

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN DALAM BEKERJA
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



Oleh:

Riski Amanda

Ike Agustina

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN DALAM BEKERJA DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**



Dosen Pembimbing Utama

(Ike Agustina, S.Psi., M.Psi.)

HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN DALAM BEKERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Riski Amanda^{1*}, Ike Agustina²
^{1,2}Psikologi, Universitas Islam Indonesia
*riskiamanda07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mencari ada tidaknya hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ditujukan pada 57 responden dengan masa kerja minimal tiga tahun di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode skala. Skala kepuasan kerja di adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikemukakan oleh Spector (1985). Sedangkan skala kebermaknaan dalam bekerja dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) dari teori Steger, Dik, and Duffy (2012). Dari hasil penelitian diperoleh nilai $r = 0,343$ dan $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kebermaknaan dalam Bekerja, Karyawan

ABSTRACT

This study attempted to search the association between meaningful work and job satisfaction of employees. Research aimed at the 57 respondents with a minimum working periode of three years at PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II, Yogyakarta. The hypothesis in this study was the existence of a positive relationship between meaningful work and job satisfaction of employees. Data collection is done using the method of the scale. The scale of the job satisfaction in the adaptation of the Job Satisfaction Survey (JSS) by Spector (1985). Meanwhile, the scale of meaningful work in this research is the scale of adaptation to The Work and Meaning Inventory (WAMI) theory of Steger, Dik, and Duffy (2012). The results of research obtained value $r = 0.343$ and $p = 0.020$ ($p < 0.05$). This means that there is a positive relationship between meaningful work and job satisfaction of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Meaningful Work, Employees

PENGANTAR

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)

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)

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 dibanyak 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. (Mitsubishi, 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 di ibaratkan 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 meringgirkan 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 ke- dalam 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.

TUJUAN

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

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan As'ad (2002) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner and Kinicki (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak aspek secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) memiliki sembilan aspek yakni gaji sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Promosi, faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Atasan, hubungan fungsional yang mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Tunjangan, kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya. Imbalan Non Materil, kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Kondisi kerja, kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Rekan kerja, kebutuhan karyawan akan rekan kerja yang ramah dan mendukung. Sifat pekerjaan, kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Komunikasi, kepuasan terhadap

komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Munandar (2001) memiliki lima faktor yakni ciri – ciri intrinsik pekerjaan, ciri – ciri intrinsik pekerjaan meliputi keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Gaji, Penghasilan adalah imbalan yang didapatkan karyawan dari hasil kerja yang telah dilakukan. Penilaian, sistem penilaian perusahaan terhadap kinerja atau sikap kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rekan-rekan sejawat yang menunjang, hubungan yang baik diantara rekan kerja akan menimbulkan kohesivitas yang baik. Kondisi kerja yang menunjang, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

2. **Kebermaknaan dalam Bekerja**

Victor Frankl menyebut fenomena penderitaan batin yang disebabkan oleh ketiadaan makna hidup ini sebagai kehampaan eksistensial. Salah satu wujud dari kehampaan eksistensial adalah rasa bosan secara mendasar, yakni situasi ketiadaan makna dari apa yang dilakukan. 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 manusia mengalihkan penderitaan batin akibat ketidakbermaknaan hidup ke dalam perjuangan diri meraih kekuasaan, kekayaan atau mencari kesenangan. (Triyono, 2010).

Keluhan kekosongan hidup bahkan tidak jarang diungkapkan oleh individu yang mengalami kesuksesan dalam karier dan keuangan. Permasalahan kebermaknaan dalam hidup lalu menjadi akar adanya teori kebermaknaan dalam bekerja. Hal ini juga di dukung dengan sejarah pertama kali manajemen ilmiah atau manajemen yang menggunakan ilmu pengetahuan, dibahas pada sekitar tahun 1900an oleh Frederick Taylor. Teori manajemen ilmiah yang dicetuskan Taylor membuat banyak pekerja merasa frustrasi dikarenakan adanya otomatisasi pola kerja yang cenderung meminggirkan aktivitas pikiran dan perasaan. Para pekerja harus mengikuti semua peraturan yang ada, diperlakukan seperti mesin agar dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Selain itu, teori Taylor ini menimbulkan rasa takut bagi para pekerja karena para pekerja beranggapan bahwa pekerja yang bekerja lebih keras atau lebih cepat akan cepat menghabiskan pekerjaan apapun yang tersedia dan akan berakibat pemberhentian pekerja serta mereduksi manusia.

Berdasarkan teori manajemen dari Taylor tersebut, terciptalah penelitian mengenai kebermaknaan dalam bekerja yang salah satunya dikembangkan oleh Steger, Dik, and Duffy (2012). Kebermaknaan dalam bekerja (Meaningful Work) menurut Steger, Dik, and Duffy (2012) tidak hanya sebagai pekerjaan apapun yang bermakna bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang bersifat signifikan dan positif dalam valensi (kebermaknaan). Dalam hal ini pengalaman yang signifikan terjadi ketika

seorang individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai moralnya dan tujuan hidup dan bukan ketika individu mendapatkan makna tersebut berdasarkan warisan orang yang sebelumnya.

