

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang dituntut untuk senantiasa meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembinaan pilar ekonomi yang dianggap mampu menompang dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia dilakukan oleh tiga pelaku ekonomi, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi. Ketiga pelaku ekonomi tersebut merupakan pilar perekonomian Indonesia (Ariyanti, indriasih dan Tabrani, 2017).

Seiring perkembangan organisasi di Indonesia semakin pesat dan bersaing. Salah satu pilar perekonomian yang berkembang di Indonesia ialah koperasi. Koperasi merupakan organisasi yang dibentuk untuk mensejahterakan anggota (Wulandari & Sulistari, 2018). Menurut pasal 1 UU No. 25/1992 koperasi di Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan beberapa orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi merupakan satu-satunya bentuk usaha yang paling sesuai dengan semangat dan jiwa gotong royong Bangsa Indonesia (Siregar dan Jamhari, 2013).

Menurut UU No. 25 tahun 1992 koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Koperasi telah dikenal dan diterima keberadaannya oleh masyarakat sebagai gerakan ekonomi rakyat dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur. Dalam koperasi menurut UU No. 25 tahun 1992 memiliki beberapa prinsip yaitu keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan dilaksanakan secara demokratis, pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besar jasa usaha masing-masing anggota, pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal, serta kemandirian. Prinsip tersebut menjadi keunggulan koperasi dibandingkan badan usaha lainnya.

Di Indonesia koperasi berkembang seiring dengan jumlah yang meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Indonesia jumlah koperasi yang masih aktif di Indonesia sebesar 123.048 per 31 Desember 2019. Menurut Siregar & Jamhari (2013) mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat 25 bentuk koperasi, yaitu: kerajinan industri, wisata, simpan pinjam, pasar, serba usaha, karyawan, jasa, wanita, perikanan, ternak, pertanian, angkutan, pondok pesantren, KUD (Koperasi Unit Desa), KOPTI (Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia), KPRI (Koperasi Pegawai Republik Indonesia), BMT (Baitul Maal wa Tamwil), pensiun, mahasiswa, pemuda dan nelayan. Dari 25 bentuk tersebut, dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi simpan pinjam, dan koperasi serba usaha (Susanti, 2015).

Koperasi yang pertama kali berdiri bergerak di bidang perkreditan, karena menyesuaikan dengan kondisi masyarakat yang terjerat oleh lintah darat. Masyarakat telah mengenal ragam koperasi yang berdiri di sebuah pedesaan seperti KUD dan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) (Siregar, 2019). Salah satu KSP yang berada di Temanggung yaitu KSP Pelita Usaha. Berdasarkan hasil wawancara pada 7 November 2019, KSP Pelita Usaha merupakan badan usaha yang melayani simpanan dan pinjaman uang. KSP Pelita Usaha koperasi yang menggunkan asas kepercayaan anggota sebagai pemilik saham sebagai bentuk kepemilikan terhadap KSP Pelita Usaha, semua bentuk kegiatan dan produk-produk layanan yang terdapat pada KSP Pelita Usaha berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota KSP Pelita Usaha. KSP Pelita Usaha didirikan bertujuan untuk menyelamatkan masyarakat dari jeratan rentenir.

KSP Pelita Usaha memiliki karakteristik yang membedakan dengan koperasi lainnya, KSP Pelita Usaha merupakan koperasi murni, artinya koperasi keanggotaan, dari anggota oleh anggota, dan untuk anggota. Dari anggota artinya semua modal (uang) di himpun dari anggota berupa simpanan pokok dan simpanan wajib (bulanan). Oleh anggota artinya yang menjalankan semua usaha koperasi merupakan anggota, melalui produk-produk koperasi (produk pinjaman dan simpanan). Untuk anggota artinya semua hasil usaha koperasi akan bermuara di anggota (sisa hasil usaha, pendidikan, pelatihan, pendampingan usaha). Anggota koperasi memegang peran penting diantaranya membuat peraturan, pengambilan keputusan, pengangkatan manager, kepala bagian, kepala cabang, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

