

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebermaknaan Hidup

1. Pengertian Kebermaknaan Hidup

Salah satu ahli psikologi eksistensial adalah Viktor Frankl yang terkenal dengan Logoterapinya. Viktor Frankl adalah seorang psikiater dari Austria yang merupakan pelopor bagi aliran ketiga dalam Psikologi yaitu Psikologi Eksistensial. Beliau mulai menemukan dan membuat pendekatan eksistensial berdasarkan pengalaman hidupnya sendiri ketika menjadi tawanan di Kamp Konsentrasi Nazi Jerman di Austwrich. Dalam kehidupan yang penuh penderitaan di dalam Kamp Nazi tersebut, Viktor Frankl menemukan adanya individu yang mampu bertahan hidup dengan rasa semangat yang tetap tinggi walaupun hampir kebanyakan tawanan lain sudah putus asa dan bahkan mencoba bunuh diri (Koswara, 1992). Menurut Victor Frankl makna hidup merupakan proses penemuan suatu hakekat yang sangat berarti bagi individu. Pencarian makna hidup pada tiap orang berbeda, ini merupakan alasan yang mendasar dari tiap individu. Makna hidup dapat dicapai dari nilai kreatif, nilai penghayatan dan nilai bersikap. Nilai kreatif mengilhami individu untuk menghasilkan, menciptakan dan mencapai sukses di dalam suatu pekerjaan. Nilai penghayatan mencakup pengalaman positif seperti cinta dan penghargaan terhadap keindahan. Nilai bersikap membawa seseorang kepada pilihan bersikap terhadap kondisi negatif yang tidak dapat dihindari seperti ketidakadilan (Debats, 1993).

Frankl (1970) menyatakan bahwa kehidupan bukanlah sesuatu yang hampa. Makna hidup bermula dari sebuah visi kehidupan, harapan dan merupakan alasan kenapa individu harus tetap hidup. Makna hidup adalah hal-hal yang dianggap penting, dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*the purpose in life*). Makna hidup apabila berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan ini dirasakan

demikian berarti dan berharga. Dan makna hidup ternyata ada dalam kehidupan itu sendiri, dan dapat ditemukan dalam setiap keadaan yang menyenangkan dan tak menyenangkan, keadaan bahagia dan penderitaan.

Menurut Frankl makna hidup hanya ada satu di dalam setiap situasi. Individu akan dipandu oleh suara hati secara intuisi untuk menemukan makna hidup sebenarnya. Keadaan mendesak secara kuat mempengaruhi dalam mencapai makna hidup, sebagian besar bergantung pada sikap individu terhadap keadaan mereka. Jika individu tidak mengejar makna hidupnya dia mengalami *vacuum existential* atau *meaninglessness*. Hal ini sering diiringi dengan perasaan kebosanan, ketidakpedulian, perasaan tidak bermakna, kehampaan, kurangnya orientasi bertujuan, sikap apatis, serta ketidakpuasan terhadap hidup (Debats, 1993). Pencipta logoterapi ini mengungkapkan bahwa kebermaknaan hidup adalah sebuah motivasi yang kuat dan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang berguna, sedangkan hidup yang berguna adalah hidup yang terus menerus memberi makna baik pada diri sendiri maupun orang lain (Bastaman, 2007). Frankl mengatakan individu yang memiliki kebermaknaan hidup yang tinggi, akan memberikan nilai-nilai yang positif terhadap pengalaman yang pernah dialaminya akan mengantarnya pada penilaian diri dan pemahaman diri yang positif, karena individu cenderung mampu merasa puas terhadap diri dan hidupnya (Bastaman, 1996).

