**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFULL WORK* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI X**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANINGFULL WORK AND JOB SATISFACTION IN COOPERATIVE EMPLOYEES X***

**Syeli Wardani1, Alimatus Sahrah2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

syeliwardani9@gmail.com

alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan menjadi isu yang sangat sentral, ketika perusahaann menginginkan tujuan organisasinya segera dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam). Pengambilan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan karakteristik yang berprofesi sebagai karyawan koperasi dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan usia 18 tahun sampai dengan 60 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan *Meaningfull Work*. Teknik analisis data menggunakan analisis kerelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil korelasi ($r\_{xy}$) = 0,277 (p<0,050). Berarti ada hubungan positif yang signifikan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja pada karyawan*.* Semakin tinggi *meaningfull work* karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *meaningfull work* karyawan semakin rendah juga kepuasan kerja pada karyawan.

**Kata kunci:** *Meaningfull Work*, Kepuasan Kerja

***ABSTRACT***

*Job satisfaction for an employee becomes a very central issue, when the company wants its organizational goals to be achieved immediately. This study aims to determine the relationship between meaningful work and job satisfaction in employees. The subjects in this study were 50 employees of the KSP (Savings and Loans Cooperative). The research subjects were taken using purposive sampling method with the characteristics that work as cooperative employees and male and female, aged 18 years to 60 years. The data collection method used the Job Satisfaction Scale and Meaningful Work. The data analysis technique used product moment correlation analysis. Based on the analysis results obtained the results of the correlation (*$r\_{xy}$*) = 0.277 (p <0.050). This means that there is a significant positive relationship between meaningful work and job satisfaction in employees. The higher the meaningfull work of the employee, the higher the job satisfaction of the employee. Conversely, the lower the meaningfull work of the employees, the lower the job satisfaction of the employees.*

***Keywords:*** *Meaningful Work, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

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. 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. Di Indonesia koperasi berkembang seiring dengan jumlah yang meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survey Kementrian 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 dikelompokan menjadi empat jenis, yaitu koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi simpan pinjam, dan koperasi serba usaha (Susanti, 2015). 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. 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 Lidin, Sunaryo dan Khoirul (2019), 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.

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 seuatu 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, promosi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/ jenis pekerjaan, komunikasi. 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). 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 menggangu level produktivitas yang bersangkutan (Prayogo, Adi dan Hardi, 2016).

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan 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. 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.

Dari faktor-faktor tersebut dapat dijadikan acuan untuk melihat sejauh mana tingkat kebermaknaan dalam bekerja yang memiliki oleh karyawan, Hal ini diperkuat dengan adanya survey yang melibatkan 2000 orang Jepang yang dilakukan oleh Lembaga Pusat Riset Jepang pada 2010, hanya 31% yang menganggap pekerjaan sebagai *ikigai*. 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).

*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).

Menurut Steger, Dik & Duffy (2012) Meaningfull work terdiri dari tiga aspek yaitu, *positive meaning*, *meaning making through work*, *greater good motivation*. Berdasarkan hasil wawancara yang diakukan 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 menunjukan bahawa karyawan memiliki *meaningfull work* (kebermaknaan dalam bekerja) yang rendah. Berdasarkan survei di atas karyawan yang tidak menemukan *meaningfull work* dalam pekerjaannya karyawan secara keseluruhan merasakan ketidak benaran moral dalam bekerja, tidak menikmati pekerjaanya, tidak dapat mengembangkan keterampilan, merasa tidak dihargai dalam karyanya (Geldenhuys, Karolina & Cornelia, 2014).

Dari dampak yang dirasakan karyawan inilah menunjukan bahwa *meaningfull work* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena karyawan yang tidak menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan memunculkan perilaku penarikan diri datau perilaku agresif (sabotase, kesalah yang disengaja, perselisihan antara karyawan dan atasan) sehingga menurunkan tingkat produktifitas (wexley & Yulk, 1977). Secara umum karyawan yang merasa tidak puas akan memiliki intensi meninggalkan pekerjaannya (Mobley, 1986). 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.

