

Profil Minat Berdasarkan Tes Minat Holland Karyawan Starbucks Bandung

¹ Fitri Rahmah

¹ *Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Abstract. Interest is one of the most important factors in having a sinecure. On Starbucks Bandung's employees, the company has given all the things needed by an employee but there plenty of employees that are absence of his contracts. The purpose of this research is to obtain empirical data concerning the study dekriptif on the profile of interest based on a test interest Holland on employees Starbucks Bandung. Holland hold on to confidence that the interest is the result a fusion of history of the life of a person and the whole his personality. Environment becomes one of the factors that play a role in the formation of interest a person. Holland divide type personality and the environment into six type personality, namely: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, and Conventional. A subject sample used is which consisted of 30 people. A measuring instrument used in the form of observation, interview, and use tests inventori interest from Holland. Results based on the profile of interest test interest Holland most many appear on employees Starbucks namely type A-S-E (artistic-social-enterprising) 13.33 % as much as. Based on these results, there were nine employees who have a profile interests in accordance with the demands of its work there in Starbucks. The profile of the interest possessed by the employees of this can be an example by company in the selection process of the election of prospective employees.

Key Word: Interest Profil, Employee of Starbucks Bandung

Pendahuluan

Di Indonesia, PT. Sari Coffee Indonesia merupakan pemegang lisensi Starbucks Coffee internasional yang merupakan salah satu dari anak perusahaan PT. Mitra Adiperkasa Tbk (MAP), yang membuka toko pertama Starbucks di Indonesia pada tanggal 17 Mei 2002, berlokasi di Plaza Indonesia. Dengan lebih dari 1000 partners, Starbucks Coffee Indonesia berkomitmen untuk membawa pengalaman Starbucks (The Starbucks Experience) ke dalam kehidupan pelanggan melalui setiap cangkir yang disuguhkan.

Dalam menjalankan usahanya Starbucks Coffee memiliki visi sebagai berikut *We are in People Business Serving Coffee not in Coffee Business Serving People*. Maksud dari visi ini adalah menegaskan bahwa para karyawan yang bekerja dalam toko Starbucks merupakan orang-orang bisnis yang melayani pelanggan dengan menyajikan kopi, bukan bisnis kopi untuk melayani pelanggan. Jadi para karyawan yang bekerja diharapkan menyadari bahwa mereka sedang berbisnis, di mana bisnis itu dijalankan dengan memberikan pelayanan yang terbaik dalam menyajikan kopi. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut *Establish Starbucks as the premier purveyor of the finest coffee in the world while maintaining our uncompromising principles while we grow*. Maksud dari misinya tersebut adalah, menjadikan Starbucks sebagai penghasil utama kopi terbaik di dunia dengan memelihara prinsip-prinsip yang ada tanpa kompromi selama perkembangannya.

Berdasarkan visi dan misi yang dikemukakan diatas untuk menjaga tujuannya Starbucks berusaha memberikan kesejahteraan untuk para karyawan yang sebaik-baiknya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji pokok yang berada diatas upah

minimum regional, pemberian insentif, jaminan keselamatan dan keamanan bekerja.

Kondisi toko yang tidak siap untuk menerima pelanggan seperti kursi dan meja yang tidak tersusun rapi, sampah masih berserakan di sekeliling meja, dan gelas-gelas yang belum dicuci merupakan beberapa bentuk pelayanan yang diberikan karyawan buruk. Pelayanan yang tidak baik ini didukung dengan ketidakpuasan pelanggan terlihat dari rendahnya persentase customer voice pada aspek friendliness employees.

Disisi lain tuntutan perusahaan mengenai The Starbucks Experience tidak berjalan dengan baik di Starbucks Bandung karena adanya turn over yang tinggi pada tahun 2013-2014, sehingga perusahaan melakukan pelatihan secara terus menerus. Semakin tinggi turnover berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, sehingga semakin sering terjadinya ketidakselarasan antara tuntutan kerja dan karyawan yang ada maka akan merugikan perusahaan.

Banyak atau sedikitnya jumlah tuntutan ataupun tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan menimbulkan perasaan suka terhadap pekerjaan tersebut apabila karyawan menyenangi pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya. Ketika seorang karyawan menyukai apa yang menjadi tugas-tugasnya maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

B. Kesimpulan

Terdapat empat orang karyawan yang memiliki profil minat tipe A-S-E (Artistic-Social-Enterprising)

- Terdapat tiga orang karyawan yang memiliki profil minat tipe S-E-C (Social-Enterprising-Conventional).
- Terdapat 19 orang karyawan yang memiliki profil minat yang mana masing-masing profil memiliki dua tipe yang dibutuhkan untuk menjadi seorang karyawan Starbucks (E-C-S, S-E-C, E-S-C, S-E-A, E-S-A, S-A-E, A-E-S, S-E-I, E-S-R, R-S-C, E-C-R).
- Terdapat tiga orang karyawan yang memiliki profil minat yang mana masing-masing profil memiliki satu tipe yang dibutuhkan untuk menjadi seorang karyawan Starbucks (R-I-E, C-A-R, I-R-C)
- Salah satu faktor yang mempengaruhi beraneka ragamnya profil minat yang dimiliki karyawan Starbucks adalah pendidikan.
- Lamanya seorang karyawan bekerja di Starbucks juga mempengaruhi profil minat yang dimilikinya. Karyawan yang bidang pendidikan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan bekerja lebih dari enam bulan akan memiliki profil minat S-E-C (Social-Enterprising-Conventional) karena mereka mulai beradaptasi dengan pekerjaan yang mereka pilih.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 1978. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

- Holland, J. L. 1994. *The Occupations Finder of the Self-Directed Search*, Diklat, Odessa, FL Psychological Assesment Resources.
- Sharf, Richard, S. 1992. *Applying Career Development Theory to Counseling*. California: Wadsworth Inc Belmont.
- Sumintardja, Elmira N. 1999. *Konsep Dasar Penguasaan Diagnostik*. Bandung: Diklat Kuliah Universitas Islam Bandung.
- Winkel, W. S. & Sri Hastuti. 2005. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Noor, Hasanuddin. 2012. *Psikometri*. Bandung: Jauhar Mandiri. Sumber Lain : Teori Karir Holland

<http://buyono-coker.blogspot.com/2010/04/teori-karier-holland-ditulis-oleh- ifdil.html>

(Diunduh pada tanggal 15 November 2014)

Lawrence K. Jones, Ph.D.,NCC. *Minat Menurut Holland*

http://www.careerkey.org/asp/your_personality/hollands_theory_of_career_ch oice.html

Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. *Educational Psychology Developing Learners*. Jakarta : Penerbit Erlangga.