal perusahaan. Untuk mencapai profesionalisme yang tinggi perusahaan perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang kuat serta komunikasi yang baik, sehingga tidak hanya meningkatkan profesionalisme

tetapi juga kepuasan kerja secara keseluruhan. Terdapat hasil kerja dari suatu departemen yang tertunda dirangkum dalam satu tabel dibawah.

Tabel 1. *Invoice Supplier*

Supplier	Invoice	Tanggal Invoice Diterima	Jumlah Invoice	Invoice yang Perlu Diupdate	Inovice Sudah Selesai di-update
Transport	April	19/4/23 & 8/5/23	831	7	11/1/24
	Mei	24/5/23 & 6/6/23	1.792	85	19/2/24
	Juni	22/6/23 & 5/7/23	2.098	260	Belum diketahui
	Juli	18/7/23 & 11/8/23	2.116	679	Belum diketahui
	Agustus	25/8/23 & 8/9/23	2.600	1.612	Belum diketahui
	September	20/9/23 & 12/10/23	2.953	1.258	Belum diketahui
	Oktober	22/10/23 & 4/11/23	2.066	738	Belum diketahui
	November	19/11/23 & 7/12/23	742	224	25/6/24
	Desember	18/12/23 & 9/1/24	202	20	21/6/24
TOTAL			15.400	4.884	336

Sumber: PT. Asian Trails Indonesia, 2024

Dari tabel di atas dapat dijelaskan ada sebanyak 15.400 invoice yang diterima dari pihak supplier transport pada tahun 2023 dan setelah diperiksa dari seluruh invoice di atas terdapat 4.884 invoice yang belum terinput nama supplier di sistem dan permasalahan yang ada yaitu, sebanyak 4.548 invoice yang belum terupdate sampai tanggal yang belum diketahui oleh departemen yang menangani. Terdapat kelalaian dalam pengelolaan *invoice* ini menandakan kurangnya profesionalisme dalam operasional sehari – hari yang berdampak negative pada kepuasan kerja. Berdasarkan pemamparan di atas, pentingnya profesionalisme pada suatu divisi yang mampu mempengaruhi kepuasan hasil kerja divisi lain. Sehingga pada penelitian ini mengungkap analisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asian Trails Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme pada kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawannya. Serta manfaat bagi pendidikan mampu menambah wawasan literatur mengenai profesionalisme dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan.

Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Menurut (Pelawati dkk., 2018), kepuasan kerja mengarah pada karakteristik individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang meningkat dapat menunjukkan sifat positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Luthans, 2006) memberikan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan terutama mengacu pada keseluruhan emosi emosional secara keseluruhan dari perasaan dan pandangan terhadap pekerjaan dan pekerjaan mereka (Troesch & Bauer, 2017) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang didasarkan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (Riki et al., 2023). Industri pariwisata adalah bagian dari industri jasa, dan sebagian besar layanannya sebagian besar layanannya disediakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, positif, dan kreatif daripada mereka yang tidak puas. Karyawan yang tidak puas menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dan perencanaan keluar, yang pada gilirannya menurunkan kualitas layanan dan kinerja pekerjaan (Davis et al., 2004).

Profesionalisme mengacu pada sikap komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar dan kode etik profesinya (Hasibuan, 2017). Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku atau rangkaian kualitas yang menandai coraknya suatu “profesi”, dalam hal ini mengandung arti menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber penghidupan (Hasibuan, 2017). Seseorang yang profesional akan memiliki sikap, mental serta komitmen untuk senantiasa mewujudkan, menjaga dan meningkatkan profesionalnya (Jihad, 2013). Profesionalisme dapat digunakan untuk mengukur bagaimana suatu profesi seorang karyawan yang tercemin dari sikap dan perilaku karyawan (Hall, 1968).