KSP Pelita Usaha memiliki 50 orang karyawan dan terdiri dari beberapa struktur. Struktur organisasi manajemen dan struktur organisasi pengurus. Karyawan termasuk dalam struktur organisasi manajemen dan pengurus. Struktur organisasi manajemen terdiri dari: Manajer, Kepala Bidang Tata Usaha, Audit Internal, Kepala Bidang Pemasaran dan Penggalangan Dana, Kepala Bidang Perkreditan dan Pendampingan Usaha, Kepala Bidang Pendidikan Pengembangan Informasi Komunikasi, Kepala Kantor Cabang. Struktur organisasi pengurus terdiri dari: Wakil Kepala Bidang Pendidikan Pengembangan Informasi Komunikasi, Wakil Kepala Bidang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Pada setiap struktur organisasi memiliki tugas-tugasnya tersendiri, struktur organisasi manajemen bertugas bertanggung jawab atas operasional usaha berhubungan langsung dengan anggota maupun non anggota. Struktur organisasi pengurus bertugas mengelola organisasi dan usaha dalam rangka mewujudkan tujuan KSP Pelita Usaha dengan perpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan, serta ketentuan yang berlaku di KSP Pelita Usaha.

Karyawan KSP Pelita usaha yang memiliki tanggung jawab, peran dan tugas untuk mewujudkan tujuan KSP, memperluas jangkauan wilayah pelayanan, peningkatan jumlah anggota, pelayanan simpanan pinjaman dan sosial serta advokasi anggota yang bermasalah. Berdasarkan peran dan tugas yang telah dikerjakan karyawan KSP mempunyai harapan-harapan pada tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika keinginan tersebut dapat tercapai, maka akan timbul kepuasan di dalam diri individu untuk dapat terpenuhinya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Maryoto dan

Susilo (2000) untuk dapat terpenuhinya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, perusahaan atau organisasi memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dengan baik, sehingga karyawan dapat memberikan timbal balik yaitu merasa puas dengan kinerjanya. Perusahaan atau organisasi yang tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada karyawan akan menyebabkan terjadinya penurunan pendapatan perusahaan atau organisasi dan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi (Budiartha, Bagia & Suwendra, 2015).

Salah satu faktor yang menjadi penghambat kelancaran, keberlangsungan keberhasilan perusahaan atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Maryoto dan Susilo, 2000). KSP Pelita Usaha merupakan salah satu koperasi yang berjenis koperasi simpan pinjam yang memiliki permasalahan mengenai SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran (Hardjanto, 2010). Dalam memperlancar proses pelaksanaan, salah satu hal yang diperhatikan adalah SDM yang merupakan modal dari pembangunan tersebut yaitu karyawan yang merupakan salah satu aparatur dalam perusahaan atau organisasi yang berfungsi untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Ambar, 2003). Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan atau organisasi, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam keberhasilan mewujudkan tujuan perusahaan (Kasenda, 2013).

Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada karyawan dimana karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Hal penting yang perlu dijaga dalam bekerja adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Syaharuddin, 2016). Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan atau organisasi untuk tercapainya tujuan perusahaan (Kasenda, 2013). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (As'ad, 2003).

Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Spector, 1997). Menurut Spector (1997) aspek-aspek yang menggambarkan kepuasan kerja adalah gaji (mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima), promosi (mengukur kepuasan kerja sehubung dengan kebijakan promosi) tunjangan (mengukur kepuasan kerja terhadap kompensasi diluar gaji pokok), penghargaan (mengukur kepuasan terhadap upah/imbalan tidak dalam bentuk uang), prosedur dan peraturan (mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja), rekan kerja (mengukur kepuasan kebutuhan karyawan akan rekan kerja yang ramah dan mendukung), pekerjaan itu sendiri/ jenis pekerjaan

(mengukur pekerjaan yang telah sesuai dengan keterampilan dan minat), komunikasi (mengukur kepuasan akan komunikasi yang terjalin di perusahaan).

