

CINTAI PEKERJAAN, TEMUKAN KEBAHAGIAAN: MENUJU KINERJA OPTIMAL

**P. Tommy Y. S. Suyasa¹, Adhwa Umniyyah Danur Irkas², Angiza Ananda Putri³,
Felix Amadeus⁴, Giovanni Christine Tardy⁵ & Nurul Husna⁶**

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: *tommys@fpsi.untar.ac.id*

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara
Email: *adhwa.707212003@stu.untar.ac.id*

³Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara
Email: *angiza.707212004@stu.untar.ac.id*

⁴Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara
Email: *felix.707212006@stu.untar.ac.id*

⁵Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara
Email: *giovanni.707212007@stu.untar.ac.id*

⁶Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara
Email: *nurul.707229207@stu.untar.ac.id*

ABSTRACT

This community service activity aims to enhance knowledge, understanding, and inspiration among the members of ASAK St. Bernadet, Pinang. ASAK members are students who receive scholarships from the church. As students, they require information to assist them in preparing for their careers. Students face difficulties in obtaining career preparation information, and some students who are already employed also struggle in the workplace, such as experiencing a mismatch between their career and field of study, lacking information about the required soft and hard skills for specific job positions, and more. Therefore, we are organizing a seminar to address the needs of students in better preparing themselves for their careers. Career readiness will be discussed through topics such as achieving job satisfaction and becoming good organizational citizens (OCB). This activity aims to provide an overview and knowledge of career readiness and ultimately enable participants to apply their knowledge when they enter the workforce in the future. The results of the conducted seminar show that 47% of participants gained better knowledge on the seminar topics. Additionally, 76% expressed satisfaction with the seminar, and 84% stated that they acquired valuable new information that can be applied in their future workplaces. The outcomes of this activity will include intellectual property rights recognition, publication in journals, and articles published in mass media.

Keywords: *Job satisfaction, organizational citizenship behavior, career readiness.*

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan inspirasi kepada anggota ASAK St. Bernadet, Pinang. Anggota ASAK ini merupakan mahasiswa yang mendapatkan beasiswa dari gereja. Sebagai mahasiswa, mereka membutuhkan informasi yang dapat membantu dalam mempersiapkan karir. Mahasiswa kesulitan untuk mendapatkan informasi terkait persiapan karir dan beberapa mahasiswa yang sudah bekerja juga mengalami kesulitan di tempat kerja seperti ketidakcocokan karir dengan bidang kuliah, tidak memiliki informasi mengenai kebutuhan kemampuan soft dan hard dalam posisi pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu, kami mengadakan seminar dalam rangka menjawab kebutuhan mahasiswa untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk memulai karir. Kesiapan berkarir ini akan dibahas melalui pembahasan mengenai cara agar bisa menjadi puas dengan pekerjaan (job satisfaction) dan juga cara untuk menjadi warga organisasi yang baik (OCB). Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai kesiapan berkarir dan pada akhirnya mampu mengaplikasikan pengetahuannya ketika sudah bekerja di masa yang akan datang. Hasil dari seminar yang telah dilakukan adalah diketahui bahwa sebanyak 47% peserta memiliki pengetahuan yang lebih baik mengenai topik seminar ini. Sebanyak 76% menyatakan bahwa mereka puas dengan adanya seminar ini. Dan sebanyak 84% mengatakan bahwa mereka mendapatkan banyak informasi baru yang dapat dipelajari dan diaplikasikan nantinya di tempat kerja. Luaran yang akan dihasilkan dari kegiatan ini berupa pengakuan HKI, publikasi di jurnal dan penerbitan artikel di media massa.

Kata kunci: Kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, kesiapan karir.

1. PENDAHULUAN

Organisasi Ayo Sekolah, Ayo Kuliah (ASAK) Paroki St. Bernadet didirikan pada tanggal 09 Juni 2013. Organisasi ini sebenarnya terinspirasi dari Paroki Bojong Indah yang telah mendirikan organisasi ASAK terlebih dahulu, lalu Paroki St. Bernadet tergerak untuk mengikuti dan mendirikan organisasi tersebut. Organisasi ASAK sendiri adalah organisasi Gereja yang bergerak di bidang kemanusiaan, yang memiliki tugas utama untuk menyediakan bantuan bagi anak-anak yang sedang dan akan menempuh pendidikan (jenjang SD sampai dengan kuliah) yang kekurangan secara finansial. Visi dari ASAK adalah memberikan kesempatan dan harapan bagi anak-anak kurang mampu untuk mengenyam pendidikan sehingga mampu meningkatkan taraf hidupnya.

