

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II atau disingkat PT PLN (Persero) UIP JBT II. Organisasi UIP JBT II dibentuk dengan Surat Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0014.P/DIR/2016 tanggal 21 Januari 2016 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II (UIP JBT II) berkedudukan di Jl. Mangkubumi No. 16 Yogyakarta, secara operasional telah aktif pada tanggal 1 April 2016. Wilayah kerja UIP JBT II meliputi daerah Jawa Barat dan Jawa Tengah & DIY.

Visi dari Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II adalah menjadi unit pembangunan ekselen berkelas dunia tahun 2020. Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan maka diperlukan Misi, sehingga seluruh karyawan dapat mengetahui peran Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dalam pembinaan dan pengembangan pasokan listrik untuk meningkatkan efektifitas proses pengelolaan kegiatan konstruksi jaringan dan pencapaian target penyelesaian yang dibentuk oleh Unit Organisasi UIP JBT

II. Misi Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II adalah Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan kegiatan pembangunan jaringan serta melakukan administrasi konstruksi dengan bertindak sebagai wakil pemilik (*owner*) untuk menghasilkan jaringan yang berkualitas dan siap di operasikan melalui proses pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien, tepat waktu, dan mutu, untuk mencapai sasaran kinerja sesuai Ketetapan Direksi.

Setelah adanya pergantian direktur utama PLN dari Fahmi Mochtar ke Dahlan Iskan, PLN mengalami perombakan organisasi besar-besaran. Dahlan Iskan menggunakan *personalization strategy* dalam *knowledge* strateginya untuk lebih berkembang dan membagi ilmu yang beliau dapat kepada semua karyawannya. Disini Dahlan Iskan juga dianggap efektif oleh banyak masyarakat dalam menerapkan *knowledge management*, dimana *knowledge management* adalah proses dan praktek dari membuat, membutuhkan, *sharing* dan menggunakan pengetahuan untuk belajar dan meningkatkan *performance* sebuah organisasi.

Dalam masa jabatannya terdapat isu-isu baik internal maupun eksternal yang menjadi pertimbangan Dahlan Iskan untuk terus menerapkan dan mengembangkan *knowledge management* dalam badan PLN. Isu pertama adalah kecepatan dalam perubahan, perubahan tersebut antara lain adalah restrukturisasi organisasi internal PLN, gerakan sehari sejuta sambungan,

bebas bayar per se-Indonesia selama 6 bulan dan masih banyak lagi. Selain itu ada juga isu-isu lainnya adalah pengembangan teknologi serta *social capital* dalam PLN menjadi isu pendukung pemeliharaan *knowledge managemen*, disini Dahlan Iskan mengedepankan komunikasi melalui teknologi dan menyebar secara merata dan ada juga isu kalau teknologi dan orang dimana memungkinkan teknologi menjadi sentral untuk mengadopsi strategi kodifikasi dan teknologi atau IT menjadi peran untuk mendukung itu semua. Isu-isu selanjutnya adalah *knowledge worker*, dimana Dahlan Iskan mengganti posisi karyawan kepada karyawan yang lebih kompeten terhadap suatu bidang tertentu. Dahlan Iskan juga meniadakan wakil direktur menjadi kepala divisi. Isu yang terakhir adalah hubungan strategi *knowledge management* dengan strategi bisnis yang dicapai.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Alasan memilih seluruh karyawan adalah untuk mempermudah proses pengambilan data daripada harus memilih karyawan dengan jabatan tertentu. Kriteria karyawan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin baik laki – laki maupun perempuan dengan masa kerja minimal tiga tahun dikarenakan adanya beberapa aspek dikepuasan kerja yang memerlukan waktu seperti merasakan kenaikan gaji dan jenjang karier. PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II memiliki karyawan laki – laki mencapai $\pm 66,7 \%$ dan karyawan perempuan mencapai $\pm 33.3 \%$, hal ini

dikarenakan beban kerja dan proses pengelolaan kegiatan konstruksi jaringan yang beresiko tinggi sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki – laki. Selain itu, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II memiliki rentang usia antara 22 sampai 55 tahun.

Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan semakin baik sehingga proyek yang dikerjakan juga baik. Dari cerita yang disampaikan oleh HRD PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, peneliti menemukan masalah yang muncul di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II yaitu beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, ini membuat kinerja karyawan menurun. Dengan menurunnya kinerja dan banyaknya beban kerja yang diperoleh akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan proyek yang sedang dikerjakan oleh perusahaan. Untuk itu disinilah pentingnya perusahaan dalam memikirkan kepuasan kerja karyawannya. Agar karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dapat mencapai kematangan psikologis mempunyai semangat kerja tinggi, rasa tanggung jawab yang tinggi, emosi

yang stabil, dan catatan kehadiran yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat memperoleh timbal balik positif seperti meningkatnya produktivitas kerja yang akan membawa perusahaan pada tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.

2. **Persiapan Penelitian**

a. **Persiapan Administrasi**

Suatu penelitian yang baik diperlukan adanya persiapan yang harus dilakukan dengan tujuan agar penelitian dapat berhasil dan berjalan dengan baik. Salah satu persiapan yang harus diperhatikan dalam penelitian itu sendiri adalah surat ijin penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Karena pengambilan data penelitian berada disebuah instansi tertentu, maka peneliti harus menggunakan surat permohonan ijin penelitian dari Universitas demi kelancaran penelitian di instansi tersebut.

Surat permohonan ijin penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengambilan data subjek dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia atas persetujuan dekan dan dosen pembimbing skripsi yang ditujukan kepada kepala HRD PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II.

b. **Persiapan Alat Ukur**

Sebelum skala kepuasan kerja dan kebermaknaan dalam bekerja digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba

alat ukur atau *try out*. Tujuan dari uji coba alat ukur adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, sehingga dapat diketahui kelayakan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data sesungguhnya.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan skala pengukuran JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector (1985), yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, imbalan non materil, kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Skala kepuasan kerja ini menyajikan beberapa aitem pernyataan berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Spector (1985). Angket terdiri dari 36 aitem pernyataan yang mewakili dari tiap-tiap aspek.

2. Skala Kebermaknaan dalam Bekerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kebermaknaan dalam bekerja merupakan skala pengukuran *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* yang disusun oleh Steger, Dik, and Duffy (2012). Angket terdiri dari sepuluh aitem pernyataan yang mewakili dari tiap-tiap aspek. Karena skala ini berbahasa Inggris maka sebelumnya peneliti menerjemahkan dahulu ke dalam bahasa Indonesia yang dibantu dan diteliti ulang oleh pembimbing skripsi, lalu setelah hasil terjemahan ke dalam bahasa Indonesia

sudah benar dan sesuai konteks dengan bahasa Inggris yang digunakan dalam skala, peneliti juga melakukan *back translation* yang dibantu oleh seorang ahli bahasa untuk memastikan bahwa hasil penerjemahan skala dalam bahasa Indonesia memiliki konteks yang sesuai dengan skala yang berbahasa Inggris.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui butir-butir yang valid dan reliabel. Uji coba skala ini dilakukan pada tanggal 29 April 2017 dan 30 Mei 2017 bertempat di dua instansi yang berada di Samarinda, Kalimantan Timur. Jumlah subjek dalam uji coba skala sebanyak 55 karyawan. Jumlah aitem untuk skala kepuasan kerja sebanyak 36 aitem dan skala kebermaknaan dalam bekerja sebanyak sepuluh aitem. Data yang diperoleh dari uji coba kemudian dianalisis dengan teknik statistik analisis aitem menggunakan program *SPSS for windows 17,00* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas aitem dari kedua skala tersebut.

3. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji coba alat ukur, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *corrected item total correlation* dan *cronbach alpha* dari program *SPSS versi 17,00 for windows* dan diperoleh data sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 36 aitem pernyataan menghasilkan 31 aitem yang sah dan lima aitem yang gugur. Butir yang gugur adalah nomor 3, 5, 15, 24 dan 31. Hasil dari pengujian skala kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,906 dengan sebaran koefisien validitas *corrected item total correlation* dari 0,326-0,694. Berikut adalah tabel distribusi aitem pada skala kepuasan kerja.

