

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi pasar saat ini, sebuah perusahaan harus bisa mengikuti dan menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dan luar perusahaan, baik perubahan dalam bidang ekonomi, teknologi, politik, maupun budaya. Kemampuan tersebut akan berdampak pada kemampuan perusahaan dalam mendatangkan pelanggan dan mempertahankannya, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang di pasar dan mampu mencapai tujuannya (Yuliana, 2013). Pada praktiknya, memang tidak mudah untuk mengikuti perubahan tersebut. Ada perusahaan yang tidak mengharapkan perubahan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi kondisi pasar saat ini. Masing masing perusahaan memiliki strategi yang berbeda beda dalam menghadapi perubahan. Tetapi dalam menghadapi perubahan tersebut strategi perusahaan yang dipakai belum tentu tepat. Jika perusahaan tersebut memiliki strategi yang tidak tepat maka akan mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan tersebut dalam menghadapi perubahan. Tingginya tuntutan pelanggan di pasar menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan tersebut.

PT. Vinolia Intan Pertiwi adalah perusahaan di bidang retail kebutuhan bayi dan anak. Berdiri sejak 1998 Toko Vinolia Baby & Kids menjadi yang pertama di Yogyakarta dalam melayani ribuan keluarga dan menyediakan serta mengantar berbagai produk dalam memenuhi kebutuhan bayi dan anak. Dalam perjalanannya Toko Vinolia Baby & Kids telah memiliki *take record* yang luar biasa dalam memberikan pelayanan kepada para *customer*-nya. Dilihat dari semakin bertambahnya daftar *customer* yang berlangganan di Toko Vinolia Baby & Kids setiap tahunnya. Seiring berkembangnya zaman, kini Toko Vinolia Baby & Kids berinovasi dalam mengikuti trend di era globalisasi. Vinolia.id merupakan toko online karya Vinolia Baby &

Kids yang menjadi wadah dari ribuan produk toko Vinolia Baby & Kids sediakan yang dapat diakses setiap saat kapanpun, dimanapun Bunda berada

PT. Vinolia Intan Pertiwi berpengalaman lebih dari 20 tahun di industri retail kebutuhan bayi dan anak dan merupakan perusahaan terbesar di Yogyakarta yang menyediakan kebutuhan ibu, bayi dan anak. Sejak 1998, PT Vinolia Intan Pertiwi terus berkembang dengan membuka cabang Toko Vinolia Baby & Kids di Solo. PT Vinolia Intan Pertiwi membimbing karyawannya agar menjadi pekerja keras yang selalu mengartikan atau memaknai pekerjaan sebagai tujuan dari hidup. Karyawan saling bekerjasama dalam tim dalam mencapai target (PT. Vinolia Intan Pertiwi, 2019). gambaran karyawan di PT Vinolia intan pertiwi untuk karyawan SPG kebutuhan anak berada pada lantai 1, SPG kebutuhan ibu hamil dan bayi 0-3 tahun berada pada lantai 2, kemudian ada karyawan bagian gudang, kantor, *online shop*, *cleaning service*, penjaga parkir, satpam, dan penjahit.

Pekerjaan yang bermakna menjadi target penyelidikan psikologi (Bendassolli & Andrade 2015). Orang yang memiliki pengalaman yang lebih baik akan cenderung bahagia di setiap bidang kehidupan. Orang yang memiliki kebermaknaan hidup akan mencapai kebermaknaan yang lebih besar. Banyak orang yang menginginkan karir dan pekerjaan mereka menjadi lebih dari sekedar cara untuk mendapatkan gaji atau menghabiskan waktu, melainkan mereka ingin hasil kerja atau karya mereka menjadi sesuatu yang lebih bermakna (Sˇverko & Vizek-Vidovic´, 1995).