Saat ini ada sekitar 30 peserta yang mengikuti program Ayo Kuliah pada tahun 2023. Semua anak yang mengikuti program Ayo Kuliah ini menempuh pendidikan di beberapa universitas dan beberapa fakultas. Universitas yang bekerja sama dengan program Ayo Kuliah ini antara lain adalah Bina Nusantara, Atma Jaya, Kalbis, Indonusa Esa Unggul. Kampus Kwik Kian Gie (iBii), UMN, UBM, Ukrida, dan beasiswa dari Asuransi Central Asia (ACA). Semua peserta juga mendapatkan program pembinaan setiap bulannya yang diberikan oleh pihak gereja, yang diwakili oleh tim Pembina dari ASAK dan Suster (Biarawati).

Meskipun telah mendapatkan program pembinaan setiap bulannya, masih terdapat permasalahan yang dialami oleh peserta dari program Ayo Kuliah. Salah satu contohnya adalah kebutuhan akan informasi mengenai cara beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, para peserta dan alumni dari program Ayo Kuliah ini juga mengalami kesulitan dalam proses pencarian kerja hingga pada saat sudah bekerja, seperti kurangnya kepuasan kerja yang diakibatkan harus bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan jurusannya ketika kuliah. Terakhir, para peserta Ayo Kuliah juga mengalami permasalahan selama masa studinya dan juga tampak memiliki kekhawatiran terhadap karirnya di masa depan.

PERMASALAHAN MITRA

Berdasarkan analisis situasi yang sudah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang timbul di organisasi ASAK St. Bernadet; secara spesifik pada jenjang kuliah. Pembahasan secara detail akan dijelaskan penulis di beberapa paragraf berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengurus aktif di organisasi ASAK St. Bernadet yang diketahui juga sangat dekat dengan anak-anak yang disantuni, beliau berpendapat bahwa dengan segala tantangan yang dihadapi anak-anak di organisasi paling sering mengalami kepuasan kerja yang disebabkan oleh kurangnya kesiapan dan kurangnya dukungan dari orang terdekat ketika sedang bekerja atau saat menyiapkan diri melamar kerja. Hal ini didukung dari hasil wawancara yang dilakukan.

T: Kalo di jenjang kuliah, menurut Anda sebagai pengurus ASAK, permasalahan apa yang terjadi di anak-anak ASAK, khususnya terkait dengan pekerjaan atau persiapan di lingkungan kerja?

J: Ketidakcocokan antara bidang pekerjaan dan bidang kuliah yang mereka pelajari. Contoh, kuliah di accounting, tetapi diterima kerja sebagai marketing. Kedua, adanya ketidakcocokan dengan salary yang mereka harapkan, sehingga mereka mencari lagi tempat kerja yang mungkin menawarkan gaji yang lebih pas. Ketiga, belum adanya persiapan kerja yang matang. (AP, personal communication, April 15, 2023).

Berdasarkan percakapan di atas, selain aspek psikologis anak-anak yang disantuni, juga terdapat kendala seperti ketidakcocokan pekerjaan yang sekarang dijalani dengan fakultas/jurusan yang

sedang mereka tempuh. Lebih lanjut, narasumber AP juga membahas kendala yang bersifat psikologis di percakapan selanjutnya.