Tabel 3.
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 28(24)	10(8), 19(16)	4
2.	Promosi	11(9), 20(17), 33(28)	2	4
3.	Atasan	3*, 30(26)	12(10), 21(18)	3
4.	Tunjangan	13(11), 22(19)	4(3), 29(25)	4
5.	Imbalan Non Materil	5*	14(12), 23(20), 32(27)	3
6.	Kondisi Kerja	15*	6(4), 24*, 31*	1
7.	Rekan Kerja	7(5), 25(21)	16(13), 34(29)	4
8.	Sifat Pekerjaan	17(14), 27(23), 35(30)	8(6)	4
9.	Komunikasi	9(7)	18(15), 26(22), 36(31)	4
Jumlah		14	17	31

Catatan : Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir setelah uji coba dan tanda bintang * adalah nomor butir yang gugur.

2. Skala Kebermaknaan dalam Bekerja

Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala kebermaknaan dalam bekerja menunjukkan bahwa dari sepuluh aitem pernyataan

menghasilkan sembilan aitem yang sah dan satu aitem yang gugur. Butir yang gugur adalah nomor 3. Hasil dari skala kebermaknaan dalam bekerja diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,828 dengan sebaran koefisien validitas *corrected item total correlation* dari 0,323-0,732. Berikut adalah tabel distribusi aitem pada skala kebermaknaan dalam bekerja.

Tabel 4.
Distribusi Aitem Skala Kebermaknaan dalam Bekerja Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kebermaknaan Pribadi	1, 4(3), 5(4), 8(7)	-	4
2.	Makna yang Di buat Melalui Bekerja	2, 7(6), 9(8)	-	3
3.	Motivasi Kebaikan yang Lebih Besar	6(5), 10(9)	3*	2
Jumlah		9	0	9

Catatan : Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir setelah uji coba dan tanda bintang * adalah nomor butir yang gugur.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 28 September 2017 hingga 12 Oktober 2017 pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta. Skala yang diberikan terdiri dari dua skala yaitu, JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector (1985) dan *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* yang disusun oleh Steger, Dik, and Duffy (2012). Subjek yang digunakan

dalam penelitian adalah relawan yang berumur 22-55 tahun sebanyak 57 orang dengan masa kerja minimal tiga tahun.

Dalam penyerahan skala, sebelumnya peneliti menyerahkan skala kepada kepala bagian personalia PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II kemudian disebar kepada seluruh karyawan yang berada di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Sebelum disebar, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tentang kriteria subjek yang dapat dikenai skala dan menjelaskan tentang cara pengisian skala agar pada waktu penyebaran tidak ada subjek yang tidak memenuhi kriteria dan dalam pengisian skala apabila ada karyawan yang bertanya bisa menjelaskan. Dalam pengisiannya, skala tersebut dibawa pulang oleh karyawan dan dikerjakan di rumah masing – masing agar dalam pengisian skala tidak mengganggu proses kerja karyawan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dan jumlah subjek penelitian 57 orang. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin usia, status pernikahan, lama bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, gaji, pengalaman kerja sebelum di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II , dan banyaknya pengalaman

kerja yang dimiliki oleh karyawan sebelum bergabung di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II yang dapat dilihat pada tabel 5, 6, 7, 8, 9, 10 dan 11 berikut:

Tabel 5.

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	38	66,7%
2.	Perempuan	19	33,3%
Total		57	100%

Tabel 6.

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	22-27 tahun	5	8,77%
2.	28-34 tahun	26	45,61%
3.	35-41 tahun	20	35,1%
4.	42-48 tahun	5	8,77%
5.	49-55 tahun	1	1,75%
Total		57	100%

Tabel 7.

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase
1.	Sudah Menikah	50	87,72%
2.	Belum Menikah	7	12,28%
Total		57	100%

Tabel 8.