Penelitian dari Dewi dan Prasetya (2014) mayoritas partisipan laki-laki memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 35%, sedangkan mayoritas partisipan perempuan tergolong pada kategori rendah dengan presentase 47%. Kebermaknaan kerja sendiri telah banyak diteliti namun demikian rata-rata penelitian tersebut dilakukan di Amerika utara dan Eropa selaras dengan pendapat Nystedt, Sjoeborg dan Haegglund (1999) yang menyebutkan sebagian besar penelitian tentang sikap kerja termasuk

kebermaknaan kerja dilakukan di Amerika Utara dan Eropa, yang hasilnya tidak dapat digeneralisasikan lintas negara dengan kondisi industri, ekonomi, budaya serta tradisi yang berbeda, tanpa beberapa pengujian empiris. Sedangkan Hasan (2004) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya dan kemasyarakatan memengaruhi nilai-nilai kerja dan perilaku kerja individu di setiap negara. Budaya, tradisi, kondisi ekonomi yang ada di negara-negara lain tentu akan berbeda dari Amerika Utara dan Eropa yang kemudian berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan setempat. Hal ini terbukti dari beberapa hasil penelitian mengenai kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin yang memiliki hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan Steger, Dik dan Duffy (2012) di Amerika Utara dan Eropa menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kebermaknaan kerja diantara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Hasil berbeda didapat pada penelitian Hasan (2004) yang dilakukan di Kuwait, penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Adapun hasil tersebut salah satunya disebabkan oleh budaya Kuwait yang berbeda dengan budaya Eropa dan Amerika Utara, dimana nilai-nilai budaya yang dianut oleh masyarakat Kuwait berdasarkan nilai-nilai dan budaya Islam Konservatif.

Steger, Dik dan Duffy (2012) menjelaskan bahwa kebermaknaan dalam bekerja (*meaningfull work*) 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). Hal lainnya yang tak kalah penting yaitu, pekerjaan tersebut mampu berkontribusi terhadap kesehatan dan kesetaraan organisasi serta masyarakat. Lebih lanjut, Arnold, Turner, Barling, Kelloway, dan McKee (2007) menjelaskan bahwa individu-individu yang merasa pekerjaan mereka bermakna, memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Selain itu, individu juga mampu melihat pekerjaan mereka sebagai suatu pusat

yang lebih penting (Harpaz & Fu, 2002) dan menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka (Nord, dkk.,1990).

Terkait dengan pentingnya makna dalam bekerja, Humphrey, Nahrgang, dan Morgenson (2007) menekankan bahwa kebermaknaan kerja sebagai sumber daya psikologis yang paling penting untuk mencegah hasil negatif yang diberikan oleh seorang pegawai atau karyawan. Kebermaknaan kerja sendiri diartikan sebagai penghayatan seseorang dalam memenuhi kebutuhan ekonomi individual dengan melaksanakan tugas pekerjaan dari satu tahap ke tahap yang lainnya dalam lingkungan sosial (Singh, 1979).

Ketidakbermaknaan individu dalam pekerjaannya dihubungkan dengan kejenuhan eksistensial, acuh tak acuh, dan detasemen dari pekerjaan (May dalam Wiersma & Morris 2012). Kurangnya kebermaknaan kerja seseorang dapat menyebabkan keterasingan dari pekerjaannya (May, 2004). Pentingnya kebermaknaan kerja dijelaskan oleh Steger (2012) melalui sebuah penelitiannya, yang mana pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan dengan kebermaknaan kerja yang tinggi, dapat mengurangi resiko terjadinya *turnover*. Pada penelitian mengenai kebermaknaan kerja (Arnold, dkk., 2007). memaparkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kebermaknaan kerja.

Kebermaknaan kerja adalah perspektif individu yang bergerak dalam pelayanan bidang sosial atau umum dan merasa memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya, mampu memberikan penyesuaian psikologis yang baik, dan sekaligus memiliki kualitas yang diinginkan oleh organisasi (Steger, Dik dan Duffy, 2012). Pekerjaan yang bermakna merupakan pengalaman subjektif yang dirasakan oleh seseorang ketika ia merasa bahwa apa yang dilakukannya mempunyai arti signifikan secara personal. Rosso (2010). Kebermaknaan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan subjek terhadap pekerjaan yang dilakukan, tingkat harmoni atau keseimbangan yang ia capai dalam hubungannya dengan pekerjaan (Morin, 2004).

