

## SIKAP KERJA ADVOKAT PADA ORGANISASI PROFESIONAL

Tukinu \*)

Istiatin \*\*)

Supawi Pawenang \*\*)

### Abstract

The objective of the research is to analyze the effect of professionalism, job satisfaction, and organizational commitment on job attitudes among members of Indonesian Advocate Congress (Kongres Advokat Indonesia/ KAI) in Solo Raya. The type of the research is survey research. The sample of the research uses non-probability census sampling. The data collection technique was done using questionnaire. The data analysis is done using multiple regression analysis. The research concluded that professionalism, job satisfaction, and organizational commitment affect the job attitudes among advocates both simultaneously and partially.

**Keyword:** Job attitudes, professionalism, job satisfaction, and organizational commitment

### Pendahuluan

Profesi Advokat merupakan profesi yang terhormat (*officium nobile*) yang dalam menjalankan profesinya dilindungi oleh undang-undang dan harus mengikuti *code of conduct*. Hal ini tertuang dalam mukadimah naskah kode etik Advokat Indonesia (Komite Kerja Advokat Indonesia, 2002).

Kedudukan advokat sebagai profesi terhormat tersebut menuntut mereka untuk memiliki kemampuan dan kecerdasan, baik intelektual maupun emosional serta spiritual. Kombinasi kecerdasan intelektual, emosional serta spiritual ini diperlukan untuk

---

\*) Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta

\*\*\*) Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta

profesionalitas dan etos kerja dalam menangani perkara-perkara yang bervariasi dan memerlukan komitmen tinggi untuk penyelesaiannya.

Bidang pekerjaan advokat adalah memberikan jasa hukum atau bantuan hukum bagi masyarakat yang membutuhkannya. Pemberian bantuan hukum yang dilakukan oleh advokat tersebut ditujukan untuk memenuhi tujuan hukum, memelihara keteraturan, penyeimbang berbagai kepentingan, kesejahteraan, dan kebahagiaan (Rahardjo, 2010).

Bidang pekerjaan advokat yang bertujuan untuk memenuhi tujuan hukum, memelihara keteraturan, penyeimbang berbagai kepentingan, kesejahteraan, dan kebahagiaan tersebut harus ditunjang dengan adanya kebebasan dan kemandirian yang dimiliki advokat. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 16 UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat.

Profesi Advokat dalam memberi jasa hukum dan bertugas menyelesaikan permasalahan hukum kliennya dilaksanakan dalam bentuk litigasi maupun non-litigasi. Tugas advokat adalah mengabdikan dirinya pada masyarakat. Advokat yang profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut untuk memiliki sikap kerja yang baik. Adanya sikap kerja yang baik, pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Kinerja yang ditunjukkan seseorang merupakan parameter penting yang ada pada setiap profesi pekerjaan. Hal ini dikemukakan oleh Platis (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja dipandang sebagai parameter penting dalam setiap profesi.

Salah satu aspek dari sikap kerja yang kurang baik dan menjadi dilemma pada diri pengacara adalah solidaritas rekan sejawat. Aspek ini sering diartikan sebagai pemakluman atas perilaku advokat yang kurang baik, sehingga apabila terjadi pelanggaran kode etik, akan dibiarkan saja.

Terkait dengan sikap kerja pengacara yang tergabung dalam organisasi profesi KAI (Kongres Advokat Indonesia) di Solo Raya, hasil pengamatan menunjukkan bahwa sikap kerja para pengacara secara mayoritas adalah termasuk baik. Hal ini diindikasikan dari kegigihan mereka dalam melaksanakan pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan tidak berbayar atau *pro bono*.

Berbicara mengenai sikap terhadap pekerjaan (*job attitudes*), ada beberapa faktor yang dianggap dapat menjadi prediktor bagi sikap kerja pada individu. Profesionalisme dianggap sebagai satu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja pada para pekerja profesional, seperti pengacara. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa norma-norma dan nilai-nilai profesional berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja pada pekerja profesional (Boyt, Lusch, & Naylor, 2001; Bunderson, 2001). Sementara itu, penelitian yang dilakukan

Cheng (2016) menghasilkan temuan bahwa profesionalisme berkorelasi positif dengan sikap kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut mengimplikasikan bahwa orientasi terhadap profesi yang mereka tekuni berperan penting dalam menanamkan sikap dan perilaku kerja para pekerja profesional dalam pekerjaan mereka.