**METODE**

Sebelum skala Kepuasan Kerja dan *Meaningfull Work* digunakan untukpengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba alat ukur atau *try out*. Subjek yang terlihat di dalam penelitian ini adalah para karyawan dari berbagai instansi yang ada di Temanggung untuk *try out* dan di KSP (Koperasi Simpan Pinjam) untuk pengambilan data penelitian berjumlah 50 karyawan terdiri dari 26 laki-laki dan 24 perempuan. Metode yang digunkana dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner atau skala dengan menggunakan skala *likert* untuk mendapatkan data kuantitatif.Metode pengumpulan data ini menggunakan dasar pemikiran bahwa individu sendiri yang mampu mengetahui tentang keadaannya. Subjek diharapkan dapat menjawab sesuai dengan kondisi yang dialami. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala Kepuasan Kerja dan *Meaningfull Work*.

Pengambilan data menggunakan skala yaitu: Skala kepuasan Kerja dalam penelitian ini merupakan skala dari Spector (1997), yaitu gaji, promosi atasan, tunjangan, imbalan non materil, kondisi kerja, rekan kera, sifat pekerjaan dan komunikasi. Sedangkan skala *Meaningfull Work* merupakan skala Steger, Dik & Duffy (2012) yaitu, makna positif, pembentukan makna melalui pekerjaan, motivasi yang lebih baik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis maka perlu uji prasyarat telih dahulu yakni uji normalitas dan linieritas. Hasil uji normalitas sebaran data variabel Kepuasan Kerja diperoleh KZ-S=0,000 (p>0.050) dan variabel *Meaningfull Work* diperoleh KS-Z=0,054 (p>0.050). Dari uji normalitas Data tersebut menunjukan bahwa skor variabel Kepuasan Kerja memiliki distribusi yang tidak normal dan variabel *Meaningfull Work* terdistribusi normal. Hasil ujilinieritas diperoleh F = 4.521 dengan 0.040 dengan p 0,040 (p ≤ 0.050) berarti hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Meaningfull* *Work* merupakan hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien antara *meaningfull work* dengan Kepuasan kerja sebesar ($r\_{xy}$) = 0,277 dengan nilai p=0,026 (p<0,050) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara *meaningfull work* dengan kepuasan kerja*.* Koefisien determinasi ($R^{2}$) yang diperoleh sebesar 0,077 menunjukan bahwa *meaningfull work* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 7,7%. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebanyak 92,3% disebabkan oleh faktor lain. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Amanda & Ike Agustina (2018) 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. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Littman-Ovadia dan Steger (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebermaknaan hidup relawan dan pekerja dewasa. Dan 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.

*Meaningful work* menjadi penting dalam organisasi karena karyawan yang memiliki *meaningful work* tinggi menganggap pekerjaanya 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 pekerjannya sebagai sebuah aktivitas yang bermakna, akan bekerja dengan sungguh sungguh dan dengan pekerjaan yang terbaik (Fairlie, 2011). Dari aktivitas yang dilakukan karyawan inilah menunjukan 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).

Hasil kategorisasi skor kepuasan kerja dikethui bahwa 16 subjek (32%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 34 subjek (68%) memiliki kepuasan kerja yang sedang dan sebanyak 0 subjek (0%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.



**32%**

|  |  |
| --- | --- |
| **68%** | Tinggi |
|  |
|  | Sedang |
|  | Rendah |

**Grafik 1.** Kategorisasi Skor Skala KepuasanKerja.

Hasil kategorisasi *Meaningfull Work* diketahui bahwa 3 subjek (6%) memiliki *Meaningfull Work* yang tinggi, 47 subjek (94)memiliki *Meaningfull Work* yang sedang dan sebanyak 0 subjek (0%) memiliki *Meaningfull* *Work* yang rendah.