Sejalan dengan definisi kebermaknaan dalam bekerja menurut Steger, Dik, and Duffy (2012), dalam pandangan Islam bekerja akan lebih bermakna jika dalam diri individu tersebut meniatkan apapun yang dikerjakan adalah semata-mata ibadah yang mengharapkan keridhoan Allah SWT. Pernyataan ini diperkuat dengan Al-Qur'an surah Adz Dzaariyaat: 56 yang berbunyi "*Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.*" Pada intinya, arti hidup dalam Islam ialah ibadah. Keberadaan individu di dunia ini tiada lain hanyalah untuk beribadah kepada Allah. Makna ibadah yang dimaksud tentu saja pengertian ibadah yang benar, bukan berarti hanya shalat, puasa, zakat, dan haji saja, tetapi ibadah dalam setiap aspek kehidupan termasuk bekerja.

Sedangkan Arnold, Turner, Barling, Kelloway, and McKee (2007), mendefinisikan kebermaknaan dalam bekerja sebagai menemukan tujuan dalam bekerja, merupakan hal yang lebih besar dalam pekerjaan daripada hasil ekstrinsik dari pekerjaan tersebut. Sementara itu pengertian kebermaknaan dalam bekerja menurut May, Gilson, and Harter (2004) mengacu pada tujuan kerja maupun tujuan lainnya yang menjadi penilai dari standar cita – cita yang terdapat dalam diri individu yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kebermaknaan dalam bekerja merupakan sebuah tujuan maupun cita – cita yang dibawa oleh seseorang ke dalam lingkungan pekerjaannya, yang dimana dengan adanya kebermaknaan dalam bekerja orang tersebut lebih memahami makna dari pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dari segi materil namun lebih mengarah kepada aktualisasi dirinya.

METODE PENELITIAN

Sebelum skala kepuasan kerja dan kebermaknaan dalam bekerja digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba alat ukur atau *try out*. Subjek yang terlibat di dalam penelitian ini adalah para karyawan dari berbagai instansi yang ada di Samarinda untuk *try out* dan di PT PLN (Persero) UIP JBT II, Yogyakarta untuk pengambilan data yang sebenarnya. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 28 September 2017 hingga 12 Oktober 2017. Subjek penelitian berjumlah 57 karyawan dengan masa kerja minimal tiga tahun.

Pengambilan data menggunakan skala yaitu: 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. Angket terdiri dari 36 aitem pernyataan yang mewakili dari tiap-tiap aspek. Sedangkan skala 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 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. Metode analisis data penelitian menggunakan teknik analisis korelasional *spearman* melalui program komputer *SPSS version 17.00 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel berikut memberikan gambaran tentang sebaran subjek pada penelitian ini:

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%

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%

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%

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%

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%

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%

Uji Asumsi**a. Uji Normalitas****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**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.

c. Uji Hipotesis

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.

d. Analisis Tambahan

1. Uji Beda Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

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

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

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

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

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

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.

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 kepuasannya, 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 subjek 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 keluangannya 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, bertingkah 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).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Dengan demikian, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur pada Allah SWT sang pemilik alam semesta, berkat izin-Nya penelitian ini dapat berlangsung dengan lancar. Terima kasih kepada dosen pembimbing yang senantiasa mengajari dan memberikan bimbingan selama proses penelitian ini dilakukan. Terimakasih kepada para karyawan dan instansi di Samarinda maupun Yogyakarta yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dan terimakasih juga kepada pihak-pihak lain yang membantu dalam proses penelitian ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 193-203.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi industri seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Frederik, A. (2014, Desember 04). *Penghargaan, kepuasan dan keterlibatan karyawan*. Diakses dari <https://www.linkedin.com/pulse/20141204171303-102131867/penghargaan-kepuasan-dan-keterlibatan-karyawan.04/01/2018>
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1995). *Behaviour in organization understanding and managing the human side of work*. (5th Ed). Englewood Cliffts, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Idrus, M. (2007). *Metode penelitian ilmu sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. F. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Towards an integrative model. *Journal of Positive Psychology, 6*, 419-430.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2001). *Personnel human resource management*. New York: West Publishing.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11-37.
- Mitsubishi, Y. (2017, September 08). Ikigai: Bagaimana konsep orang jepang meningkatkan kerja dan hidup mereka. *Bbc Indonesia*. Diakses dari <http://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-41021291.04/01/18>
- Morin, E. (2006). *Donner un sens au travail*. Montréal, Quebec, Canada: HEC.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT Indeks
- Sarwono, J. (2006). *Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Shmailan, S. A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Journal of Business Management and Economic*. 4(1). 1-8.
- Sido, F. (2015, Juni 25). Pekerja di indonesia paling tidak puas, mengapa? (Blog post). Diakses dari <https://www.kompasiana.com/afsee/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa550ee0a6a33311b72dba82bf.04/01/18>
- Siu, O. L., Lu, C. Q., & Spector, P. E. (2007). Employees well-being in greater china: The direct and moderating affects of general self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review* , 56(2), 288-301.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Triyono, Y. (2010). Konseling eksistensial: suatu proses menemukan makna hidup. *Jurnal Orientasi Baru*, 19, 1.

Identitas Penulis

Nama : Riski Amanda
Alamat Kampus : Jalan Kaliurang Km. 14,5, Sleman, D.I. Yogyakarta
Alamat Rumah : Jalan Kaliurang Km. 14,5, Dsn Lodadi Gang Abiyoso Kos
Putri Karunia No. 36, Sleman, D.I. Yogyakarta
No. Hp : 085252193540
Email : riskiamanda07@gmail.com