(Hall, 1968) Menciptakan gagasan modern tentang profesionalisme dalam melakukan pekerjaan. Aspek struktural memiliki karakteristik menjadi bagian dari pembentukan tempat pelatihan, asosiasi profesional, dan kode etik, sedangkan aspek sikap berhubungan dengan membangun jiwa profesionalisme (Lekatompessy, 2003). Hall (1968) dalam Hudiwinarsih (2010) mengusulkan tentang lima elemen profesionalisme individual yaitu dedikasi, kewajiban sosial, permintaas, peraturan professional, afiliasi komunitas. Dedikasi professional merupakan sikap menunjukkan totalitas keikhlasan yang mencurahkan seluruh kemampuan dan pengetahuannya untuk suatu tugas. Kewajiban sosial merupakan pandangan bahwa profesi dan manfaatnya yang diperoleh lebih ditujukan untuk kepentingan masyarakat dibanding kepentingannya sendiri. Permintaan merupakan pandangan yang menghendaki kemandirian dalam setiap pengambilan keputusan. Peraturan professional tersendiri adalah pandangan bahwa yang dapat menilai kerja profesional mereka adalah rekan sesama profesi yang mempunyai kompetensi dengan pekerjaan mereka. Afiliasi komunitas professional berkenan dengan keikutsertaan seseorang secara aktif dalam komunitas professional mereka baik dalam bentuk organisasi formal seperti ikatan profesi tertentu.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di PT. Asian Trails Indonesia yang berlokasi di Jl. Bypass Ngurah Rai No.260, Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80227. Penelitian ini dilakukan pada PT. Asian Trails Indonesia untuk melihat seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan tersebut. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif, yaitu metodologi riset yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu, sehingga penelitian ini mampu memperoleh gambaran nyata tentang pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja oleh karyawan. Metode penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 82 karyawan PT. Asian Trails Indonesia, dengan menggunakan teknik sensus sampling yang termasuk dalam kategori probabilitas sampling, karena dalam sensus sampling, setiap anggota pada populasi memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai bagian dari sampel tanpa terkecuali, sehingga setiap unit dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih. Sampel pada penelitian ini merupakan semua karyawan, terdapat 13 divisi sejumlah 82 Karyawan PT Asian Trails Indonesia. Instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Asian Trails Indonesia dari Januari hingga Mei 2024. Sebelum didistribusikan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur valid dan konsistennya suatu kuesioner. Setelah mendapatkan data dilakukan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Uji T dengan bantuan program SPSS versi 26. Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan melakukan uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi dan uji normalitas. Analisis Regresi Linier Sederhana yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan persamaan $Y=a+bX$, dan T-test berguna untuk menguji masing-masing variabel.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 82 karyawan PT. Asian Trails Indonesia. Analisis karakteristik responden berdasarkan divisi, jabatan, jenis kelamin, usia, kewarganegaraan dan domisili diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Divisi			
1	Asian Market	4	4.9%
2	Business Development Departement	1	1.2%
3	Finance and Accounting Departement	7	8.5%
4	Finance Controller	1	1.2%
5	French Market	4	4.9%
6	General Affairs (GA)	1	1.2%
7	General Manager (GM)	1	1.2%
8	Human Resource Development (HRD)	1	1.2%
9	Inbound Departement	12	14.6%
10	IT	1	1.2%
11	Mice and Leisure group	5	6.1%

No.	Uraian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
12	Operation Departement	23	28.0%
13	Product Departement	9	11.0%
14	Representative Division	12	14.6%
Jumlah		82	100%
Jabatan			
1	Karyawan	71	86,6%
2	Manajer	11	13,4%
Jumlah		82	100%
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	45	54.9%
2	Perempuan	37	45.1%
Jumlah		82	100%
Usia (tahun)			
1	17 - 25 tahun	19	23,2%
2	26 - 35 tahun	31	37,8%
3	36 - 45 tahun	26	31,7%
4	>46 tahun	6	7,3%
Jumlah		82	100%
Kewarganegaraan			
1	WNA	4	4,9
2	WNI	78	95,1
Jumlah		82	100
Domisili			
1	Badung	13	15,9
2	Denpasar Utara	40	48,8
3	Denpasar Barat	11	13,4
4	Denpasar Selatan	11	13,4
5	Denpasar Timur	3	3,7
6	Gianyar	1	1,2
7	Jakarta	1	1,2
8	Karangasem	1	1,2
9	Yogyakarta	1	1,2
Jumlah		82	100

Sumber: PT. Asian Trails Indonesia, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut diketahui bahwa Karyawan PT. Asian Trail Indonesia yang bekerja pada divisi Asian Market dan French Market masing-masing sebanyak 4 orang atau 4,9%. Karyawan yang bekerja pada divisi Business Development Departement, General Affairs (GA), General Manager (GM), Human Resource Development (HRD) dan IT masing - masing sebanyak 1 orang atau 1,2%. Karyawan yang bekerja pada divisi Finance and Accounting Departement sebanyak 7 orang atau 8,5,0%. Karyawan yang bekerja pada divisi Inbound Departement dan Representative Division masing - masing sebanyak 12 orang atau 14,6%. Karyawan yang bekerja pada divisi Inbound Mice and Leisure group sebanyak 5 orang atau 6,1%. Karyawan yang bekerja pada