**6%**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | tinggi |
|  |  |
|  |  |
|  |  | sedang |
|  |  |
|  |  |
| **94%** |  | rendah |
|  |
|  |
|  |  |

**Grafik 2.** Kategorisasi Skor Skala *Meaningfull**Work*.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *Meaningfull Work* dan Kepuasan Kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *Meaningfull Work* maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah *Meaningfull Work* dalam bekerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja yang dimiliki karaywan tersebut.

Saran untuk karyawan, Hasil penelitian ini menunjukan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, hal ini perlu dipertahankan atau lebih baik lagi ditingkatkan dengan cara tetap bekerja secara optimal sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Pada karyawan mayoritas memiliki *Meaningfull Work* dalam kategori sedang dan hal ini perlu dipertahankan atau lebih baik ditingkatkan agar karyawan dapat memiliki *meaningful work* dan dapat berperilaku dan berpikir secara positif dalam bekerja untuk mencari solusi ketika menghadapi permasalahan yang dihadapi selama bekerja.

Saran untuk perusahaan, perusahaan dapat membantu karyawan menemukan sesuatu yang bermakna dari apa yang dikerjakan. Apabila kebermaknaan dalam bekerja (*Meaningfull Work*) semakin meningkat maka akan berdampak positif dengan Kepuasan Kerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dengan cara pihak perusahaan diharapkan membantu memberikan pengembangan dan pembelajaran, menyangkut pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan kompetensi individu sehingga dapat memberikan makna kerja yang positif pada individu tersebut.

Saran bagi peneliti selanjutnya, bagi penelitian mendatang dapat lebih mengembangkan penelitian terkait kepuasan kerja pada karyawan dengan mempertimbangkan fakto-faktor lain seperti faktor lingkungan yaitu terdiri dari karakteristik pekerjaan, variabel peran, konflik antara pekerjaan dan lingkungan, gaji/bayaran. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya penelitian mengenai kepuasan kerja. Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu alat ukur yang digunkana memiliki jumlah aitem yang tidak sama sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk membuat alat ukur dengan jumlah aitem yang sama.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amanda, R., & Agustina, I. (2018). *Hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan*.

Ambar, T. S. Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

As’ad, M. (2003). *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan* *edisi 2*. Yogyakarta: Liberty.

Budiartha, I. G. N., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi 4*(1).

Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, *13*(4), 508-525.

Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *Journal of Industrial Psychology*, *40*(1), 1-10.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Hardjanto,KH. 2010. Pengaruh penempatan pegawai dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Progres: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, 15* (36), 31-46.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(3), 853–859.

Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, *5*(6), 419–430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>

Mitsuhashi, Y. (2017). Ikigai: Bagaimana konsep orang Jepang meningkatkan kerja dan hidup mereka. Bbc Indonesia. Diakses dari <http://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-41021291.04/01/20>.

Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, *9*(1), 10-15.Republik Indonesia 1992.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang Perkoperasian Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia*. Lembaran Negara RI 1992, No. 14/Per/M.KUKM/XII/2009.

Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, *4*(1), 1–8.

Siregar, A. P., & Jamhari. (2013). Analisis kinerja koperasi unit desa di daerah Istimewa Yogyakarta. *Agro Ekonomi*, *24*(2), 113–124.

Spector. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322–337.

Susanti, M. I. (2015). Peran Koperasi Serba Usaha (KSU) “Mitra Maju” Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota Di Kampung Sumber Sari Kabupaten. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, *3*(2), 558–570.

Syahruddin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *13*(1), 59–72.

Wexley & Yukl. (1977). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wulandari, M., & Sulistari, E. (2018). Strategi pengembangan koperasi (studi kasus pada koperasi simpan pinjam mentari dana mandiri Salatiga). *Ecodunamika,* 1-6