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1.	3-8 tahun	33	57,9%
2.	9-14 tahun	22	38,6%
3.	15-19 tahun	1	1,75%
4.	20-24 tahun	1	1,75%
Total		57	100%

Tabel 9.***Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Gaji***

No.	Gaji	Jumlah	Prosentase
1.	Rp 1.000.000 – Rp 2.999.999	0	0%
2.	Rp 3.000.000 – Rp 4.999.999	0	0%
3.	Rp 5.000.000 – Rp 6.999.999	24	42,1%
4.	Rp 7.000.000 – Rp 9.999.999	24	42,1%
5.	> Rp 10.000.000	9	15,8%
Total		57	100%

Tabel 10.***Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Pengalaman Kerja dan Jumlah Pengalaman Kerja Sebelum di Instansi Saat Ini.***

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah Pengalaman Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	Ada	1 kali = 19 2 kali = 9 > 3 kali = 6	34	59,65%
2.	Tidak Ada	-	23	40,35%
Total			57	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk mengetahui kriteria kategorisasi kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja pada karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini. Kriteria kategorisasi ditetapkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang keadaan subjek pada variabel yang diteliti dan sebagai acuan dalam mengelompokkan keadaan subjek pada saat data empirik telah diperoleh. Pada penelitian ini, peneliti memasukkan subjek dalam lima kategori. Kategori subjek dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 11.
Kriteria Kategorisasi Skala

No.	Kategori	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$x < M-1,8\sigma$
2.	Rendah	$M-1,8\sigma \leq x < M-0,6\sigma$
3.	Sedang	$M-0,6\sigma \leq x < M+0,6\sigma$
4.	Tinggi	$M+0,6\sigma \leq x \leq M+1,8\sigma$
5.	Sangat Tinggi	$x > M+1,8\sigma$

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap data-data yang diperoleh dari skala yang dibagikan kepada subjek, maka diketahui fungsi-fungsi statistik dasar berupa data penelitian mengenai skor hipotetik dan skor empirik yang meliputi skor maksimal, skor minimal, rerata (*mean*), dan standar deviasi pada masing-masing skala. Deskripsi data secara umum dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12.
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Skor		Mean	SD	Skor		Mean	SD
	Min	Max			Min	Max		
Kepuasan Kerja	31	186	108,5	25,83	83	161	122	13
Kebermaknaan dalam Bekerja	9	45	27	6	24	45	34,5	3,5

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas, untuk mengetahui sebaran empirik dari skor kepuasan kerja dan kebermaknaan dalam bekerja dengan

menguraikan keadaan kelompok subjek penelitian, dapat dilihat dalam tabel 14 dan 15 berikut:

a. Kepuasan Kerja

Kategori variabel kepuasan kerja dapat diperoleh berdasarkan skor total subjek pada skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja dikategorisasikan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut:

Tabel 13.
Kategori Skor Kepuasan Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x < 98,6$	Sangat Rendah	5	8,77%
$98,6 \leq x < 114,2$	Rendah	8	14,04%
$114,2 \leq x < 129,8$	Sedang	10	17,54%
$129,8 \leq x \leq 145,4$	Tinggi	23	40,35%
$x > 145,4$	Sangat Tinggi	11	19,3%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 subjek (8,77%) berada pada kategori sangat rendah, 8 subjek (14,04%) berada pada kategori rendah, 10 subjek (17,54%) berada pada kategori sedang, 23 subjek (40,35%) berada pada kategori tinggi, dan 11 subjek (19,3%) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja terbanyak pada subjek berada dalam kategori tinggi.

b. Kebermaknaan dalam Bekerja

Kategori variabel kebermaknaan dalam bekerja dapat diperoleh berdasarkan skor total subjek pada skala kebermaknaan dalam bekerja.

Skala kebermaknaan dalam bekerja dikategorisasikan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut:

Tabel 14.
Kategori Skor Kebermaknaan dalam Bekerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x < 28,2$	Sangat Rendah	6	10,53%
$28,2 \leq x < 32,4$	Rendah	7	12,28%
$32,4 \leq x < 36,6$	Sedang	37	64,91%
$36,6 \leq x \leq 40,8$	Tinggi	5	8,77%
$x > 40,8$	Sangat Tinggi	2	3,51%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 6 subjek (10,53%) berada pada kategori sangat rendah, 7 subjek (12,28%) berada pada kategori rendah, 37 subjek (64,91%) berada pada kategori sedang, 5 subjek (8,77%) berada pada kategori tinggi, dan 2 subjek (3,51%) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebermaknaan dalam bekerja terbanyak pada subjek berada dalam kategori sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data – data yang diperoleh dari penelitian memiliki distribusi data normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *one sample kolmogorov smirnov test* dari SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 17.00 for windows. Hasil

perhitungan uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,969	0,305	Normal
Kebermaknaan dalam Bekerja	1,458	0,029	Tidak Normal

