

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya (Spector, 1997). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri seseorang. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu (Robbins, 2015).

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja. Kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan asal-asalan tanpa memperhatikan peraturan yang ada, adalah wujud dari kinerja yang kurang baik. Sementara menurut Hasibuan dan Malayu (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja pada dasarnya

merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan kerja terhadap kegiatan tersebut.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan individu jika dilihat dari aspek nilai. Individu puas dengan tempat kerjanya dan melihat tempat kerja sebagai pengisi waktu, mengenal lebih banyak teman, memperoleh uang serta diakui. Menurut Hastono & Handoyo (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Supatmi, Nimran, & Utami (2013), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya yang baik (puas) atau perasaan negatif (tidak puas) yang timbul akibat tercapainya tujuan atau terpenuhinya harapan-harapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh spector (1997) yaitu:

a. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

b. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

c. Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi

mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

d. Tunjangan

Kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

e. Imbalan Non Materil

Kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Imbalan ini dapat berupa liburan gratis yang difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar di luar kota atau di luar negeri secara gratis.

f. Kondisi Kerja

Kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi

karyawannya. Karyawan merasa peraturan dan prosedur yang ketat membatasi ruang geraknya untuk berkreasi dalam penyelesaian tugas.

g. Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

h. Sifat Pekerjaan

Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

i. Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Sementara itu menurut as'ad (2004) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Aspek Psikologi

yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan

b. Aspek Sosial

yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya

c. Aspek fisik

yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan

d. Aspek finansial

yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Munandar (2008) mengemukakan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja terdiri dari:

a. Ciri-ciri Intrinsik

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.

b. Gaji Penghasilan

Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan atau supervisor

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

d. Rekan Kerja

Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja dimana karyawan harus bekerja sebagai satu tim kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi.

Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah gaji, promosi, atasan, tunjangan, imbalan non materil (penghargaan), kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi, psikologik, sosial, fisik, finansial, ciri-ciri intrinsik, supervisor. Peneliti memilih aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (1997) yaitu: gaji, promosi, atasan, tunjangan, imbalan (penghargaan), kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut lebih lengkap dan lebih mengungkap kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan itu adalah:

a. Faktor lingkungan

Terdiri dari karakteristik pekerjaan, variabel peran, konflik antara pekerjaan dan lingkungan, gaji/bayaran.

b. Faktor pribadi

Terdiri dari *Negative affective* (NA), *locus of control* (LOC), jenis kelamin, usia.

Sutrisno (2010) menyebutkan beberapa faktor kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja bakat dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penenrangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem besaran gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

a. Imbalan yang pantas

Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayarran tersebut.

b. Pekerjaan yang secara mental menantang

Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

c. Kondisi yang mendukung

Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas. lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

d. Rekan kerja yang mendukung

Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.

e. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan pimpinan

Adalah *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja antara lain faktor lingkungan, faktor pribadi, rekan kerja, gaya kepemimpinan, imbalan yang pantas, pekerjaan yang menantang, psikologi, sosial, fisik, dan finansial. Peneliti menggunakan faktor-faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja dari Spector (1997). Hal ini dikarenakan faktor lebih mudah dipahami oleh peneliti dan kepuasan kerja terdapat pada diri individu seorang karyawan guna terciptanya kinerja kerja karyawan yang baik.

B. *Meaningfull work*

1. *Pengertian Meaningfull work*

Kebermaknaan dalam bekerja (*Meaningfull Work*) menurut Steger, Dik, and Duffy (2012) adalah perasaan bermakna didalam pekerjaan dan 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 (kebermaknaan). Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) mendefinisikan makna kerja (*meaning of work*) sebagai pemahaman karyawan tentang apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Beuker dan Elrie (2013) mendefinisikan *meaningfull work* sebagai tingkat kepentingan umum pengalaman subjektif individu pada waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan dalam bekerja (*meaningfull work*) merupakan pekerjaan yang memiliki arti, mengacu pada cara pandang seseorang secara luas terkait dengan

pekerjaan yang dilakukan makna kerja juga merupakan tujuan akhir dalam pekerjaan.

2. Aspek-aspek *Meaningfull work*

Steger, Dik *and* Duffy (2012) mengemukakan bahwa ada tiga aspek kebermaknaan dalam bekerja, yaitu:

a. Kebermaknaan positif (*positive meaning*)

Pemaknaan positif ini dapat mendorong individu untuk berusaha berpikir berperilaku positif ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat memaknai pekerjaannya. Pengalaman subjektif yang bermakna yang telah dilakukan seseorang dalam kegiatannya. Maksudnya yaitu dimana individu telah banyak melalui asam garam dalam pekerjaannya, sehingga dalam bekerja individu tersebut membawa pengalaman serta pandangan dan pemikirannya untuk di jadikan acuan dalam bertindak untuk mendapatkan kebermaknaan bagi dirinya sendiri dan orang yang ada di sekitarnya.