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan (Handoko, 2014). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan menunjang kelancaran dalam proses kinerja (Syaharuddin, 2016). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dalam kegiatan serikat karyawan dan berprestasi lebih baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Handoko, 2014). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan (Syaharuddin, 2016). Sementara seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya seperti karyawan yang tidak puas atau kecewa dengan kondisi pekerjaan cenderung akan mengalami kejenuhan dalam bekerja dan akan mudah bosan, lelah, dan ujungnya akan mengganggu level produktivitas yang bersangkutan (Prayogo, Adi dan Hardi, 2016). 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 (Handoko, 2000).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan *TinyPulse* perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya manusia menyatakan bahwa hanya sepertiga dari karyawan di Asia Pasifik yang puas dengan pekerjaannya. Karyawan di Asia Pasifik yang merasa puas terhadap pekerjaan hanya berjumlah 28%, hal ini lebih rendah dari kawasan bagian dunia lainnya yang berada di atas 30%. Hal yang menyebabkan karyawan Asia Pasifik merasa tidak puas terhadap pekerjaannya adalah masalah hubungan antara atasan bawahan dan bidang pekerjaan yang dilakukan (Ventura, 2017). Riset yang dilakukan oleh JobsDB Indonesia yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan pekerja Indonesia, pada Kamis (6/8/2015) mendapatkan hasil sebanyak 73% karyawan di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Alasan terbanyak yang menyebabkan ketidakpuasan adalah masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan karyawan (Istianur, 2015).

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti dilakukan pada 7 November 2019 dengan enam karyawan yang di bagian lapangan dan kantor, ditemukan bahwa terdapat beberapa keluhan yang sering dirasakan oleh para karyawan ini terkait pekerjaannya, dalam segi gaji karyawan merasa kurang dapat mencukupi kebutuhan pribadi karyawan, selain belum sebanding dengan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan dan karyawan merasa banyaknya tuntutan yang harus

dipenuhi tapi tidak sebanding dengan gaji yang diterima, dalam hal promosi karyawan merasa minimnya kesempatan untuk mendapatkan promosi dan terlalu lama jangaan promosi yang dilakukan, tunjangan, karyawan merasa tunjangan diluar gaji pokok sangat jarang didapatkan, minimnya tunjangan yang didapat oleh karyawan jika dibandingkan dengan beban kerja dan sedikitnya jumlah tunjangan yang didapatkan setiap tahunnya, penghargaan, minimnya penghargaan yang didapatkan karyawan, banyaknya beban kerja yang tidak sebanding dengan penghargaan yang diberikan dan karyawan merasa susah untuk mendapatkan penghargaan dari kantornya, prosedur dan peraturan, karyawan merasa banyaknya prosedur yang belum dijelaskan oleh kantor, karyawan merasa terdapat prosedur dan peraturan yang memberatkan karyawan dalam bekerja dan karyawan merasa ketidak jelasan dalam prosedur dan peraturan yang membuat pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan bidangnya, rekan kerja, karyawan merasa adanya persaingan antar rekan kerja, adanya hubungan tidak baik antara rekan kerja dan karyawan merasa banyaknya rekan kerja yang tidak bisa bekerja dalam kelompok, pekerjaan itu sendiri/ jenis pekerjaan, banyaknya karyawan yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan bidangnya, terdapat karyawan melakukan pekerjaannya dengan keterpaksaan dan tidak sesuai dengan keterampilannya, komunikasi, karyawan merasa komunikasi yang terjalin antar rekan kerja masih sering terjadi kesalahan, atasan yang jarang memberikan penjelasan terhadap tugas mempersulit karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan merasa komunikasi antar karyawan dengan anggota masih kurang baik sehingga sering tidak tercapainya target dalam bekerja.

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. Menurut Spector (1997), permasalahan puas tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dijelaskan melalui dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dua faktor kepuasan kerja tersebut yaitu faktor lingkungan yaitu terdiri dari karakteristik pekerjaan, variabel peran, konflik antara pekerjaan dan lingkungan, gaji/bayaran. Faktor selanjutnya faktor pribadi yang terdiri dari *negatif affective*, *locus of control*, jenis kelamin, usia.

Seperti yang telah disebutkan oleh Spector (1997), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor yang berkaitan dengan lingkungan dan pribadi. 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 2000 orang Jepang yang dilakukan oleh Lembaga Pusat Riset Jepang pada 2010, hanya 31% yang menganggap pekerjaan sebagai *ikigai*. *Ikigai* terdiri dari dua kata yaitu *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 (Mitshuhashi, 2017). Berdasarkan riset, jika seseorang karyawan

memiliki pribadi yang mampu mengumpulkan kebahagiaan-kebahagiaan kecil dalam kehidupan sehari-hari dan nilai-nilai dalam diri yang baik, 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.

Pada penelitian ini, peneliti memilih faktor pribadi sebagai faktor yang mempengaruhi *meaningfull work* karena pribadi disini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku dan memiliki perasaan. Pribadi disini merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pribadi juga mempengaruhi positif atau negatif pikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Dari pribadi karyawan inilah menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (As'ad, 2002).