Distribusi sebaran data dapat dikatakan normal jika $p > 0,05$. Hasil uji normalitas pada variabel kepuasan kerja memenuhi distribusi normal karena memiliki nilai p sebesar 0,305, sedangkan pada variabel kebermaknaan dalam bekerja tidak memenuhi distribusi normal karena memiliki nilai p sebesar 0,029 yang berarti $p < 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas yang linier dalam penelitian dengan bantuan *anova between groups linearity* dari SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 17.00 for windows. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 16.
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
Kepuasan Kerja dan Kebermaknaan dalam Bekerja	11,121	0,002	Linier

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas antara kepuasan kerja dan kebermaknaan dalam bekerja adalah nilai $F = 11,121$ dan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *spearman* dari SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 17.00 *for windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	r ²	P
Kepuasan Kerja dan Kebermaknaan dalam Bekerja	0,343	0,118	0,020 ($p < 0,05$)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan r sebesar 0,343, r² sebesar 0,118 dan $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan nilai R sebesar 0,343 menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sedang antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja (Sarwono, 2006). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

5. Hasil Analisis Tambahan

Analisis tambahan yakni uji beda dilakukan untuk melihat perbedaan subjek sesuai karakteristik yang ditentukan dengan bantuan *independent sample test* dari SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 17.00 for windows. Dalam uji beda ini peneliti membagi subjek ke dalam dua kategori namun tetap sesuai seperti data yang sebenarnya, hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam proses analisis uji beda yang dilakukan. Hasil uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 18.

Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Kepuasan Kerja

Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-laki	39	130,7179	19,63476	3,14408
Perempuan	18	123,7778	20,35727	4,79825

Dari hasil uji beda di atas dapat dilihat bahwa, karyawan jenis kelamin laki – laki memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 130,71 dibandingkan karyawan jenis kelamin perempuan yang memiliki *mean* sebesar 123,77. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang berjenis kelamin laki - laki lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

2. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Usia

Tabel 19.
Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Usia Pada Kepuasan Kerja

Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
≥ 35 Tahun	26	131,35	16,579	3,251
< 35 Tahun	31	126,16	22,388	4,021

Dari hasil uji beda di atas, dapat dilihat bahwa, karyawan yang berusia lebih dari 35 Tahun memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 131,35 dibandingkan karyawan yang berusia kurang dari 35 tahun yang memiliki *mean* sebesar 126,16. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berusia kurang dari 35 tahun.

3. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 20.
Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan Pada Kepuasan Kerja

Status Pernikahan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Sudah Menikah	50	128,92	19,730	2,790
Belum Menikah	7	125,71	22,918	8,662

Dari hasil uji beda di atas dapat dilihat bahwa, karyawan yang sudah menikah memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 128,92 dibandingkan karyawan yang belum menikah yang memiliki *mean* sebesar 125,71.

Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang sudah menikah lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah.

4. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Gaji

Tabel 21.
Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Gaji Pada Kepuasan Kerja

Gaji	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
≥ 7 Juta	33	131,73	21,992	3,828
< 7 Juta	24	124,13	16,163	3,299

Dari hasil uji beda di atas dapat dilihat bahwa, karyawan yang memiliki gaji lebih dari 7 juta memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 131,73 dibandingkan karyawan yang memiliki gaji kurang dari 7 juta yang memiliki *mean* sebesar 124,13. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki gaji lebih dari 7 juta lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki gaji kurang dari 7 juta.

5. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 22.
Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja Pada Kepuasan Kerja

Lama Bekerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
≥ 9 Tahun	24	129,71	19,683	4,018
< 9 Tahun	33	127,67	20,402	3,551

Dari hasil uji beda di atas dapat dilihat bahwa, karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 129,71 dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 9 tahun yang memiliki *mean* sebesar 127,67. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 9 tahun.

6. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 23.
Hasil Analisis Uji Beda Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja Pada Kepuasan Kerja

Pengalaman Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tidak Ada	23	133,52	19,796	4,128
Ada	34	125,15	19,621	3,365

Dari hasil uji beda di atas dapat dilihat bahwa, karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja memiliki *mean* lebih tinggi yaitu sebesar 133,52 dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memiliki *mean* sebesar 125,15. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisa penelitian menunjukkan bahwa koefisien r sebesar 0,343, r^2 sebesar 0,118 dan $p = 0,020$ ($p < 0,05$) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi kebermaknaan dalam bekerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, demikian juga sebaliknya sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian juga terlihat bahwa sumbangan yang diberikan oleh kebermaknaan dalam bekerja terhadap kepuasan kerja terdapat sebanyak 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh kebermaknaan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor yang lainnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shmailan (2016) bahwa faktor kecocokan kerja, komunikasi yang baik, pekerjaan yang memiliki kebermaknaan bagi dirinya dan lingkungan kerja yang aman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Sedangkan kepuasan karyawan pada organisasi secara positif dan bermakna di pengaruhi oleh kinerja dan adanya pengaruh langsung yang positif dari kinerja dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Littman-Ovadia dan Steger (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebermaknaan hidup relawan dan

pekerja dewasa. Dengan terpenuhinya harapan kerja karyawan maka kepuasan karyawan terhadap organisasi akan tumbuh sehingga dapat menimbulkan kesejahteraan yang nantinya akan meningkatkan kebermaknaan yang ada didalam hidup para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan adanya kesamaan pada hasil penelitian sebelumnya. Padahal penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya baik dari segi waktu, tempat maupun sebjek penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan lain, serta pekerjaan yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan organisasi lain, namun teori – teori dan hasil – hasil penelitian yang diterapkan dan ditemukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dapat pula diterapkan di organisasi lainnya.

Hasil kategori pada nilai skala kebermaknaan dalam bekerja menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja karyawan berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 64,91% dari jumlah subjek penelitian. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melalui hasil analisis skala kebermaknaan dalam bekerja, didapatkan informasi bahwa karyawan belum sepenuhnya dapat menghubungkan kebermaknaan yang dibuat melalui bekerja ke dalam diri. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya subjek yang memilih jawaban netral mengenai pendapat pribadinya mengenai makna pekerjaan yang dilakukannya. Namun, banyaknya beban kerja yang harus ditanggung

menyebabkan karyawan menjadi memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa terlibat dengan pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Morin (2006) yang menyatakan bahwa jika individu merasa terlibat dengan pekerjaan dan perusahaannya maka individu tersebut akan lebih mudah untuk mencintai apa yang dikerjakan dan merasa semangat untuk datang bekerja.

Sedangkan hasil kategori pada nilai skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi karena memiliki persentase sebesar 40,35% dari jumlah subjek penelitian. Dapat disimpulkan bahwa tingginya kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II salah satunya dipengaruhi oleh faktor – faktor personal dari subjek penelitian. Faktor personal tersebut antara lain jenis kelamin, usia, status pernikahan, lama bekerja, dan pengalaman bekerja.

Faktor jenis kelamin sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya. Pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil analisis uji beda karyawan berdasarkan jenis kelamin pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang dimana, karyawan yang berjenis kelamin laki – laki memiliki rerata sebesar 130,71 sedangkan karyawan perempuan memiliki rerata sebesar 123,77. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan berjenis kelamin laki – laki lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Menurut Greenberg dan Baron (1995) laki – laki biasanya memiliki nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial, selain itu perempuan memperoleh lebih sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan

laki – laki. Sehingga hal ini membuat perempuan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Sementara itu, status pernikahan juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji beda karyawan berdasarkan status pernikahan pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang dimana, karyawan yang berstatus sudah menikah memiliki rerata sebesar 128,92 sedangkan karyawan yang berstatus belum menikah memiliki rerata sebesar 125,71. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang berstatus sudah menikah lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berstatus belum menikah. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003) yang menyebutkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Selanjutnya, faktor usia juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji beda karyawan berdasarkan usia pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang dimana, karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun memiliki rerata sebesar 131,35 sedangkan karyawan yang berusia kurang dari 35 tahun memiliki rerata sebesar 126,16. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berusia

kurang dari 35 tahun. Menurut Greenberg dan Baron (1995) hal tersebut terjadi karena biasanya seorang karyawan yang mencapai usia 30 tahun ke atas mempunyai tingkat kepuasan yang meningkat, sehingga karyawan pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarganya dan keuangan yang dimilikinya.