T: *Kalo secara psikologis apakah juga ada masalah mas? Misalnya kaya' stress kerja, kerjanya tidak puas, dll.?*

J: *Ada sih, misalnya ketidakpuasan kerja, burnout saat mengerjakan skripsi, dan time management yang kacau. Selain itu, gangguan psikologis seperti anxiety, mood, stress hingga emotional lose control; juga tidak bisa fokus sama apa yang ada di mata kuliah. Masalah lainnya juga ada seperti crisis identity lanjutan diantaranya: (a) untuk apa kuliah?; (b) enak kalau yang sudah kerja, (c) jadi apa nanti?; (d) kapan kelarnya nih kuliah tiap hari gini mulu. (AP, personal communication, April 15, 2023).*

Berdasarkan wawancara di atas tampak bahwa permasalahan yang dialami anak-santunan di organisasi ASAK terkait masalah pekerjaan ataupun kuliah yang sedang mereka jalani. Mereka mengalami kesulitan membagi waktu, kecemburuan pada gaji yang diterima oleh rekan yang sudah bekerja, kekhawatiran tentang masa depan masing-masing, dan kebosanan yang dialami. Untuk yang sudah bekerja, beberapa dari mereka mengalami kurangnya kepuasan kerja dan *burnout* karena melaksanakan dua kegiatan sekaligus (kuliah dan bekerja). Faktor utama yang sangat mungkin menjadi penyebab adalah *time management* mereka yang belum optimal. Selanjutnya, beberapa dari mereka juga mengalami kecemasan, *moody*, kurangnya fokus/atensi, lalu regulasi emosi yang belum optimal.

Lebih lanjut, selain permasalahan di atas, beberapa anak-santunan juga ada yang mengeluhkan masalah *jobdesc* (terlalu banyak atau tidak sesuai dengan posisi) dan *reward* (gaji, insentif, tunjangan, dsb.). Hal ini bisa saja disebabkan oleh kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh anak-santunan sebelum mereka terjun ke lapangan; baik tentang *skill* dan kompetensi yang diperlukan di posisi tertentu maupun tentang standar gaji, tunjangan, dan sebagainya di posisi tersebut (AP, *personal communication*, April 15, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang terjadi di organisasi ASAK St. Bernadet, jenjang kuliah sebagai berikut: (a) ketidaksiapan anak santunan terhadap masalah apa yang mungkin mereka hadapi di dunia kerja; dan (b) Kketidakpuasan kerja yang dihadapi anak santunan yang sudah bekerja.

SOLUSI

Berdasarkan analisis permasalahan yang dilakukan melalui wawancara kepada pengurus ASAK St. Bernadet, kami dari tim pengabdian kepada masyarakat membuat beberapa usulan solusi untuk menjawab permasalahan tersebut. Solusi tersebut adalah dengan memberikan pemahaman mengenai *organizational citizenship behavior* dan *job satisfaction* untuk memberikan pengetahuan kepada peserta seminar agar dapat semakin siap untuk masuk dan menghadapi dunia kerja.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah sekumpulan perilaku karyawan yang bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Smith, Organ, & Near, 1983); Perilaku ini umumnya dilakukan secara terselubung dan tidak memiliki *reward* formal (Organ, 1988). Karyawan yang melakukan perilaku OCB di tempat kerja umumnya memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah, dan efisiensi produktivitas (Podsakoff et al., 2009). Konsep OCB yang digunakan di dalam PKM ini adalah konsep OCB *knowledge worker* yang dikembangkan oleh

Dekas et al. (2013). Di dalam konsep ini, OCB memiliki lima dimensi, yaitu: (a) *helping*, (b) *social participation*, (c) *civic virtue*, (d) *employee sustainability*, dan (e) *voice*.