Faktor berikutnya yang dianggap ikut menentukan sikap kerja individu adalah faktor komitmen terhadap organisasi (*Organizational Commitment*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhang, Meng, Yang & Liu (2018) menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja individu. Temuan tersebut juga didukung hasil penelitian Sharma *et al* (2010) yang menghasilkan temuan bahwa komitmen afektif terhadap organisasi berkorelasi positif dengan sikap kerja.

Temuan yang hampir sama juga diperoleh dari penelitian Tantri dan Suaris (2017) yang menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi maupun kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB tersebut dipandang sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan bagi organisasi dan cenderung lebih bersifat altruistik.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi sikap kerja pada individu adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Sharma, *et al* (2010) menghasilkan temuan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan berkorelasi positif dengan sikap kerja individu. Temuan yang sama juga dihasilkan dari penelitian Zhang *et al* (2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan sikap kerja individu.

Berangkat dari penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penentu bagi sikap kerja pada advokat anggota Kongres Advokat Indonesia (KAI) di Solo Raya. Faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi sikap kerja tersebut antara lain terdiri dari profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

## **Telaah Pustaka**

### ***Sikap Kerja***

Sikap kerja (*job attitudes*) menurut Liao *et al* (2012) didefinisikan sebagai suatu kesatuan sikap dan pikiran terhadap pekerjaan, dan sikap dan pikiran tersebut tercermin dalam bentuk keterlibatan dalam pekerjaan (*work involvement*) dan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*). Merujuk pada pengertian tersebut, maka sikap kerja dapat dipandang sebagai tindakan maupun penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Pengertian sikap kerja menurut Schleicher (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012) didefinisikan sebagai “*evaluations of one’s job that express one’s feelings toward, beliefs about, and attachment to one’s job.*” Definisi tersebut mengimplikasikan bahwa sikap kerja mengandung adanya komponen-komponen kognitif dan afektif. Dalam definisi tersebut, “pekerjaan” merupakan suatu istilah luas yang menjelaskan posisi yang sedang diduduki seseorang, pekerjaan seseorang atau jabatan seseorang. Dengan demikian, maka sikap kerja dapat dianggap sebagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya saat ini.

Sikap kerja mempunyai implikasi yang sangat penting terhadap pekerjaan. Hal ini dikemukakan oleh Judge dan Kammeyer-Mueller (2012) yang menyatakan “*job attitudes are often said to matter because they predict behaviors important to organizations.*” Menurut Judge dan Kammeyer-Mueller dikatakan bahwa sikap kerja dapat menjadi prediktor terhadap perilaku penting di dalam suatu organisasi.

Sikap kerja mempunyai 3 (tiga) komponen. Ketiga komponen sikap tersebut terdiri dari sebagai berikut (Luthans, 2010: 236):

1. Komponen kognitif (*Cognitive component*), yaitu komponen yang merujuk pada proses mental dari persepsi, konsepsi, dan keyakinan tentang objek sikap (*attitudinal object*) tersebut, dalam hal ini adalah berupa pekerjaan.
2. Komponen afektif (*Affective component*), yaitu komponen yang merujuk pada komponen emosional, yang menggabungkan semua perasaan dan emosi yang menstimulasi terhadap objek sikap (*attitudinal object*).
3. Komponen konatif (*Behavioral component*), yaitu komponen sikap yang merujuk pada ekspresi dari perilaku atau tindakan, perilaku yang merepresentasikan suatu kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap objek sikap (*attitudinal object*).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja menurut Judge & Kammeyer-Mueller (2012) terdiri dari faktor-faktor: (1) kepribadian (*personality*), (2) kesesuaian dengan lingkungan (*person-environment fit*), (3) karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), (4) kontrak psikologis (*psychological contract*), (5) keadilan organisasional (*organizational justice*), (6) hubungan dalam pekerjaan (*work relationship*), (7) stress (*stress*), dan (8) keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan (*work-life balance*).