divisi Operation Departement sebanyak 23 orang atau 28,0%. Sedangkan karyawan yang bekerja pada divisi Product Departement sebanyak 9 responden atau 11,0%. Jabatan karyawan (staf) sebanyak 71 responden atau 86,6%. Sedangkan karyawan dengan jabatan manajer sebanyak 11 responden atau 13,4,0%. Jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 45 orang atau 54,9%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 45,1%, rentang usia kurang dari 17-25 tahun sebanyak 19 orang atau 23,2%. Karyawan yang berusia 26-35 tahun sebanyak 31 orang atau 37,8%. Karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 26 orang atau 37,8%. Sedangkan karyawan yang berusia lebih dari 46 tahun sebanyak 6 orang atau 7,3%. Sedangkan karyawan yang berkewarganegaraan Indonesia (WNI) sebanyak 78 orang atau 86,6%. Sedangkan karyawan yang berkewarganegaraan Asing (WNA) sebanyak 4 orang atau 4,90%. Dan karyawan yang berdomisili di Kabupaten Badung sebanyak 13 orang atau 15,9%. Karyawan yang berdomisili di Kecamatan Denpasar Utara sebanyak 40 orang atau 48,8%. Karyawan yang berdomisili di Kecamatan Denpasar Barat dan Kecamatan Denpasar Selatan masing-masing sebanyak 11 orang atau 13,4%. Karyawan yang berdomisili di Kecamatan Denpasar timur sebanyak 3 orang atau 3,7%. Sedangkan karyawan yang berdomisili di Kabupaten Gianyar, Kota Jakarta, Kabupaten Karangasem dan Daerah Istimewa Yogyakarta masing-masing sebanyak 1 orang atau 1,2%.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum menganalisis data terhadap data yang diperoleh dari instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji reliabilitas Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap indikator adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliable, berarti instrumen layak digunakan sehingga mampu mengukur variabel sebagaimana mestinya. Item pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan dinyatakan handal jika memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Professionalisme (X)</i>	X _{1.1}	0,953	0,928	Valid dan Realibel
	X _{1.2}		0,785	Valid dan Realibel
	X _{1.3}		0,901	Valid dan Realibel
	X _{1.4}		0,902	Valid dan Realibel
	X _{1.5}		0,822	Valid dan Realibel
	X _{1.6}		0,823	Valid dan Realibel
	X _{1.7}		0,679	Valid dan Realibel
	X _{1.8}		0,728	Valid dan Realibel
	X _{1.9}		0,878	Valid dan Realibel

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefisien Korelasi	Keterangan
	X _{1.10}		0,811	Valid dan Realibel
	X _{1.11}		0,684	Valid dan Realibel
	X _{1.12}		0,896	Valid dan Realibel
Kepuasan kerja (Y)	Y _{1.1}	0,949	0,941	Valid dan Realibel
	Y _{1.2}		0,812	Valid dan Realibel
	Y _{1.3}		0,915	Valid dan Realibel
	Y _{1.4}		0,949	Valid dan Realibel
	Y _{1.5}		0,764	Valid dan Realibel
	Y _{1.6}		0,338	Valid dan Realibel
	Y _{1.7}		0,655	Valid dan Realibel
	Y _{1.8}		0,674	Valid dan Realibel
	Y _{1.9}		0,959	Valid dan Realibel
	Y _{1.10}		0,894	Valid dan Realibel
	Y _{1.11}		0,933	Valid dan Realibel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha pada masing –masing variable lebih besar dari 0,60. Maka, hasil ini menunjukkan bahwa data pada penelitian valid dan realibel, sehingga dinyatakan layak dijadikan instrumen penelitian sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Analisis dalam penelitian ini merupakan statistika inferensial. Metode yang digunakan untuk dalam statistika inferensial yaitu analisis regresi sederhana karena variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independent. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang menjadi pengujian prasyarat yang harus dilakuka sebelum menggunakan pengujian regresi. Pengujian hipotesis klasikedalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji lainnya dipaparkan di bawah ini.

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependen variabel, independent variabel atau keduanya berkontribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis statistik One Sample Kolmogorov Smirnov, yaitu dengan membandingkan Kolmogorov Smirnov hitung dengan Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,26261776
	Absolute	0,067

Most Extreme Differences	Positive	0,067
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan bila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria uji multikolinearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel adalah tidak linear (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Multikollinearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Profesionalisme	Between Groups	(Combined)	8563.751	23	372.337	36.575	.000
		Linearity	8291.976	1	8291.976	814.530	.000
		Deviation from Linearity	271.775	22	12.353	1.213	.273
	Within Groups		590.444	58	10.180		
Total		9154.195	81				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas diketahui nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar $0,273 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara profesionalisme pada perusahaan travel terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asian Trail Indonesia

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Profesionalisme	0,444	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai signifikan sebesar $0,444 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara profesionalisme terhadap kepuasan kerja pada PT. Asian Trail Indonesia secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,204	1,534		0,133	0,894
<i>Profesionalisme</i>	1,086	0,039	0,952	27,737	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$Y = 0,204 + 1,086X$, Nilai constant 0,204 menunjukkan bahwa apabila nilai dari profesionalisme (X) sama-sama nol (0), maka kepuasan kerja (Y) pada PT. Asian Trail Indonesia akan meningkat sebesar 0,204 satuan.