Helping berisi mengenai perilaku sukarela untuk membantu rekan kerja mengerjakan tugasnya atau sebuah perilaku yang ditunjukkan untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam konteks pekerjaan atau bekerja. *Social participation* berisi mengenai keikutsertaan seorang karyawan pada aktivitas sosial di organisasi atau perusahaan yang terjadi pada saat jam kerja dan aktivitas tersebut tidak berhubungan langsung pada tugas dan tanggung jawab utama karyawan tersebut. *Civic virtue* berisi mengenai perilaku yang mengindikasikan ketertarikan karyawan pada perusahaan secara garis besar, dan memahami bahwa ia memiliki tanggung jawab sebagai anggota atau bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan. *Employee sustainability* berisi mengenai aktivitas yang berkaitan dengan menjaga dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan diri seseorang atau juga aktivitas yang dilakukan untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan diri rekan kerjanya. *Voice* berisi mengenai partisipasi karyawan pada aktivitas-aktivitas yang diadakan oleh kantor, mau memberikan masukan atau saran atau menyampaikan pendapat dengan tujuan untuk meningkatkan organisasi atau perusahaan, seperti produk atau jasa atau fungsi-fungsi umum yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang (Locke, 1969). Pada PKM ini, dimensi *job satisfaction* yang digunakan adalah dimensi yang dikembangkan oleh Suyasa (2007), yaitu: (a) *intrinsic reward*, (b) *organizational extrinsic reward*, (c) *social extrinsic reward*, dan (d) *convenience extrinsic cost*. *Intrinsic reward* berisikan mengenai cara berkomunikasi seseorang dalam organisasi, cara seseorang memandang mengenai pentingnya status pekerjaan, kepemimpinan dalam sebuah organisasi, sudut pandang mengenai pekerjaan yang monoton, kebebasan dalam penyelesaian pekerjaan, pentingnya penghargaan/tanda jasa dalam pekerjaan, serta mengenai pentingnya kesempatan untuk mengembangkan dan memberdayakan pengetahuan/keterampilan. *Organizational extrinsic reward* berisikan mengenai kontrak kerja, promosi jabatan, sistem penggajian, serta fasilitas atau sarana/prasarana. *Social extrinsic reward* berisikan mengenai keinginan terhadap atasan, bantuan dari rekan kerja, serta suasana saling mendukung atau kekompakan di antara rekan kerja. *Convenience extrinsic cost* berisikan mengenai spesifikasi gambaran tugas/pekerjaan, tumpang tindih pekerjaan dengan rekan kerja, serta penerapan norma (kesopanan, saling menghargai, disiplin, dll) dengan rekan kerja serta atasan.

KERANGKA TEORETIS SOLUSI PERMASALAHAN

Sebuah penelitian menemukan bahwa OCB diprediksi oleh *perceived organizational support* (POS) (Kristiani et al., 2022; Thompson et al, 2020; Pandra & Wardi, 2021). POS adalah persepsi subjektif yang dimiliki karyawan mengenai bantuan organisasi yang telah diterima oleh individu tersebut (Eisenberger, et al., 1986). OCB dapat diprediksi oleh POS oleh karena terjadi mekanisme pertukaran sosial (*social exchange*). Saat individu merasa bahwa dirinya mendapatkan berbagai dukungan dari organisasi, individu merasa bertanggung jawab untuk mengembalikan kepada organisasi dalam bentuk bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan, menunjukkan antusiasme dalam mengikuti kegiatan kantor, mau berpartisipasi aktif dalam menyampaikan pendapat yang dapat mengembangkan organisasi, dan saling memperhatikan keadaan rekan kerja dan menawarkan bantuan yang diperlukan oleh rekan kerjanya. Penelitian mengenai hubungan antara POS dan OCB ini juga dapat dilanjutkan dengan menambahkan variabel lainnya sebagai moderator dan mediator. Salah satu contoh variabel moderator adalah gender (Thompson, et al.,

2020) dan salah satu contoh variabel mediator hubungan antara POS dan OCB adalah *employee engagement* (Priskila et al., 2021).

Terkait *job satisfaction*, peneliti (Roberts & David, 2020) menjelaskan bahwa *job satisfaction* diprediksi oleh *boss phubbing* dan *trust-in-supervisor*. *Boss phubbing* adalah persepsi karyawan ketika mereka terganggu oleh telepon genggam atasannya, pada saat mereka sedang berbicara atau ketika berada dalam jarak yang dekat antara satu sama lain di lingkungan kerja (Roberts & David, 2017; Roberts & David, 2020); sedangkan *trust* adalah kemauan dari bawahan untuk menjadi menerima/rentan (*vulnerable*) terhadap tindakan dari atasannya atas perilaku dan tindakan yang tidak dapat mereka (bawahan) kontrol (Mayer et al., 1995). Individu yang memiliki status sebagai karyawan, akan cenderung merasakan kepuasan kerja yang pada saat atasan tidak melakukan *boss phubbing*, dan ia percaya kepada atasannya. Hal ini dapat dijelaskan oleh model *expectancy violations theory* oleh Burgoon dan Le Poire (1993), menurut mereka seseorang memiliki beberapa ekspektasi (harapan) atau skema dari perilaku yang pantas pada suatu situasi sosial. Ketika ekspektasi atau skema ini dilanggar atau tidak dipatuhi oleh lawan bicara, individu yang terkena dampak akan mengerti motif atau penyebab dari perilaku yang melanggar norma tersebut. Baik di lingkungan kerja maupun sosial, kebanyakan orang mengharapkan orang lain untuk memberikan perhatian mereka.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Pemberian pengetahuan dan pemahaman mengenai kesiapan karir ini dilaksanakan melalui seminar secara luar jaringan (*offline*) yang dilaksanakan di Sekolah Abdi Siswa Bintaro. Partisipan dalam seminar ini adalah mahasiswa dan alumni dari Ayo Sekolah Ayo Kuliah (ASAK) Santa Bernadet. Seminar ini dilaksanakan pada hari Minggu, 14 Mei 2023. Seminar ini akan dilaksanakan pada pukul 09.30 hingga pukul 15.00. Uraian rancangan acara dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 1