## ***Profesionalisme***

Profesionalisme, menurut Harefa (2004:137) disebutkan sebagai berkaitan dengan persoalan sikap. Harefa menjelaskan lebih lanjut bahwa ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Pendapat lain mengenai profesionalisme dikemukakan oleh Siagian (2009: 163) yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Maister (Siagian, 2009: 166) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Dimensi dalam profesionalisme menurut Hall (Hussey *et al*, 2015) terdiri dari 5 (lima) dimensi. Kelima dimensi tersebut terdiri dari sebagai berikut:

1. Penggunaan organisasi profesi sebagai acuan utama (*use of the professional organization as a major referent group*). Dimensi ini berpandangan bahwa para professional membangun kesadaran diri melalui kesadaran profesi.
2. Keyakinan terhadap kewajiban sosial (*belief in public service*). Dimensi ini memandang pentingnya profesi serta manfaat yang dapat diperoleh masyarakat maupun para professional dengan adanya profesi tersebut.
3. Keyakinan terhadap pengaturan diri (*belief in self-regulation*). Dimensi ini berpandangan bahwa yang paling berwenang untuk menilai pekerjaan 'profesional' adalah orang yang memiliki profesi yang sama dan memiliki bidang kompetensi keilmuan yang sama dengan mereka.
4. Pengabdian pada profesi (*sense of calling in the field*). Dimensi ini beranggapan bahwa pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan tersebut adalah kepuasan batin dan kompensasi yang bersifat materi menjadi urutan berikutnya.
5. Kemandirian (*a feeling of autonomy*). Dimensi ini berpandangan bahwa seorang pekerja professional harus mampu mengambil keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Adanya intervensi dari pihak luar akan dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara professional.

## ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Locke didefinisikan sebagai “*a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” (Luthans, 2010: 244). Berdasarkan definisi tersebut, kepuasan kerja dimaknai sebagai hasil persepsi karyawan mengenai sebaik apa pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi mereka.

Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*” (Scandura, 2016: 179). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang diakibatkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka ataupun pengalaman kerja mereka.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 225) mencakup lima aspek. Kelima aspek tersebut terdiri dari sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya ekspektasi. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

## ***Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) menurut Meyer & Allen didefinisikan sebagai “*a psychological state that describes an employee’s relationship with their organization and a propensity to continue the relationship with the organization*” (Scandura, 2016: 189). Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasi dipandang sebagai suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan seorang karyawan dengan organisasi mereka dan suatu kecenderungan untuk terus menjalin hubungan dengan organisasi mereka.

Pendapat lain tentang komitmen organisasi dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki. Menurut Kreitner dan Kinicki, komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2014: 211).

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dimensi dari komitmen organisasi, menurut Mayer *et al*, terdiri atas 3 (tiga) dimensi (Luthans, 2010: 249-250). Ketiga dimensi tersebut terdiri dari dimensi-dimensi afektif, kontinyuasi, dan normatif.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri (Luthans, 2010: 249).
2. Komitmen kontinyuasi (*continuation commitment*). *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan (Luthans, 2010: 249).
3. Komitmen normatif (*normative commitment*). *Normative commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi (Luthans, 2010: 250).

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hal ini dikarenakan penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh advokat anggota Kongres Advokat Indonesia (KAI) di Solo Raya, yang terdiri dari tujuh DPC (Dewan Pimpinan Cabang). Ketujuh DPC tersebut terdiri dari DPC KAI Surakarta, DPC KAI Sukoharjo, DPC KAI Karanganyar, DPC KAI Boyolali, DPC KAI Sragen, DPC KAI Wonogiri, dan DPC KAI Klaten. Jumlah advokat yang tergabung dalam wadah KAI di Solo Raya adalah sebanyak 123 orang advokat.

Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 123 orang advokat. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling berupa sensus sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014: 61).

### ***Metode Pengumpulan Data***

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Responden terdiri dari 123 orang advokat anggota Kongres Advokat Indonesia (KAI) di Solo Raya. Data yang diperoleh dari responden berupa data tanggapan responden mengenai Sikap Kerja (Y), Profesionalisme ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ). Adapun data sekunder adalah berupa data dan informasi pendukung yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari telaah kepustakaan.

### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Rumus umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 277):

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$



Keterangan:

- $\hat{Y}$  : Sikap Kerja (*Job Attitudes*)  
a : Konstanta  
 $X_1$  : Profesionalisme  
 $X_2$  : Kepuasan Kerja  
 $X_3$  : Komitmen Organisasi  
 $b_1$  : Koefisien Regresi Profesionalisme  
 $b_2$  : Koefisien Regresi Kepuasan Kerja  
 $b_3$  : Koefisien Regresi Komitmen Organisasi  
 $\varepsilon$  : Error

## Hasil dan Pembahasan

### *Uji Validitas*

Hasil uji validitas dengan uji Spearman-Brown diperoleh koefisien korelasi dengan signifikansi  $< 0.05$  untuk semua butir. Atas dasar hal tersebut maka semua aitem pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach yang dihasilkan  $> 0.600$ . Dengan demikian seluruh instrument dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### *Uji Asumsi Klasik*

Uji asumsi dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dihasilkan memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*) (Ghozali, 2010: 76). Pengujian asumsi yang digunakan terdiri dari: (1) uji normalitas, (2) multikolinearitas, dan (3) heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa model yang dihasilkan memenuhi asumsi-asumsi bahwa: (1) data berasal dari populasi berdistribusi normal yang diindikasikan dengan signifikansi koefisien Kolmogorov-Smirnov  $> 0.05$ ; (2) tidak mengandung multikolinearitas yang diindikasikan dengan perolehan nilai VIF  $> 10.0$ ; dan (3) tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sudah terpenuhi, yang diindikasikan dengan nilai signifikansi semua variabel terhadap nilai absolut dari *unstandardized residual* yang  $> 0.05$ .

### *Analisis Regresi Linier Berganda*

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *multiple regression analysis*. Hasil analisis uji hipotesis dapat diringkaskan ke dalam Tabel 1, sebagai berikut ini.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Parameter	t	Sig.
Konstanta	2.442	3.340	0.001
Profesionalisme	0.181	4.798	0.000
Kepuasan Kerja	0.328	4.862	0.000
Komitmen Org.	0.195	2.858	0.005
R <sup>2</sup> : 0.802	R : 0.895		
F : 160.218			
Sig. : 0.000			

*Sumber: Analisis Data Primer*

Dari hasil analisis tersebut di atas selanjutnya dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$\hat{Y} = 2.442 + 0.181 X_1 + 0.328 X_2 + 0.195 X_3$$

Persamaan model di regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai positif pada seluruh koefisien regresi yang dihasilkan.

Merujuk pada hasil analisis regresi linier tersebut di atas, selanjutnya dapat diuraikan hasil-hasil analisis pengaruh variabel-variabel Profesionalisme (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Sikap Kerja Advokat (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil-hasil analisis pengaruh simultan dan parsial dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut ini.

### ***Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Kerja***

Hipotesis yang menyatakan bahwa “Profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Sikap Kerja Advokat anggota KAI di Solo Raya” terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai F = 160.218 yang signifikan pada  $\alpha = 0.05$ . Besarnya pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Sikap Kerja Advokat anggota KAI di Solo Raya ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan, yaitu R<sup>2</sup> = 0.802. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Profesionalisme (X<sub>1</sub>), Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>), secara bersama-sama menentukan variabilitas Sikap Kerja (Y) Advokat anggota KAI di Solo Raya sebesar 80.20%. Adapun sisanya sebesar 19.80% ditentukan oleh variabel lain di luar model ini.

Sikap kerja atau *job attitudes*, menurut Eagly dan Chaiken mendeskripsikan *attitude/sikap* sebagai “*a psychological tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favor or disfavor*” (Kreitner dan Kinicki, 2011: 302). Berdasarkan penjelasan tersebut, sikap terhadap pekerjaan diartikan sebagai kumpulan perasaan, keyakinan, dan persepsi yang dimiliki individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan cara berperilaku pada saat itu terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap memiliki makna yang lebih khusus dibandingkan dengan nilai dan memiliki sifat yang sementara yang disebabkan oleh adanya perubahan yang terjadi terhadap cara individu memandang pekerjaan yang ditekuninya.

Sikap kerja dipengaruhi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya dipengaruhi oleh profesionalisme, sikap kerja, dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh, yaitu sebesar 0.802. Hal ini diartikan bahwa variabel-variabel profesionalisme, sikap kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama menentukan variabilitas sikap kerja advokat anggota KAI se Solo Raya sebesar 80.20%.

