

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang dapat menjadi perhatian utama bagi sebuah perusahaan adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja) para karyawannya, karena kepuasan pada pekerjaan akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk menyenangi pekerjaan itu sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Lebih jauh lagi, dengan perasaan senang yang dimiliki dan didukung oleh kuatnya motivasi karyawan dalam bekerja, maka ini merupakan modal penting bagi terciptanya sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya serta sudah dipastikan mendukung terciptanya kinerja ke tingkat yang lebih baik. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka akan timbul berbagai sikap negatif dari karyawan yang sedikit banyak mempengaruhi terciptanya visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas maupun mempertahankan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, puas tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa faktor-faktor penentu kepuasan kerja seperti kompensasi, desain pekerjaan, kondisi pekerjaan, hubungan sosial antar pekerja, kebermaknaan dalam bekerja dan lainnya yang dapat berdampak pada tingkat

kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada tingginya angka stres saat kembali ke tempat kerja. Berbicara mengenai tingginya angka stres saat kembali ke tempat kerja menunjukkan bahwa, sebagian besar karyawan menjadikan pekerjaan sebagai beban berat bukan suatu kegiatan yang mendatangkan kepuasan dan kebahagiaan. Karyawan bisa menilai arti pekerjaan bagi dirinya apakah sebagai beban atau sebagai sebuah panggilan yang memberi kerbermaknaan dalam bekerja, jika langkah seorang karyawan berat di hari Senin, dan sangat bahagia di hari Jumat, besar kemungkinan karyawan tersebut masih belum menemukan alasan bekerja bagi dirinya. Pekerjaan hanya menjadi tanggung jawab atau beban agar kehidupan dapat terus berlangsung.

Sejalan dengan penjelasan Handoko (2000) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, dan kadang – kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut hasil studi yang dilakukan Accenture, ternyata pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia disebut-sebut paling tidak bahagia di dunia.

Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Di bawahnya, Singapura dan Malaysia. Masalah insentif dan keseimbangan karir dan kehidupan personal dianggap menjadi penyebab utama indeks ini. Tapi mengapa? Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbarunya pada 8 Maret lalu. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan, hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Sementara di Singapura, sebesar 76 persen responden mengaku tidak bahagia di tempat kerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir. Dalam garis gender, para pekerja laki-laki lebih banyak mengeluhkan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Orang-orang yang bekerja di kantor ingin pihak perusahaan menyadari bahwa tiap karyawan memiliki keluarga di rumah, memerlukan jam berkualitas bersama pasangan dan anak, serta kesempatan untuk mengaktualisasi diri lewat komunitas. Sementara itu, para pekerja perempuan lebih meminta penyesuaian preferensi mereka dalam hal gaji, tunjangan, serta bonus. (Sido, 2015, Kompasiana, 04 Januari 2018)

Menanggapi hasil survei di atas dapat dikatakan bahwa saat ini masih banyak karyawan yang masih menganut teori kebahagiaan ala Maslow. Sebuah konsep yang dianut manusia modern sekarang bahwa kebutuhan seseorang yang

harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan dan sebagainya. Kedua adalah kebutuhan akan rasa aman, yaitu mulai dari pensiun, asuransi dan sebagainya. Ketiga adalah kebutuhan sosial, yaitu butuh pengakuan, kasih sayang, kebersamaan dan soliditas. Jika tiga ini sudah terpenuhi barulah naik ke kebutuhan penghargaan, yaitu dimana seseorang sudah mampu menikmati pekerjaan. Jika sudah melalui tahap tersebut barulah masuk ke aktualisasi diri, yaitu bekerja adalah sebuah panggilan dan pencarian makna yang jauh lebih dalam akan pekerjaannya.