b. Membuat pekerjaan bermakna (*meaning making through work*)

Ketika individu mampu untuk memahami arti pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi arti dan makna pekerjaannya secara luas. seseorang sepenuhnya dapat menghubungkan kebermaknaan yang ada di dalam dirinya ke dalam pekerjaannya untuk kebermaknaan hidupnya maka orang tersebut dapat dikatakan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja melalui rasa aman, bahagia, dan menyenangkan yang didapatkan oleh

pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu kebermaknaan dalam bekerja bagi individu seperti ini menjadi lebih luas cakupannya, bukan hanya sekedar mengejar kebutuhan materi namun kepada kebutuhan aktualisasi dirinya sendiri.

c. Motivasi kebaikan yang lebih besar (*greater good motivation*)

Aspek ini menjelaskan bahwa pengembangan motivasi dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain. Mencerminkan ide-ide bahwa bekerja itu akan lebih bermakna jika bisa membawa dampak positif bagi orang lain. Individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja akan selalu menyumbangkan energi positif bagi lingkungannya, karena individu ini cenderung memberikan semangat, ide-ide baru, dan motivasi bagi lingkungannya. Sehingga dikala adanya naik turun dalam perkembangan perusahaan individu ini akan dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya untuk bersikap tenang, tidak berputus asa dan pantang menyerah.

Aspek *meaningfull work* menurut Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010)

a. Pekerjaan (*job*)

Pekerjaan yang berorientasi pada pekerjaan (*job*) akan lebih fokus pada keuntungan secara material dan menjaga keuntungan yang diperolehnya. Para pekerja ini memaknakan kerja sebagai pemenuhan kebutuhan dalam bentuk uang (*financial*) untuk mempertahankan hidup

dan tersedianya sumber-sumber bagi pekerja untuk menikmati waktu saat jauh dari aktivitas kerja. Seseorang bekerja hanya untuk mendapatkan pemasukan.

b. Karir (*career*)

Pekerja yang berorientasi pada karir akan lebih fokus pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kemajuan yang telah dilakukannya. Kemajuan ini sering memberikan harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan kekuatan didalam lingkup jabatan seseorang, dan kedudukan sosial yang lebih tinggi. Tujuan bekerja dalam pandangan sebagai suatu karir adalah memaksimalkan harga diri, status sosial, kekuatan dan kebanggaan pada jabatan mereka.

c. Panggilan (*calling*)

Pekerja menganggap bahwa pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari sisa hidupnya. Pekerja tidak mengutamakan untuk mendapatkan penghargaan secara financial atau kemajuan karir, tetapi pada pemaknaan. Makna kerja dengan aspek panggilan ini diasosiasikan dengan kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berkontribusi kepada hasil yang lebih baik dan membuat kehidupan lebih baik. Pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya karena menyukai dan juga mendapat kenikmatan yang mendalam ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Morin (2006) membagi kebermaknaan dalam bekerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Signifikansi kelekatan individu untuk bekerja

Aspek ini berhubungan dengan representasi dan nilai-nilai atribut individu untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maksudnya yaitu dimana individu sudah memahami makna yang ada didalam pekerjaannya. Hal ini didapatkan individu dari hasil kepuasan kerja yang dimana individu tersebut sudah paham betul akan apa yang dikerjakan dan menjadi tanggung jawabnya.

b. Orientasi Individu

Aspek ini berhubungan dengan pengenalan diri, melihat, meninjau dan mengenal diri sendiri, mengenal siapa diri dan keberadaan/eksistensi diri. Maksudnya yaitu dimana individu dapat mengetahui sejauhmana kemampuan yang dimilikinya karena individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja yang baik tentu sudah paham betul tentang kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya sehingga individu tersebut bukan hanya dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki namun juga jeli untuk mengembangkan kemampuan orang-orang yang ada di lingkungannya.

c. Koherensi Individu dan Pekerjaan

Aspek ini merupakan suatu hubungan timbal balik antara individu dengan apa yang dikerjakannya. Jika individu memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukan maka otomatis individu tersebut akan merasa terlibat dengan

Berdasarkan penjelasan di atas aspek kebermaknaan bekerja (*meaningfull work*) terdiri dari koherensi individu dan pekerjaan, orientasi individu, Signifikansi kelekatan individu untuk bekerja, panggilan, karir, pekerjaan, Motivasi kebaikan yang lebih besar (*greater good motivation*), membuat pekerjaan bermakna (*meaning making through work*), Kebermaknaan positif (*positive meaning*). Peneliti memilih aspek-aspek Steger, Dik and Duffy (2012) yaitu: Motivasi kebaikan yang lebih besar (*greater good motivation*), membuat pekerjaan bermakna (*meaning making through work*), Kebermaknaan positif (*positive meaning*). Hal ini dikarenakan aspek-aspek lebih mudah dipahami oleh peneliti sehingga lebih mudah menyusun skala guna mengungkap *meaningfull work* pada karyawan.