$b_1 = 1,086$ menunjukkan bahwa profesionalisme (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Asian Trail Indonesia. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asian Trails Indonesia dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asian Trails Indonesia dapat dinyatakan dalam persentase dengan nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi1 on0	0,952 ^a	0,906	0,905	3,28295
Predictors: (Constant), Profesionalisme				
Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,905 atau sebesar 90,5%. Hal ini berarti variasi hubungan *profesionalisme* terhadap kepuasan kerja pada PT. Asian Trail Indonesia adalah sebesar 90,5% sedangkan sisanya sebesar 9,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asian Trails Indonesia dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang terdapat pada masing-masing variabel penelitian. Nilai koefisien regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,204	1,534		0,133	0,894
<i>Profesionalisme</i>	1,086	0,039	0,952	27,737	0,000

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 9 dapat dijelaskan bahwa variabel *profesionalisme* memiliki nilai thitung sebesar 27,737 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa variabel *profesionalisme* mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Asian Trail Indonesia dengan arah yang positif.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *profesionalisme* memiliki nilai t-hitung sebesar 27,737 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pada variabel *profesionalisme* mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Asian Trail Indonesia dengan arah yang positif. *Profesionalisme* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja konsumen. Pengaruh positif dan signifikan *profesionalisme* terhadap kepuasan kerja ini dikarenakan *profesionalisme* kerja yang diterapkan oleh karyawan pada perusahaan *travel* di PT. Asian Trail Indonesia akan memberikan manfaat pada pekerjaan yang dilakukan karyawan agar lebih profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi-persepsi yang baik atas dua belas pernyataan

profesionalisme akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Asian Trail Indonesia. Pendapat ini juga didasarkan atas hasil dari penyebaran kuisioner kepada responden yang menyatakan setuju akan indikator dan item-item pernyataan tersebut serta hasil dari analisis regresi yang menunjukkan bahwa profesionalisme memberikan kontribusi yang signifikan dengan arah positif dan dominan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asian Trail Indonesia.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dari (Guliyev et al., 2019), (Munir et al., 2022) menunjukkan secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Sejjaaka & Kaawaase, 2014), (Ernawati et al., 2020), (Tawaang et al., 2020) juga menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik profesionalisme kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja Kepada pihak manajemen PT. Asian Trail Indonesia sebaiknya memberikan arahan dan evaluasi terkait dengan profesionalisme kerja yang sesuai dengan standar organisasi, kemudian memberikan pelatihan terkait dengan komunikasi terhadap karyawan dengan melakukan diskusi team lebih sering. Sebaiknya mengevaluasi pemberian gaji karyawan agar sesuai dengan standar dan pekerjaan yang diemban.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: komitmen organisasi, *rewards*, motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain itu serta diharapkan memperluas lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Daftar Pustaka

- Ciliana, F., & Mansoer, W. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y. *Sos, 14*, 151–164.
- Evetts, J. 2011. A New Professionalism? Challenges and Opportunities. *Current Sociology, 59*(4), 406–422.
- Ghozali, I. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hall, R. H. 1968. Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review, 92*–104.
- Hasibuan, A. 2017. *Etika Profesi-Profesionalisme Kerja*. Medan: Uisu Press.
- Hudiwinarsih, G. 2010. Auditors' Experience, Competency, and Their Independency as the Influential Factors in Professionalism. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura, 13*(3), 253–264.
- Jihad, A. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Khikmah, S. N. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Se Jawa). *H Social Sciences, (130)*, 34–36.

- Lee, K. J. 2014. Attitudinal Dimensions of Professionalism and Service Quality Efficacy of Frontline Employees in Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 140–148.
- Lekatompessy, J. E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69–84.
- Locke, J. C. W., Kozma-Bognár, L., Gould, P. D., Fehér, B., Kevei, E., Nagy, F., Turner, M. S., Hall, A., & Millar, A. J. 1993. Experimental Validation of a Predicted Feedback Loop in The Multi-Oscillator Clock of Arabidopsis Thaliana. *Molecular Systems Biology*, 2(1), 59.
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. McGraw-Hill. *International Edition. Managment Series. New York.*
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Pelawati, P., Malihak, A., & Junaidi, J. 2018. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Malang. *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 7(09).
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. 1974. The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 98–106.
- Tjiptohadi, T. 1966. Efektivitas Peranan Auditor Internal dalam Mewujudkan Good Corporate Governance Pada Perbankan. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 1(1), 14–27.