Gambaran Waktu, Tujuan, Materi, dan Prosedur Kegiatan

No.	Waktu	Tujuan	Materi	Rundown / Prosedur
1	09.30-10.00	Mendata kehadiran peserta dan peserta mengisi pre test	Registrasi dan mengisi <i>pre test</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mengisi absensi tertulis 2. Peserta mengisi <i>pre test</i> 3. Peserta mendapatkan <i>seminar kit</i> 4. Peserta mendapatkan <i>snack</i> pagi
2	10.30-10.45	Pembukaan acara agar peserta siap dan fokus mengikuti acara	Pembukaan, Lagu Indonesia Raya, Doa Pembukaan, Sambutan dari mitra, Pengenalan Narasumber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moderator membuka acara seminar 2. Menyanyikan lagu Indonesia Raya 3. Perwakilan ASAK memimpin doa pembukaan 4. Sambutan dari ketua ASAK 5. Moderator memperkenalkan narasumber.
3	10.45-11.15	Seminar berlangsung dalam bentuk <i>talkshow</i>	Moderator melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber	<p>List pertanyaan untuk narasumber:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sejak kapan tertarik dalam bidang ini? Bagaimana awal mula terjun ke dalam bidang ini? 2. Pengalaman yang paling berkesan sebagai seorang <i>illustrator</i>?

No.	Waktu	Tujuan	Materi	Rundown / Prosedur
				<ol style="list-style-type: none"> 3. Suka duka menjadi ilustrator? 4. Kira-kira kemampuan apa yang harus dimiliki sebagai seorang business owner? 5. Apakah ada pesan untuk teman-teman ASAK?
4	11.15-11.40	Seminar berlangsung dalam bentuk <i>talkshow</i>	Moderator melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber (2)	<p>List pertanyaan untuk narasumber:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selanjutnya dari cerita Mba Bea juga, Mba Angiza akan sharing mengenai karakter pribadi yang dimiliki oleh Mba Bea, yaitu apa aja sih? 2. Virtue Love, itu apa sih? 3. Selain love tadi disebutkan ada virtue Perseverance, apakah itu? 4. Yang terakhir ada virtue judgment, apa itu artinya? 5. Mengapa karakter itu dibutuhkan dalam dunia kerja?
5	11.40-11.55	Sesi tanya jawab dengan peserta seminar	Peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada narasumber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah semua orang memiliki ke-24 karakter virtue yang ada di dalam ViA Character Survey? 2. Bagaimana narasumber melakukan manajemen waktu agar tetap dapat menjaga kesehatannya? 3. Apakah ada tips untuk memulai bisnis sendiri?
6	11.55-12.10	Penyerahan sertifikat dan foto bersama	Moderator memberikan sertifikat kepada narasumber. Peserta dan narasumber melakukan foto bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moderator memberikan sertifikat kepada narasumber. 2. Moderator, narasumber dan peserta acara melakukan foto bersama.
7	12.10 - 12.40	Istirahat	Peserta dipersilahkan untuk beristirahat (makan siang, snack, dll)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta diinstruksikan terkait prosedur waktu istirahat yang ditentukan. 2. Peserta mengambil makan siang, snack, serta minum di tempat yang telah disediakan.
8	12.40 - 13.00	<i>Games</i>	Peserta melakukan <i>games</i> untuk mengasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Panitia membagi peserta kedalam beberapa kelompok.