Temuan bahwa profesionalisme, sikap kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi sikap kerja para avokat anggota KAI se Solo Raya mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Hekman *et al.*, (2009); Butter & Hermanns (2011); Bothma & Roodt (2012); Ferdyan (2014); Loftus & Price (2016); Cheng (2018); Iqbal, Mukhtaruddin & Abukosim (2018); Mulyani & Munthe (2018); serta penelitian Kabeel & Eisa (2019) menghasilkan temuan bahwa profesionalisme berkorelasi positif dengan sikap kerja. Sementara itu, hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Sharma *et al* (2010); Seppala *et al.*, (2015); Platis *et al.*, (2015), Zhang *et al* (2018) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Adapun penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Ferdyan (2014); Guo *et al* (2017); Cheng (2018) menghasilkan temuan bahwa komitmen terhadap organisasi berpengaruh terhadap sikap kerja.

### ***Pengaruh profesionalisme terhadap sikap kerja Advokat***

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa “Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Sikap Kerja Advokat anggota KAI di Solo Raya.” Hipotesis tersebut dapat

dibuktikan kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai  $t$  statistik yang dihasilkan, yaitu dengan  $t = 4.798$  dan  $p = 0,000$ .

Koefisien regresi pada variabel Profesionalisme diperoleh sebesar 0.181 dan bernilai positif. Hal ini dapat dimaknai bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap Sikap Kerja. Adanya kenaikan pada Profesionalisme sebesar 1 satuan akan dapat meningkatkan Sikap Kerja sebesar 0.181 satuan atau 0.181%.

Profesionalisme didefinisikan sebagai kehandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tugas yang dapat dilaksanakan dengan kualitas yang tinggi, dilaksanakan secara tepat waktu, dilakukan secara cermat, dan dilaksanakan sesuai prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Sagian, 2009: 163). Dikaitkan dengan profesi advokat, menurut Rahardjo & Sunarno (2014) dikatakan bahwa penilaian profesionalisme advokat dalam penegakan hukum dapat diukur melalui pengukuran indikator kinerja etisnya (Raharjo & Sunarno, 2014).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya. Temuan ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Hekman *et al.*, (2009); Butter & Hermanns (2011); Bothma & Roodt (2012); Ferdyan (2014); Loftus & Price (2016); Cheng (2018); Iqbal, Mukhtaruddin & Abukosim (2018); Mulyani & Munthe (2018); serta penelitian Kabeel & Eisa (2019) menghasilkan temuan bahwa profesional-isme berkorelasi positif dengan sikap kerja

### ***Pengaruh kepuasan kerja terhadap sikap kerja Advokat***

Hipotesis berikutnya dinyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Sikap Kerja Advokat anggota KAI di Solo Raya.” Hipotesis tersebut dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji  $t$  statistic dengan nilai  $t = 4.862$  pada  $p = 0,005$ . Koefisien regresi kepuasan kerja menghasilkan nilai positif, yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0.323. Hal ini diartikan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan dapat meningkatkan Sikap Kerja sebesar 0.323 satuan atau 0.323%.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai “*a positive emotional state resulting from the pleasure a worker derives from the job*” (Shaju & Subhashini, 2016: 118). Berdasarkan pengertian tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi emosional yang positif yang dihasilkan dari kesenangan seorang pekerja dari pekerjaannya.

Temuan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya relevan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sharma *et al* (2010); Seppala *et al.*, (2015); Platis *et al.*, (2015), Zhang *et al* (2018) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

### ***Pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap kerja Advokat***

Hipotesis selanjutnya menyebutkan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya.” Hipotesis tersebut dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t statistik di mana diperoleh nilai  $t = 2.858$  pada  $p = 0,000$ .

Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi yang diperoleh adalah sebesar 0.195 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap sikap kerja adalah searah, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula sikap terhadap pekerjaan. Adanya peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan dapat meningkatkan Sikap Kerja sebesar 0.195 satuan atau 0.195%.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai refleksi seorang karyawan dalam mengidentifikasi organisasi dan keterikatan karyawan terhadap tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi ini sangat penting dalam mendukung sikap individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut, karena mereka yang berkomitmen tinggi akan mampu menunjukkan performa yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014: 211).

Temuan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya relevan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil-hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Ferdyan (2014); Guo *et al* (2017); Cheng (2018) menghasilkan temuan bahwa komitmen terhadap organisasi berpengaruh terhadap sikap kerja.