Makna kerja adalah sebuah konsep yang mau tidak mau terkait dengan keberadaan seseorang dan meliputi tempat kerja sebagai bagian dari keberadaan seseorang. Menurut Seligman (dalam Geldenhuys dkk, 2014), memungkinkan seseorang untuk mencapai hal tersebut, baik melalui hubungan sosial yang positif atau menghubungkannya dengan kemampuan yang lebih baik. Selain itu, seseorang akan merasa terikat untuk menemukan makna dalam hidup mereka ketika mereka melihat kehidupan pekerjaan mereka sebagai tujuan, penting, dan dapat dimengerti (Steger, Dik dan Duffy, 2012). Dengan hal ini dapat dilihat bahwa makna kerja merupakan sudut pandang seseorang dalam menilai perkerjaannya secara positif dan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk memenuhi kebermaknaan dalam pekerjaan.

Steger, Dik dan Duffy (2012) menyebutkan tiga aspek yang dapat menjelaskan kebermaknaan kerja, yaitu: makna positif (*positive meaning*), pembuat makna (*meaning making*), motivasi yang lebih besar (*greater motivation*) melalui kebermaknaan kerja yang dimiliki individu dapat memberi manfaat bagi diri sendiri dan kebersamaan. Pentingnya kebermaknaan juga dijelaskan oleh Steger (2012) melalui sebuah penelitiannya, yang mana pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan dengan kebermaknaan yang tinggi, dapat mengurangi resiko terjadinya *turnover*.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari Rabu, 9 September 2020 kepada 10 karyawan PT. Vinolia Intan Pertiwi diketahui bahwa pada aspek makna positif (*positive meaning*) kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika karyawan tidak menemukan karier yang benar-benar bermanfaat dan pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak memberikan manfaat yang bermakna. Pada aspek pembuat makna (*meaning making*) kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika terkadang memiliki pikiran negative sehingga menjadikan pekerjaan kurang bermakna dan merasa jika selama ini pekerjaan yang dilakukan tidak membuat pribadi lebih baik. Pada aspek motivasi kedelapan karyawan tersebut

mengatakan jika pekerjaan yang dilakukan belum mampu membahagiakan orang lain di sekitar saya.

Steger, Dik dan Duffy (2012) juga menegaskan bahwa kebermaknaan kerja merupakan bagian yang penting bagi kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja dan kepuasan dengan organisasinya. Selain itu individu yang memiliki kebermaknaan kerja nampaknya menjadi salah satu karakteristik yang diharapkan oleh suatu organisasi hal ini karena individu yang memiliki kebermaknaan kerja dapat lebih berkomitmen dengan organisasinya, memiliki keterlibatan yang lebih besar, dan mengurangi adanya *turnover intention*.

Kebermaknaan dalam suatu pekerjaan terbentuk oleh beberapa faktor. Rosso (2010) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja yaitu: (1) faktor diri sendiri, untuk dapat menjadikan pekerjaan itu bermakna, maka dibutuhkan nilai dalam pekerjaan tersebut. Nilai itu adalah tahapan terakhir seseorang dalam menginginkan dan merasakan dirinya seharusnya mampu menyadari saat-saat individu bekerja, motivasi dari dalam diri juga menyebabkan terbentuknya makna kerja, kepercayaan (*beliefs*). Seorang pekerja perlu kepercayaan pada dirinya bahwa pekerjaan mereka adalah pusat kehidupan mereka atau pekerjaan mereka merupakan bagian dari kehidupan mereka, (2) Faktor orang lain, pemimpin juga memainkan peran penting dalam membentuk atau mempengaruhi makna kerja, pegawai selevel (*coworkers*) Tempat kerja adalah arena di mana beragam hubungan interpersonal terbentuk, (4) konteks pekerjaan (*the work context*) antara lain: desain pekerjaan (*design of job task*), misi organisasi (*organizational mission*) adalah representasi dari tujuan dasar, nilai, dan tujuan yang didedikasikan organisasi, kondisi keuangan (*financial circumstance*). Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan, peneliti memilih persepsi terhadap kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dalam penelitian ini yang dipilih berdasarkan salah satu faktor dari Rosso (2010) yaitu orang lain.

