

ABSTRAK

Fakihatn. 2012. *Hubungan antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk.* Skripsi., Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kebermaknaan Hidup

Manusia (karyawan) adalah bagian sangat penting bagi suatu organisasi/ perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh baik untuk perusahaan. Motivasi kerja karyawan dalam perusahaan sangat mutlak adanya. Sehebat apapun rencana atau kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, jika dalam proses aplikasinya dilaksanakan oleh karyawan yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasi rencana tersebut. Motivasi kerja akan dirasakan hasilnya jika karyawan bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik akan merasa usahanya bukanlah sia-sia, tetapi bermakna penting dalam dirinya dan perusahaan. Frankl mengemukakan bahwa keberadaan manusia pada hakikatnya adalah transedensi diri dan bukan merupakan perwujudan aktualisasi diri semata. Perhatian dan kepentingan utama manusia terletak pada aktualisasi diri, tetapi justru pada realisasi nilai-nilai dan pemenuhan makna dalam kehidupannya, dan secara hakiki manusia mampu menemukan makna hidup melalui penghayatan agama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kebermaknaan karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket. Angket penelitian terdiri dari dua angket yaitu angket motivasi kerja dan angket kebermaknaan hidup yang masing-masing terdiri dari 24 aitem. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa *product moment*.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang, pada variabel motivasi kerja menghasilkan 9 orang karyawan atau 15% memiliki motivasi kerja tinggi, 48 orang atau 68.3% memiliki tingkat motivasi kerja sedang, dan 10 orang karyawan atau 16,7% memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Sedangkan variabel kebermaknaan hidup menghasilkan 11 karyawan (18.3%) memiliki kebermaknaan hidup tinggi, 42 karyawan (70 %) memiliki kebermaknaan hidup sedang, dan 7 karyawan (11.7%) memiliki kebermaknaan hidup rendah. Hasil penelitian di atas, kedua variabel (motivasi kerja dan kebermaknaan hidup karyawan) menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif ($r_{xy} 0,761$; dengan $sig < 0,05$). Artinya, hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05.