Sejalan dengan faktor usia, masa kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji beda karyawan berdasarkan lama bekerja pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang dimana, karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun memiliki rerata sebesar 129,71 sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 9 tahun memiliki rerata sebesar 127,67. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 9 tahun. Hal ini dikarenakan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut (Luthans, 2006). Selain itu, masa kerja juga berkaitan dengan senioritas (Greenberg dan Baron, 1995). Karyawan yang telah lama bekerja memiliki pertalian yang telah terbangun kuat dengan organisasi maupun sesama anggotanya serta memiliki pengaruh senioritas. Senioritas mendatangkan keuntungan bagi karyawan terutama dalam hal level jabatan, besarnya kompensasi dan kekuasaan.

Namun, dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak sejalan dengan faktor usia yang dinyatakan oleh Greenberg dan Baron (1995). Pengalaman kerja pada

penelitian ini mendapati bahwa karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja cenderung memiliki rerata yang lebih tinggi yaitu sebesar 133,52, sedangkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja hanya memiliki rerata sebesar 125,15. Hal ini karena karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja cenderung tidak melakukan perbandingan antara bekerja di tempat yang lama dengan bekerja di tempat yang baru.

Selanjutnya, faktor kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji beda karyawan berdasarkan gaji pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti yang dimana, karyawan yang memiliki gaji lebih dari 7 juta dengan rerata sebesar 131,73 sedangkan karyawan yang memiliki gaji kurang dari 7 juta dengan rerata sebesar 124,13. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki gaji lebih dari 7 juta lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki gaji kurang dari 7 juta. Menurut Munandar (2001) imbalan yang dirasakan adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja akan mengakibatkan demotivasi dan alasan *turnover* bagi karyawan.

Kepuasan kerja terhadap perusahaan dapat meningkat tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi dan lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja, apakah sudah memberikan kenyamanan bagi karyawan baik secara fisik maupun non fisik atau belum. Apabila kondisi dan lingkungan kerja tersebut sudah memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja terhadap

perusahaannya juga dapat terbentuk dengan baik. Menurut Greenberg dan Baron (1995) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi.

As'ad (2002) menyebutkan empat faktor yang menunjang kekuatan sosialisasi utama dan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan adalah faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial dan faktor psikologi. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan. Ketentraman dalam bekerja tergantung dari dua hal yaitu kepribadian dan nilai – nilai yang dimiliki oleh karyawan. Kepribadian disini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap

pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepribadian karyawan mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Sementara itu, nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan dari karyawan, mengenai keluaran dari pekerjaan dan bagaimana karyawan bertingkah laku dalam pekerjaannya. Contohnya adalah karyawan yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki nilai tersebut. Dari kepribadian dan nilai – nilai yang dimiliki oleh karyawan inilah menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, terdapat keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini yaitu, jumlah subjek yang kurang banyak dikarenakan beberapa subjek dalam perusahaan kebanyakan harus bekerja di lapangan sehingga tidak dapat mengisi kuesioner penelitian. Pada awalnya peneliti memberikan kuesioner kepada pihak HRD sebanyak 100 kuesioner, namun ketika peneliti mengambil kuesioner dari pihak HRD yang terisi hanya sekitar 60 kuesioner dan ada 3 kuesioner gugur karena tidak memenuhi kriteria penelitian, sehingga jumlah akhir subjek penelitian ini adalah 57 karyawan. Selain itu, metode pengumpulan data yang peneliti gunakan hanya melalui angket, sehingga penelitian ini kurang mampu mengungkap informasi lebih dalam mengenai kondisi dan lingkungan yang terkait kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Sedangkan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu adanya ketidaksesuaian item dengan konteks yang ada, artinya pernyataan-pernyataan dalam skala kepuasan kerja maupun kebermaknaan dalam bekerja tidak disesuaikan dengan keadaan karyawan. Hal ini dikarenakan peneliti tidak menyusun sendiri skala yang akan digunakan, melainkan langsung menerjemahkan dari alat ukur dari Spector (1985) dan alat ukur kebermaknaan dalam bekerja dari Steger, Dik, and Duffy (2012).