Bagi karyawan faktor orang lain sangat berpengaruh terhadap kebermaknaan kerja ketika berada dalam organisasi. Penelitian menunjukkan ketika Individu yang bergerak dalam pelayanan bidang sosial atau umum dan merasa memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya, mampu memberikan penyesuaian psikologis yang baik, dan sekaligus memiliki kualitas yang diinginkan oleh organisasi. Studi lebih lanjut menunjukkan bahwa pemimpin transformasional merangsang perasaan tujuan dan makna pribadi, yang mengarahkan karyawan untuk mengalami pekerjaan sebagai tempat yang bermakna yang berkaitan dengan tujuan karyawan (Ghadi, 2017). Dari pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa makna kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional

Bass (2006) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam perusahaan, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada para karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun kerjasama yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan perusahaan. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai yang lebih maksimal dimasa depan (Burns, 1978).

Pada dasarnya kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek, pertama yaitu *inspirational motivation*. Pada aspek ini, atasan mampu memunculkan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan tantangan dalam pekerjaan bawahan (Bass & Riggio, 2006). Aspek kedua yaitu *intellectual stimulation*. Menurut Bass, pada aspek ini bawahan merasa atasan mendorong mereka untuk mengevaluasi cara kerja mereka dan mencari cara kerja baru dalam melaksanakan tugas dan mempersepsikan tugas-tugas mereka. Aspek ketiga yaitu *individualized consideration* yang berarti atasan menaruh perhatian kepada kebutuhan

bawahan akan pencapaian dan perkembangan karyawan dengan menjadi mentor ataupun pelatih bagi bawahan (Bass & Riggio, 2006). Aspek keempat yaitu *idealized influence*. Pada aspek ini, atasan menjadi panutan bagi bawahan, atasan dihargai dan dipercayai oleh bawahan (Bass & Riggio, 2006).

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari Rabu, 9 September 2020 kepada 10 karyawan PT. Vinolia Intan Pertiwi diketahui bahwa pada aspek *inspirational motivation* kedelapan karyawan tersebut menilai pemimpin belum memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir dan pemimpin belum memberikan perhatian kepada karyawan. Pada aspek *intellectual stimulation* kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika pemimpin membiarkan karyawan ketika melakukan kesalahan dan pemimpin tidak melibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pada aspek *individualized consideration* kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika pemimpin tidak memberikan *feedback* ketika gagal mencapai target dan pemimpin tidak melakukan komunikasi terlebih dahulu dalam mengarahkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada aspek *idealized influence* kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika pemimpin tidak memberikan kebebasan untuk mengekspresikan ide dan kemampuan yang dimiliki dan pemimpin jarang berkomunikasi.

Grant (dalam Rahman, 2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa transformasional kepemimpinan akan mempengaruhi kebermaknaan di tempat kerja melalui motivasi intrinsik kepada para pengikut. Kovjanic (dalam Rahman, 2015) menemukan hubungan kepemimpinan transformasional pada pekerjaan pengikut kepuasan. Kepuasan kerja adalah bagian dari pencapaian pekerjaan bermakna pengikut. Pengikut yang mencapai kebermaknaan di tempat kerja akan memuaskan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka muncul permasalahan “Apakah ada hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan kebermaknaan kerja karyawan di PT. Vinolia Intan Pertiwi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan kebermaknaan kerja karyawan di PT. Vinolia Intan Pertiwi.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industry.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para pimpinan di perusahaan untuk lebih memerhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan bagaimana upaya untuk menciptakan makna kerja bagi karyawan. Hasil penelitian ini nantinya juga dapat menjadi salah satu referensi pada penelitian selanjutnya.