Namun, setelah dipikirkan kembali ternyata konsep ini terbalik, jika semua karyawan masih berpikir di kebutuhan dasar, maka tidak akan mungkin ada visi jangka panjang. Akhirnya yang terjadi adalah kesenjangan antara visi dan misi perusahaan dengan visi dan misi karyawan. Hal yang perlu dilakukan agar karyawan dapat sejalan dengan visi dan misi perusahaan, yaitu dengan membalik teori Maslow dengan menjadikan aktualisasi di tempat yang utama sebelum mencapai kebutuhan dasar. Aktualisasi diri ini harus ditemukan pada saat awal seorang karyawan mulai bekerja dan tahu kebermaknaan dalam bekerja bagi dirinya. Aktualisasi diri akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, membuatnya mengerti akan kebermaknaan dalam bekerja dan tidak lagi bersifat transaksional, namun benar-benar tulus karena karyawan tersebut menemukan kebermaknaan dalam bekerja di setiap pekerjaannya.

Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa seorang karyawan dalam bekerja tentu mendambakan kepuasan kerja baik itu dalam segi materil maupun dalam segi moril. Menurut Siu, Lu, and Spector (2007) kepuasan kerja merupakan salah

satu indikator positif yang dapat memacu timbulnya kesejahteraan karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Dua orang konsultan, Adrian Gostick dan Chester Elton bekerja sama dengan HealthStream Research melakukan penelitian panjang mengenai penghargaan terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja. Dua konsultan dan HealthStream Research melakukan penelitian selama 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 222.061 orang di dalam 166 organisasi di Amerika Serikat. Jumlah yang sangat banyak tentunya. Riset mendalam yang dua konsultan dan HealthStream Research lakukan memberikan hasil yang cukup mengejutkan terhadap kehidupan organisasi dan perusahaan. Para konsultan menemukan bahwa kepuasan dan keterlibatan karyawan sangat tinggi ketika pemimpinnya, terutama atasan karyawan langsung memperhatikannya lalu memberikan penilaian secara individu diikuti dengan penghargaan yang tulus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Penghargaan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan organisasi dan perusahaan. Penghargaan bisa meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Akibatnya keterlibatan karyawan dalam bekerja menjadi lebih tinggi. Hal inilah yang membuat organisasi dan perusahaan bisa bergerak makin cepat dalam menjalankan bisnisnya untuk mencapai tujuan-tujuan yang jelas. Karyawan pun merasa diperhatikan oleh atasan dalam bekerja, karyawan merasa didukung menjalankan pekerjaan dan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras karyawan selama ini. Usaha dan perjuangan yang karyawan lakukan tidak pernah sia-sia bagi perusahaan maupun diri sendiri. (Frederik, 2014, LinkedIn, 04 Januari 2018)

Berdasarkan survei di atas, pada masa kini kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya melalui gaji yang besar, namun dapat pula melalui hal – hal yang bersifat non materil seperti merasa dihargai oleh atasan dan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja di tempat kerja, oleh sebab itu terkadang timbul pertanyaan mengapa seseorang bisa puas terhadap pekerjaannya sementara orang lain ada yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, walaupun pekerjaan yang dilakukan adalah sama. Menurut Greenberg and Baron (1995) permasalahan puas tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dijelaskan melalui dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dua faktor kepuasan kerja tersebut yaitu, faktor-faktor yang berkaitan dengan individu yang terdiri dari kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, minat dan penggunaan keterampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat inteligensi, serta status dan senioritas. Faktor selanjutnya yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi yang terdiri dari situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi. Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat mengungkapkan aspek-aspek yang mendukung untuk dijadikan sebagai acuan apakah karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Seperti yang telah disebutkan oleh Greenberg and Baron (1995), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Dari faktor-faktor tersebut dapat dijadikan acuan untuk melihat sejauhmana tingkat

kebermaknaan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan, karena pada jaman ini masalah kebermaknaan dalam bekerja telah menjadi obrolan di banyak negara, salah satunya Jepang. Hal ini diperkuat dengan adanya survei yang melibatkan 2.000 orang Jepang, laki-laki dan perempuan, yang dilakukan oleh Lembaga Pusat Riset Jepang pada 2010, hanya 31% yang menganggap pekerjaannya sebagai ikigainya. Ikigai terdiri dari dua kata: iki, yang berarti kehidupan dan gai, yang berarti nilai. Ikigai adalah hal yang membuat seseorang melihat maju ke masa depan meski saat ini orang tersebut menderita. Lewat riset ini, Hasegawa menemukan bahwa orang Jepang percaya bahwa mengumpulkan kebahagiaan-kebahagiaan kecil dalam kehidupan sehari-hari akan membuat hidup lebih berarti dan penuh. (Mitsuhashi, 2017, BBC, 04 Januari 2018)