C. Hubungan antara *Meaningfull work* dengan Kepuasan Kerja

Meaningful Work dapat membuat pekerja berfungsi dan bekerja dengan lebih baik, yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Geldenhuys, Laba, & Venter, 2014). Pengembangan rasa kebermaknaan di tempat kerja menjadi salah satu komponen potensial dalam membentuk rasa keterlekatan dan komunitas karyawan terhadap organisasi (Karakas 2010). Tingkat internalisasi kebutuhan kebermaknaan mendorong seseorang untuk mencari arti tentang pekerjaan yang dilakukannya, mengapa dan untuk apa individu melakukan pekerjaan tersebut (Krishnakumar & Neck 2002).

Meaningful work menjadi penting dalam organisasi karena memberikan banyak keuntungan bagi individu maupun organisasi (Michaelson, Pratt, Grant, &

Dunn, 2014). Rasa kebermaknaan karyawan juga dapat tumbuh setelah karyawan merasa puas (Abraham 2012). Karena karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen dan terikat dengan organisasi (Mathis & Jackson 2011). Terdapat 3 aspek dalam *meaningfull work* menurut Steger, Dik and Duffy (2012) yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*.

Positive meaning atau kebermaknaan positif ini dapat mendorong individu untuk berusaha berpikir berperilaku positif ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat memaknai pekerjaannya (Steger, Dik and Duffy, 2012). Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika seseorang puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan (Abraham, 2012). Perasaan yang dialami individu tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan.

Contohnya ketika individu telah menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan karya yang baik maka ia akan bahagia dan bahkan meningkatkan semangat untuk terus bekerja menghasilkan suatu karya (Winarsunu, 2007). Menurut Ryff (1989) Ketika individu dapat merasakan kebermaknaan positif (*positive meaning*) yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Kebermaknaan positif (*positive meaning*) yang baik

dan dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tenang, mampu menghadapi tekanan dalam bekerja dan karyawan mampu menciptakan karya prestasi dalam bekerja sehingga karyawan yang telah terpenuhinya perasaan tersebut maka akan timbul kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan (Ryff, 1989).

Aspek yang kedua adalah *meaning making trough work* atau membuat pekerjaan bermakna, dimana pada aspek ini individu mampu untuk memahami arti pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi arti dan makna pekerjaannya secara luas. Orang tersebut dapat dikatakan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja melalui rasa aman, bahagia, dan menyenangkan yang didapatkan oleh pekerjaan yang dilakukannya (Steger, Dik and Duffy, 2012). Ketika karyawan dapat membuat makna pada pekerjaannya maka ia akan memiliki kesesuaian dengan pekerjaannya dan merasa nyaman dalam pekerjaan (Ulrich & Ulrich, 2010). Maka dari itu kebermaknaan dalam bekerja bagi individu seperti ini menjadi lebih luas cakupannya, bukan hanya sekedar mengejar kebutuhan materi namun kepada kebutuhan aktualisasi dirinya sendiri (Jones, 2007).

Contohnya lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja (Smith, 2005). Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas yang dihasilkan karyawan. Bila lingkungan kerja baik dan komunikasi didalamnya cukup lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya,

apabila lingkungan kerja tidak baik, dipenuhi kekacauan dan persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan makna pekerjaan yang dibuat karyawan (*meaning making through work*) (Krienter & Kinicki, 2008).

Selanjutnya aspek yang terakhir adalah *greater good motivations* atau meningkatkan motivasi-motivasi baik yang ada pada pekerjaan, aspek ini menjelaskan bahwa pengembangan motivasi dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain (Steger, Dik and Duffy, 2012). Menurut Wulani (2005) Motivasi kerja merupakan suatu proses yang merujuk kepada munculnya dorongan untuk melakukan aktivitas pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif karena terpenuhinya harapan atas aktivitas pekerjaan yang dilakukan.. Menurut Organ (1988) Ketika motivasi seseorang tinggi dalam bekerja akan menciptakan rasa sosial karena merasa nyaman berada ditempat kerja dan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Contohnya seseorang mempunyai dorongan atau motivasi yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga, ada beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi (Organ, 1988). Saat individu termotivasi dan puas, maka individu akan berusaha untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang

lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya (Baumister & Vohs, 2003).

Sejalan dengan penelitian yang di teliti oleh Riski Amanda & Ike Agustina (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Kebermaknaan Dalam Bekerja dan Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan 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, artinya semakin tinggi kebermaknaan dalam bekerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. 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) 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. 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.

D. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara *Meaningfull Work* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *meaningfull work* yang dimiliki karyawan akan diikuti dengan tingginya kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *meaningfull work* maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.