Sejalan dengan penjelasan As'ad (2002) yang 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 pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Pribadi disini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku dan memiliki perasaan. Pribadi disini merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pribadi juga mempengaruhi positif atau negatif pikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Dari pribadi karyawan inilah menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Meaningfull work (kebermaknaan bekerja) adalah perasaan bermakna didalam pekerjaan, membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan merupakan nilai atau tujuan kerja, dinilai berdasarkan cita-cita atau standar individu tidak hanya sebagai pekerjaan apapun yang bermakna bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang bersifat signifikan dan positif dalam valensi (Steger, Dik & Duffy, 2012). *Meaningfull work* terdiri dari tiga aspek yaitu, *positive meaning* (kebermaknaan pribadi) menggambarkan penilaian orang terhadap pekerjaan mereka penting dan bermakna, *meaning making through work* (makna yang dibuat melalui bekerja) menggambarkan perolehan makna hidup seseorang yaitu merupakan manfaat atau keuntungan yang diperoleh dari *meaningful work* yang dirasakan, *greater good*

motivation (motivasi kebaikan yang lebih besar) menggambarkan ide bahwa pekerjaan dirasakan bermakna jika pekerjaan tersebut memiliki dampak yang luas bagi orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 7 November 2019 dengan enam karyawan yang di bagian lapangan dan kantor, ditemukan bahwa terdapat beberapa keluhan yang sering dirasakan oleh para karyawan sehingga menunjukkan bahawa karyawan memiliki *meaningfull work* (kebermaknaan dalam bekerja) yang rendah seperti dalam *positive meaning* (kebermaknaan positif) karyawan masih menilai pekerjaan itu dari segi gaji atau materi dibandingkan pekerjaan sebagai sebuah panggilan. Dalam *meaning making through work* (membuat pekerjaan bermakna,) karyawan banyak yang belum dapat memahami dan menilai bagaimana pekerjaan yang seharusnya. Selanjutnya *greater good motivation* (motivasi kebaikan yang lebih besar) karyawan merasa belum perolehan manfaat atau keuntungan dari pekerjaan yang dilakukan sekarang.

Berdasarkan survey di atas karyawan yang tidak menemukan *meaningfull work* dalam pekerjaannya karyawan secara keseluruhan merasakan ketidakbenaran moral dalam bekerja, tidak menikmati pekerjaannya, tidak dapat mengembangkan keterampilan, merasa tidak dihargai dalam karyanya (Geldenhuis, Karolina & Cornelia, 2014). Dari dampak yang dirasakan karyawan inilah menunjukkan bahwa *meaningfull work* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan yang tidak menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan) sehingga menurunkan

tingkat produktifitas (Wexley & Yukl, 1977). Secara umum karyawan yang merasa tidak puas akan memiliki intensi meninggalkan pekerjaannya (Mobley, 1986).

Meaningful work menjadi penting dalam organisasi karena karyawan yang memiliki *meaningful work* tinggi menganggap pekerjaannya bernilai. Nilai (*value*) merupakan evaluasi penting bagi individu pada setiap hasil dan tujuan. Karyawan yang mempersepsikan atau menilai pekerjaan sebagai sebuah panggilan, ciri khas pribadi dan individu memiliki keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dan menjadi pekerja di dalam pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang telah mempersepsikan dan menilai pekerjaannya sebagai sebuah aktivitas yang bermakna, akan bekerja dengan sungguh sungguh dan dengan pekerjaan yang terbaik (Fairlie, 2011). Dari aktivitas yang dilakukan karyawan inilah menunjukkan bahwa *meaningfull work* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa (Handoko, 2014) dan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi (Syaharudin, 2016).

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Riski Amanda & Ike Agustina (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Kebermaknaan Dalam Bekerja dan Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah. Lebih lanjut dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh Shmailan (2016) yang berjudul “*The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study*” 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. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yang berjudul “*Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model*” yang diteliti oleh Littman-Ovadia dan Steger (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebermaknaan hidup relawan dan pekerja dewasa.

Melihat fenomena dan beberapa hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *meaningfull work* dan kepuasan kerja merupakan prediktor yang baik untuk karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan koperasi X.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan koperasi X.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan koperasi X.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai hubungan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan koperasi X. semakin tinggi *meaningfull work* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan koperasi X.