No.	Waktu	Tujuan	Materi	Rundown / Prosedur
			<i>engagement dan teamwork</i>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Panitia memperagakan bagaimana permainan dilakukan. 3. Kelompok secara bergiliran memainkan sesi pertama. 4. Panitia menentukan dua kelompok untuk lolos ke sesi kedua. 5. Kelompok secara bergiliran memainkan sesi kedua. 6. Panitia menentukan juara pertama dan kedua berdasarkan waktu yang paling cepat.
9	13.00 - 13.30	Seminar berlangsung dalam bentuk <i>talkshow</i>	Moderator melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber (1)	<p>dit pertanyaan untuk narasumber:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mas Kharisma kenapa tertarik di bidang <i>financial consultant</i>? Awal mula memutuskan mendalami bidang ini seperti apa ceritanya? 2. Kemampuan apa yang harus dimiliki sebagai <i>financial consultant</i>? 3. Menurut Mas Kharisma apa yang harus dilakukan generasi milenial dan gen-z untuk “melek” <i>financial</i>? 4. Gimana sih caranya mengalokasikan dana / <i>post</i> keuangan yang tepat, terutama untuk generasi muda agar bisa disiplin dengan keuangan mereka 5. Mas Kharisma juga aktif sebagai pengajar di program pra kerja, lebih fokus di bidang apa saat mengajar ? 6. Bekerja sesuai dengan passion atau jalur yang disenangi, menurut mas kharisma seberapa penting kita untuk mencintai pekerjaan kita? 7. Menurut Mas Kharisma, dengan mencintai pekerjaan kita, apakah bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja? 8. Boleh diceritakan saat mas kharisma merasa memiliki rasa puas dalam pekerjaan apakah juga akan berdampak pada semangat kerja yang lebih tinggi? 9. Semangat atau pesan pesan apa yang ingin disampaikan kepada

No.	Waktu	Tujuan	Materi	Rundown / Prosedur
				para peserta ASAK di seminar hari ini ?
10	13.30 - 14.00	Seminar berlangsung dalam bentuk <i>talkshow</i>	Moderator melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber (2)	Materi yang dibahas: 1. Menjelaskan definisi <i>Job Satisfaction</i> 2. Dimensi - dimensi <i>Job Satisfaction</i> 3. Faktor - faktor yang berhubungan dengan <i>Job Satisfaction</i> 4. Dampak dari <i>Job Satisfaction</i> 5. Cara Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>
11	14.00 - 14.15	Seminar berlangsung dalam bentuk <i>talkshow</i>	Moderator melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber (3)	Materi yang dibahas yaitu karakteristik virtue yang dimiliki oleh Mas Kharisma: 1. Definisi dari Virtue Bravery 2. Definisi dari Virtue Humor 3. Definisi dari Virtue Honesty
12	14.15 - 14.30	Sesi tanya jawab dengan peserta seminar	Peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada narasumber	Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peserta: 1. Apa hal yang harus dilakukan jika atasan tidak mendukung? 2. Bagaimana strategi yang tepat dalam menyisihkan uang untuk menabung? 3. Sikap apa yang harus dilakukan jika kita merasa salah jurusan (pekerjaan yang dilakukan berbeda dengan jurusan kuliah)?
13	14.30 - 14.40	Penyerahan sertifikat dan foto bersama	Moderator memberikan sertifikat kepada narasumber. Peserta dan narasumber melakukan foto bersama	1. Moderator memberikan sertifikat kepada narasumber 2. Moderator, narasumber dan peserta acara melakukan foto bersama
14	14.40 - 14.50	<i>Closing</i>	Moderator menutup acara seminar	Arahan yang diberikan oleh panitia: Peserta mengisi <i>post test</i> dan <i>survey</i> sebelum meninggalkan ruangan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada saat sebelum dan setelah kegiatan berlangsung, dilakukan pengumpulan data kepada seluruh partisipan. Data tersebut digunakan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan Berikut ini adalah paparan hasil evaluasi kegiatan.