Hidup adalah rangkaian permainan yang tak lepas dari menang-kalah, sedih-senang, derita-bahagia, sukses-gagal, pasang-surut, gelap-terang, malam-siang, dan seterusnya. Permainan hidup yang seperti dua sisi mata uang ini, memercikkan gelombang elektromagnetik. Kekalahan atau kemenangan yang besar akan membangkitkan energi yang besar pula. Demikian pula kegagalan dan kesuksesan yang dahsyat, akan menimbulkan energi yang dahsyat pula (Ronnie, 2005). Ronnie Dani penulis buku yang berjudul *Menyibak Tabir Hidup* mengatakan bahwa energi yang ditimbulkan dari segala peristiwa yang menghias kehidupan keseharian kita ini

bersifat netral. Tidak negatif dan tidak juga positif. Kitalah kemudian melabelinya dengan istilah positif atau negatif, karena cara pandang kita, karena pemikiran kita terhadap apa yang terjadi. Itu, seperti yang dikatakan oleh Epictetus yang hidup di Yunani ribuan tahun yang lalu, *Men are disturbed not by things that happen, but by their opinion of the things that happen* (manusia terusik bukanlah disebabkan oleh apa yang terjadi, tetapi oleh pendapatnya sendiri tentang apa yang terjadi itu). Energi adalah kekuatan, *power*. Daya yang menggerakkan kita untuk melakukan sesuatu. Gelombang energi yang ditimbulkan oleh kegagalan, kekecewaan, dan penderitaan yang luar biasa, akan berdaya luar biasa apabila mampu kita salurkan ke hal-hal yang positif. Kebangkitan, ketegaran dan kebesaran jiwa adalah hasil akhir dari energi ini.

Makna hidup bisa berbeda antara manusia yang satu dengan yang lain dan berbeda setiap hari, bahkan setiap jam. Karena itu, yang penting bukan makna hidup secara umum, melainkan makna khusus dari hidup seseorang pada suatu saat tertentu. Pertanyaan yang bersifat umum bisa disamakan dengan pertanyaan berikut yang diajukan kepada seorang juara catur, *Goba katakan, apa langkah catur yang paling baik di dunia?* Tentu saja tidak ada langkah terbaik, bahkan tidak ada langkah baik tanpa memperhitungkan situasi permainan dan kepribadian dari lawan main kita. Hal serupa berlaku dalam kehidupan manusia. Orang tidak boleh mencari makna hidup yang abstrak. Setiap manusia memiliki pekerjaan dan misi untuk menyelesaikan sebuah tugas khusus. Dalam kaitan dengan tugas tersebut dia tidak bisa digantikan dan hidupnya tidak bisa diulang. Karena itu, setiap manusia memiliki tugas yang unik untuk menyelesaikan tugasnya (Lala Hermawati, 2004).

Tokoh yang lain adalah Maslow, menurut Maslow makna hidup merupakan sesuatu yang muncul secara intrinsik dari diri manusia sendiri. Manusia harus memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu untuk memenuhi nilai-nilai diri dalam hidupnya. Bila kebutuhan-kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka nilai-nilai itu akan menjadi energi motivasional bagi individu untuk mendedikasikan diri pada usaha

memenuhi nilai-nilai tersebut. Apabila individu memilih melakukan aktivitas-aktivitas yang sesuai dengan nilai-nilai intrinsik dalam dirinya, maka ia akan mendapatkan makna hidup yang bernilai positif dan menyehatkan bagi perkembangan kepribadian. Makna hidup menurut Maslow tak lain adalah *meta motive*, *meta-needs* atau *growth need*, yaitu suatu kebutuhan yang muncul dalam diri manusia untuk meraih tujuan, melanjutkan kehidupan, dan menjadi individu yang lebih baik. Manusia harus memenuhi *basic needs*nya terlebih dahulu, sebelum berusaha memenuhi *growth needs*. Manusia yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya, tapi tidak berhasil memenuhi nilai-nilai dalam dirinya akan menjadi sakit. Manusia yang berhasil menemukan makna hidupnya akan merasa dirinya penting dan bermakna (Debats, 1993). Semua analisis eksistensial menyepakati bahwa kesadaran pada dasarnya adalah intensional dan dunia manusia pada dasarnya merupakan hasil penciptaan (pemaknaan) manusia dan ia hidup dalam dunia yang telah diciptakan atau dimaknainya (Abidin, 2002).