Berdasarkan riset di atas, jika seorang karyawan memiliki kepribadian dan nilai-nilai dalam diri yang baik serta mampu mengumpulkan kebahagiaan-kebahagiaan kecil dalam kehidupan sehari-harinya, maka akan menimbulkan suatu pemikiran dan perasaan yang positif bahwa bekerja bukanlah masalah mengejar material semata, namun memiliki hal yang lebih penting yaitu mendapatkan kebermaknaan dari hal yang dikerjakan.

Menurut Frank (dalam Triyono, 2010) ketidakbermaknaan hidup dapat diibaratkan sebagai kehampaan eksistensial (*existential vacuum*). Salah satu wujud dari kehampaan eksistensial adalah rasa bosan secara mendasar, yakni situasi ketiadaan makna dari apa yang dilakukan. Kebosanan ini akan terus meningkat. Salah satu penyebabnya adalah otomatisasi pola kerja yang cenderung meminggirkan aktivitas pikiran dan perasaan. Kekosongan batin yang dibiarkan

bisa membawa individu pada tindakan agresi atau kecanduan. Kehampaan eksistensial juga muncul dalam bentuk terselubung berupa pencarian kekuasaan dan kekayaan. Kegagalan menemukan makna hidup dikompensasikan ke dalam dorongan meraih kuasa dan harta. Secara tidak sadar karyawan mengalihkan penderitaan batin akibat ketidakbermaknaan hidup kedalam perjuangan diri meraih kekuasaan, kekayaan atau mencari kesenangan. Kuasa, harta, dan hiburan hanya memberikan ketenangan sesaat. Hal-hal yang bersifat material hanya membantu individu untuk sejenak melupakan penderitaan, tetapi tidak menghilangkan penderitaan itu sendiri. Cinta adalah satu-satunya cara manusia memahami manusia lain sedalam-dalamnya. Melalui cinta orang bisa melihat karakter, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada pada pribadi yang dicintai. Cinta adalah jalan membantu orang lain yang dicintai untuk mewujudkan seluruh daya hidup yang dimilikinya.

Sehingga pada akhirnya, adanya kebermaknaan dalam hidup membuat bekerja bukan lagi sekedar aktivitas yang bersifat transaksional, tidak bahagia, merasa terbebani dan berujung dengan stress, namun adanya kebermaknaan dalam hidup yang dimiliki dapat membuat kehidupan dalam dunia kerja lebih berarti karena individu tersebut dapat menghubungkan antara makna hidup yang dimiliki dengan aktivitasnya dalam bekerja, sehingga seiring dengan waktu individu tersebut juga dapat menemui kebermaknaan dalam bekerja melalui hal-hal yang telah dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*) dan kepuasan kerja pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, seperti:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan maupun masukan positif yang dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang ilmu psikologi pada umumnya, dan bidang psikologi industri dan organisasi pada khususnya.
 - b. Memberikan informasi ada tidaknya hubungan kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan agar dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kebermaknaan dalam bekerja maupun kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya kebermaknaan dalam bekerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dasar bagi perusahaan mengenai kebermaknaan dalam bekerja untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dari segi psikologis.

D. Keaslian Penelitian

Topik yang diangkat atau dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja yang ditinjau dari kebermaknaan dalam bekerja. Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun penelitian tentang kepuasan kerja yang ditinjau dari kebermaknaan dalam bekerja pada karyawan di sebuah perusahaan ini jarang dilakukan. Berikut ini akan diuraikan secara singkat mengenai kemiripan yang terletak pada variabel atau hal lain, serta perbedaannya antara beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan untuk mendapatkan keaslian penelitian.