Hasil Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan.

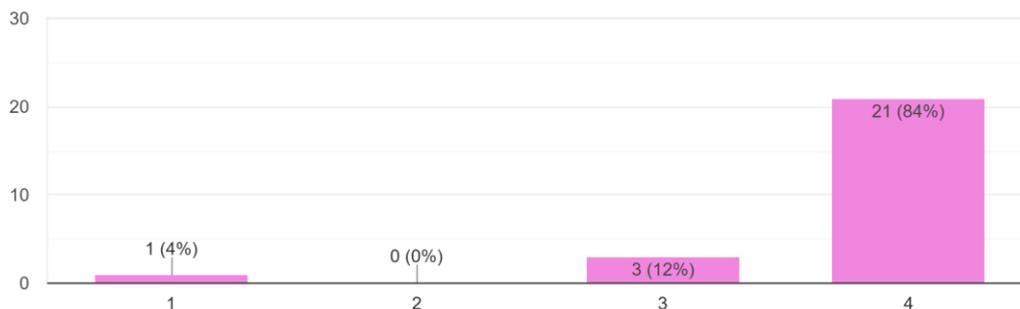
Dalam evaluasi pelaksanaan kegiatan, ditanyakan dua pertanyaan, yaitu: “Apakah seminar ini menambah wawasan anda?” dan “Seberapa puaskah anda terhadap seminar ini?”. Berikut adalah hasil jawaban atas kedua pertanyaan tersebut.

Gambar 1

Persepsi Partisipan Terhadap Penambahan Wawasan

Apakah seminar ini menambah wawasan anda?

25 responses



Keterangan: 1 = Sedikit saja; 4 = Banyak yang dipelajari.

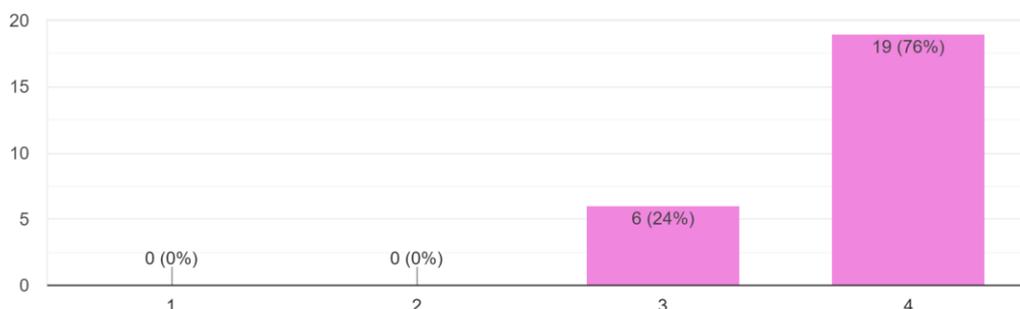
Dapat dilihat dari Gambar 1, bahwa 84% partisipan mengatakan bahwa mereka mendapatkan banyak hal yang dipelajari dari seminar ini. Hanya 1 partisipan yang merasa bahwa seminar ini tidak menambah wawasannya.

Gambar 2

Persepsi Kepuasan Partisipan Terhadap Seminar.

Seberapa puaskah anda terhadap seminar ini?

25 responses



Keterangan: 1 = Tidak Puas; 4 = Sangat Puas

Dapat dilihat dari Gambar 2, bahwa 76% partisipan merasa sangat puas terhadap seminar ini dan 24% sisanya merasa puas dengan rangkaian acara di dalam seminar ini.

Hasil Evaluasi Pembelajaran

Berdasarkan hasil *pre* dan *post test* yang dilakukan, diketahui bahwa sebanyak 47% partisipan mengalami kenaikan dalam hasil kuis tersebut. Sebanyak 26% memiliki nilai *pre* dan *post test* yang sama. Sisanya mengalami penurunan dari nilai *post test*-nya terhadap nilai *pre test*. Beberapa pertanyaan yang ditanyakan dalam evaluasi pembelajaran, antara lain: (a) Apa saja yang termasuk dalam dimensi OCB?; (b) Contoh OCB dalam kehidupan sehari-hari adalah? ; (c) Apa saja yang

termasuk dalam dimensi job satisfaction?; dan (d) Bagaimana contoh seseorang yang puas terhadap pekerjaannya?. Pertanyaan ini diberikan dalam bentuk survei dan berbentuk pilihan berganda.