2. Aspek-Aspek Kebermaknaan Hidup

Menurut James Crumbaugh & Leonard Maholick (dalam Koeswara, 1992), kebermaknaan hidup individu dapat diidentifikasi melalui enam aspek dasar, yaitu

1. Arti hidup; makna hidup adalah segala sesuatu yang dianggap penting dan berharga bagi kehidupan individu, memberi nilai yang spesifik, serta dapat dijadikan sebagai tujuan hidup bagi individu tersebut.
2. Kepuasan hidup; Kepuasan hidup adalah penilaian seseorang terhadap hidup yang dijalannya, sejauh mana ia mampu menikmati dan merasakan kepuasan dalam hidup dan segala aktivitas yang telah dilakukannya.
3. Kebebasan; kebebasan adalah bagaimana individu merasa mampu untuk mengendalikan kebebasan hidupnya secara bertanggung jawab.

4. Sikap terhadap kematian; sikap terhadap kematian adalah persepsi tentang kesiapan individu terhadap kematian yang pasti akan dihadapi oleh setiap manusia.
5. Pikiran tentang bunuh diri; pikiran tentang bunuh diri adalah persepsi tentang jalan keluar dalam menghadapi masalah hidup bahwa bunuh diri bukan merupakan solusi.
6. Kepantasan untuk hidup; kepantasan untuk hidup adalah evaluasi individu terhadap hidupnya sendiri, sejauh mana ia merasa bahwa apa yang telah ia lalui dalam hidupnya merupakan sesuatu yang wajar, sekaligus menjadi tolok ukur baginya tentang mengapa hidup itu layak untuk diperjuangkan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebermaknaan Hidup

Frankl (2003) berpendapat bahwa secara hakiki manusia mampu menemukan kebermaknaan hidup melalui transendensi diri. Salah satunya dengan mengambil ajaran-ajaran agama yang diterapkan pada sebuah kehidupan.

Manusia dapat menemukan makna melalui realisasi nilai-nilai manusiawi yang meliputi

1. Nilai-nilai kreatif

Menurut Frankl nilai-nilai kreatif adalah apa yang diberikan individu pada kehidupan. Nilai-nilai ini diwujudkan dalam aktivitas yang kreatif dan produktif, biasanya berkenaan dengan suatu pekerjaan. Namun nilai-nilai ini dapat diungkap dalam semua bidang kehidupan. Makna diberikan kepada kehidupan melalui tindakan yang menciptakan suatu hasil yang kelihatan atau suatu ide yang tidak kelihatan, atau dengan melayani orang lain (Bastaman, 1996).

2. Nilai-nilai pengalaman

Nilai-nilai pengalaman menurut Frankl adalah apa yang diterima oleh individu dari kehidupan. Misalnya menemukan kebenaran, keindahan dan cinta. Nilai-nilai pengalaman dapat memberikan makna sebanyak nilai-nilai daya cipta. Ada kemungkinan individu untuk memenuhi arti kehidupan dengan mengalami berbagai segi kehidupan secara intensif meskipun individu tersebut tidak melakukan tindakan-tindakan yang produktif (Bastaman, 1996).

3. Nilai-nilai sikap

Nilai-nilai sikap adalah sikap yang diberikan individu terhadap kodrat-kodrat yang tidak dapat diubah, seperti penyakit, penderitaan atau kematian. Situasi-situasi buruk yang dapat memberikan keputusasaan dan tanpa harapan dapat memberikan kesempatan yang sangat besar bagi individu untuk menemukan makna hidupnya. Nilai-nilai sikap ini menerima dengan penuh ketabahan, kesabaran dan keberanian segala bentuk penderitaan yang tidak mungkin dihilangkan seperti kematian, bencana, sakit yang tidak dapat disembuhkan dan menjelang kematian, setelah segala upaya dan ikhtiar dilakukan secara maksimal (Bastaman, 2007).