### **Simpulan**

Merujuk pada hasil analisis yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya. Hal ini diindikasikan dengan perolehan uji  $F = 160.218$  yang signifikan pada  $p = 0.05$ . Besarnya pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap sikap kerja ditentukan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan dengan nilai  $R^2 = 0.802$ .
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  statistik yang dihasilkan, yaitu dengan nilai  $t = 4.798$  dan  $p = 0,000$ .
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  statistik yang dihasilkan, yaitu dengan nilai  $t = 4.862$  dengan signifikansi  $p = 0,000$ .
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja advokat anggota KAI di Solo Raya. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  statistik yang dihasilkan, yaitu dengan nilai  $t = 2.858$  dan signifikansi  $p = 0,005$ .

### Daftar Pustaka

- Bothma, F. C. & Roodt, G. 2012. Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship SA. *Journal of Industrial Psychology* Vol. 38. No. 1, pp: 1-17.
- Butter, R. & Hermanns, J. 2011. "Impact of experienced professionalism on professional culture in probation." *European Journal of Probation University of Bucharest* Vol. 3, No.3, 2011, pp 31 – 42.
- Ferdyan, F. 2014. "Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi-onal, Motivasi Kerja dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Auditor." *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, Vol.14 No.2, Agustus 2014
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Guo, Y., Du, H., Xie, B., & Lei, M. 2017. "Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support." *Anales de psicología*, 2017, vol. 33, No. 3 (October), pp: 708-713.
- Hafid, H. & Fajariani, N. 2019 "Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pada STIE Muhammadiyah Mamuju." *Jurnal Kinerja* Vol. 16 No. 1, 2019, pp: 58-68.

- Hekman, D. R., Steensma, K. H., Bigley, G. A. & Hereford, J. F. 2009. "Effects of Organizational and Professional Identification on the Relationship between Administrators' Social Influence and Professional Employees' Adoption of New Work Behavior." *Journal of Applied Psychology* 2009, Vol. 94, No. 5, 1325–1335
- Iqbal, M., Mukhtaruddin & Abukosim. 2018. "Pengaruh Identitas Profesional, Locus of Commitment, dan Intensitas Moral terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Sumatera Bagian Selatan)." *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi* Vol. 12 No. 1, Januari 2018
- Kabeel, Abeer Refaat. A. & Eisa, Sahar Abd. El-mohsen Mosa. 2019. "Relationship between job satisfaction and pro-fessional identity among psychiatric nurses." *Egyptian Nursing Journal*, Vol. 14 No. 1, January-April 2017.
- Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Terjemahan: Vivi Andhika Yuwono. Yogyakarta: Andi Offsett.
- Komite Kerja Advokat Indonesia. 2002. Kode Etik Advokat Indonesia. Jakarta: KKAI.
- Malhotra, Naresh K., & David F. Birks. 2012. *Marketing Research: An Applied Approach 3rd Edition*. Boston: Prentice Education.
- Mulyani, S. D. & Munthe, J. O., 2018. "Pengaruh Skeptisme Profesional, Pengalaman Kerja, Audit Fee dan Independensi terhadap Kualitas Audit pada KAP di DKI Jakarta." *Jurnal Akuntansi Trisakti* Volume. 5 Nomor. 2 September 2018: 151-170
- Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S., 2015. "Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 (2015), pp: 480 – 487.
- Raharjo, A. & Sunarno, 2014. "Penilaian Profesionalisme Advokat dalam Pene-gakan Hukum Melalui Pengukuran Indikator Kinerja Etisnya." *Jurnal Media Hukum* Vol. 21 No. 2, 2014.
- Tantri Widiastuti, Suaris, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi). *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol. 12 No. 1, Juni 2017, pp: 81-98.
- Scandura. T. A., 2016. *Essentials of Organizational Behavior (An Evidence Based Approach) 2<sup>nd</sup> Edition*. Los Angeles: Sage Publications.
- Seppala, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. 2015. "Stability and change model of job resources and work engagement: A seven-year three-wave follow-up study." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015 Vol. 24, No. 3, pp: 360–375.

- Sharma, A., Verma, S., Verma, C., & Malhotra, D. 2010. "Stress and Burnout as Predictors of Job Satisfaction amongst Lawyers." *European Journal of Social Sciences* – Volume 14, Number 3 (2010).
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. 2018. "The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China." *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2018, 15, 988.