Penelitian mengenai kepuasan kerja diantaranya pernah dilakukan oleh Judge, Heller, and Mount (2002) dengan judul *Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta Analysis*. Diperoleh skor korelasi masing – masing tahapan dengan kepuasan kerja adalah -0,29 untuk *neuroticism*, 0,25 untuk *extraversion*, 0,02 untuk *openness to experience*, 0,17 untuk *agreeableness*, dan 0,26 untuk *conscientiousness*. Penelitian lain yang juga mengenai kepuasan kerja

dilakukan oleh Mudor and Tookson (2011) dengan judul *Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover* dimana dalam jurnal penelitian ini menunjukkan bahwa HRM (*Human Resource Management*) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja, dan pada penelitian selanjutnya, HRM (*Human Resource Management*) dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover*. Walaupun pada hasil akhir penelitiannya menunjukkan bahwa HRM (*Human Resource Management*) dan kepuasan kerja diprediksi kuat merupakan penyebab terjadinya *turnover*.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Rieger, Roodt, and Sempene (2002) dengan judul *Job Satisfaction in Relation to Organisational Culture*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi karyawan dalam organisasi jasa. Responden yang digunakan terdiri dari 200 karyawan dan 40 responden dikeluarkan dari penelitian karena tingkat melek huruf yang buruk. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) diberikan kepada 160 sampel karyawan dan hanya 121 tanggapan yang dapat digunakan. Tinggi koefisien alpha diperoleh pada *Organizational Culture Questionnaire* (OCQ) 0,99 dan *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire* (MJSQ) 0,92. Terdapat perbedaan signifikan yang ditemukan antara beberapa biografi variabel dan tanggapan atas hasil OCQ tersebut. Namun pada hasil akhir ditemukan hubungan yang signifikan antara skor dari *Organizational Culture Questionnaire* (OCQ) dan *Minnesota Job Satisfaction Questionnaire* (MJSQ).

Penelitian mengenai kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*) juga telah dilakukan, salah satunya seperti yang dilakukan oleh Anshori (2013) yang berjudul Makna Kerja (*Meaning of Work*) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini 5 orang informan yang ditentukan secara purposif sesuai dengan acuan penentuan informan dalam metode etnografi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja bagi para abdi dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat sebagai bagian dari masyarakat budaya Jawa terbentuk berdasarkan nilai - nilai dan ajaran kebudayaan tertentu. Makna kerja dalam perspektif budaya Jawa dapat dijelaskan sebagai: 1) Bekerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan mencari ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan, 2) Bekerja dengan prinsip nyawiji, greget, sengguh, lan ora mingkuh, 3) Nguri-uri kabudayan, 4) Prinsip sugih tanpa banda, 5) Ngalap berkah, 6) Bekerja dengan pemahaman sangkan paraning dumadi, 7) Golong gilig, manunggaling kawula lan gusti, 8) Bekerja merupakan suatu kegiatan untuk srawung dan ngluru prepat, 9) Hamemayu hayuning Bawana, hamemangun karinak tiyasing sesama, 10) Bekerja dengan penuh mawas diri.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian yang orisinal karena dilihat dari beberapa hal berikut:

1. Keaslian Topik

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah kepuasan kerja karyawan sebagai variabel tergantung dan kebermaknaan dalam bekerja sebagai variabel bebas.

2. Keaslian Teori

Untuk kepuasan kerja, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Spector (1997) pada bukunya yang berjudul *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sedangkan untuk kebermaknaan dalam bekerja penelitian ini menggunakan aspek - aspek kebermaknaan dalam bekerja yang disampaikan oleh Steger, Dik, and Duffy (2012).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala model *Likert*. Data tersebut akan diperoleh melalui alat ukur yang berisi sejumlah daftar pernyataan. Kuesioner yang digunakan adalah skala pengukuran JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector (1985) yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti.

Alat ukur untuk kebermaknaan dalam bekerja, peneliti menggunakan skala *Likert* berdasarkan aspek – aspek kebermaknaan dalam bekerja yang disampaikan oleh Steger, Dik, and Duffy (2012). Alat ukur ini merupakan skala milik Steger, Dik, and Duffy (2012) yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan dengan masa kerja minimal tiga tahun.