Gambar 3
Foto Kegiatan



Gambar 4
Desain Poster & E-Banner



4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan kepada seluruh peserta seminar Cintai Pekerjaan, Temukan Kebahagiaan: Menuju Kinerja Optimal, maka dapat disimpulkan bahwa peserta mendapatkan manfaat mengenai informasi kesiapan berkarir. Tim PKM memberikan tips-tips yang praktis dan dapat diaplikasikan bukan hanya di tempat kerja, tapi juga dapat diaplikasikan untuk membantu mereka agar bisa semakin baik dalam menyelesaikan perkuliahan mereka. Data juga menunjukkan bahwa peserta merasa puas dengan adanya seminar ini. Beberapa masukan tema yang kiranya mereka butuhkan antara lain cara menghadapi dinamika di dunia kerja, cara untuk manajemen waktu agar bisa *part time* sambil kuliah, isu mengenai kesehatan mental dan sebagainya.

Berdasarkan usulan solusi beserta kerangka teoretis yang mendasarinya, melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan, anggota Ayo Sekolah, Ayo Kuliah (ASAK) St. Bernadet diharapkan mendapatkan *insights* dan manfaat praktis mengenai kesiapan untuk berkarir di berbagai bidang pekerjaan. Dengan memahami *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *job satisfaction* diharapkan untuk semakin siap dan semakin mengetahui cara-cara untuk bisa bertahan dan berkarir dalam pekerjaan.

Beberapa saran praktis atau tips yang dapat dilakukan untuk bisa meningkatkan kesiapan berkarir mahasiswa yaitu dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *job satisfaction* yang dapat dimulai dengan beberapa cara praktis ini, yaitu: (a) menghargai rekan kerja; (b) aktif mengikuti kegiatan di tempat kerja; (c) lebih berinisiatif untuk belajar dan menyelesaikan pekerjaan; (d) secara aktif mencari informasi mengenai cara pengembangan karir yang tersedia di tempat kerja; dan (e) mampu melihat masalah sebagai tantangan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Kami dari tim pengabdian masyarakat berterima kasih atas kesempatan dan dukungan yang diberikan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), Universitas Tarumanagara (UNTAR). Terima kasih juga kami haturkan kepada Paroki St. Bernadet, Ayo Sekolah, Ayo Kuliah (ASAK) St. Bernadet dan Sekolah Abdi Siswa, dalam mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat.

REFERENSI

- Burgoon, J. K., & Le Poire, B. A. (1993). Effects of communication expectancies, actual communication, and expectancy disconfirmation on evaluations of communicators and their communication behavior. *Human Communication Research*, 20(1), 67-96.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: how to get better performances and results from knowledge workers*. Harvard Business Press.
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkoski, J., & Sullivan, S. (2013). Organizational citizenship behavior, version 2.0: A review and qualitative investigation of ocb for knowledge workers at Google and beyond. *The Academy of Management Perspectives*, 27, 219-237. doi:<http://dx.doi.org/10.5465/amp.2011.0097>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>

- Kristiani, W., Matin, M., & Sugiarto, S. (2019). The effect of organizational culture and perceived organizational support (POS) towards organizational citizenship behavior (OCB) teacher SDK PENABUR Jakarta. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(6), 528-532.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pandra, R. J., & Wardi, Y. (2021). Correlation between job motivation, job satisfaction, and perceived organizational support with organizational citizenship behavior (OCB). In *Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, (583-588). Atlantis Press.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. doi: 10.1037/a0013079
- Priskila, E., Tecolu, M., & Tj, H. W. (2021). The role of employee engagement in mediating perceived organizational support for millennial employee organizational citizenship behavior. *Journal of Social Science*, 2(3), 258-265.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 4(68), 653-663. doi:<https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Suyasa, P. T. Y. S. (2007). Job satisfaction measurement: The alternative method. *Biennial International Conference On I/O Psychology*, 477–485.
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., & Bolino, M. C. (2020). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1338-1350. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/apl000048>