Dari pemaparan diatas, dapat dipahami bahwa kebermaknaan hidup karyawan adalah karyawan yang dalam bekerja merasakan nyaman, bahagia dan sejahtera yang ditimbulkan dari keberhasilan dia dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Kebermaknaan hidup yang ditandai dengan faktor kreatif, pengalaman dan sikap atau bisa artikan sebagai kesediaan bekerja dengan baik.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena

ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Sherif & Sherif (1956), mengartikan motif sebagai suatu istilah generik yang meliputi semua faktor internal yang mengarah pada berbagai jenis perilaku yang bertujuan, semua pengaruh internal, seperti kebutuhan (*needs*) yang berasal dari fungsi-fungsi organism, dorongan dan keinginan, aspirasi, dan selera sosial, yang bersumber dari fungsi-fungsi tersebut. R.S Woodward (dalam Alex Sobur,2003), mengartikan motif sebagai suatu set yang dapat atau mudah menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu

Menurut Pandji Anoraga (1992), kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Selanjutnya Anoraga (1992), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Mohyi (1990) mengungkapkan bahwa, motivasi berasal dari kata-kata "*movere*" yang berarti dorongan, dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut *motivation*. Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak (melakukan sesuatu).

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias

untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. Selanjutnya Filmore H. Stanford mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 1993). Menurut Harold Koontz, motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat). Menurut Malayu (2001), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2001). Motivasi juga merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai keinginan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 1989).

Menurut Robert A. Baron, Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas (Mangkunegara, 1993). Kemudian Hegel 1770-1831 mengemukakan bahwa inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya (Pandji Anoraga, 1992). Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan

bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Untuk memotivasi bawahannya, seorang manajer harus mengetahui lebih dahulu motif apa yang menyebabkan bawahannya berperilaku tertentu. Menurut Mohyi (1999), motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 1993).

Menurut Wexley dan Yulk, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Aswad, 1999). Kemudian Stephen P. Robbins (1996), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pandji Anoraga (1992), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Selanjutnya Martoyo (1992) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Menurut Greenberg & Baron 1997, motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga/ memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Ada 3 komponen dari motivasi, yaitu:

1. *Arousal*, sesuatu yang membangkitkan. Hal ini berkaitan dengan dorongan (*drive*) atau energi (*energy*) dibalik perilaku.
2. *Direction*, arah tindakan yang diambil.
3. *Maintenance*, seberapa lama seseorang akan bertahan pada pilihan yang dibuat untuk mencapai tujuan (Yuwono,dkk, 2005).

Mangkunegara (1993), mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan personal karyawan agar mempunyai arah untuk mencapai tujuan perusahaan. Personal karyawan perlu mempunyai motivasi intruksi yang tinggi yaitu mempunyai motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri selain dari lingkungan. Personal karyawan tersebut biasanya tidak pernah mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja, tetapi berusaha menciptakan situasi agar bekerja efektif dan produktif. Disamping itu, mereka mampu menghayati fungsi dan tugasnya secara mendalam sehingga mereka bekerja tanpa pamrih. Bagi mereka keberhasilan adalah kepuasan bagi dirinya, disamping itu untuk kepentingan orang banyak.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Soeharsono Sagir mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Siswanto, 1987) adalah sebagai berikut:

1) Prestasi (*Achievement*)

Seorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu tujuan "kebutuhan" atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. David McClelland menyatakan bahwa tingkat "needs of Achievement" (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. n . Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (*Calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan pengakuan atau Recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau "*rumoso handarbeni*" akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "Kotak Saran" dari tenaga kerja, yang dijadikan

masukannya untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggungjawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi, untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

Adanya keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggungjawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai pada tingkat Top management akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.

Salah satu wujud dari kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka adalah adanya promosi kenaikan satu level atau tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi maupun karyawan yang mempunyai skill yang bagus untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya.

Dari paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada 3 faktor yang paling sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu:

1. Penghargaan; merupakan pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali atas prestasi yang dimilikinya. Penghargaan akan menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Keterlibatan; merupakan rasa yang dimiliki seorang karyawan untuk ikut serta menjaga dan mengembangkan perusahaan dalam menghasilkan produk yang lebih baik.
3. Kesempatan; merupakan peluang seorang karyawan untuk mengembangkan segala prestasi dan potensi dia untuk bekerja lebih maksimal.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah karyawan yang memiliki energi positif dalam bekerja sehingga mampu membangkitkan dia untuk bekerja secara cepat, hati-hati dan maksimal sesuai dengan tujuan yang ditentukan perusahaan. Yang ditandai dengan faktor-faktor motivasi kerja yaitu penghargaan, keterlibatan dan kesempatan.

C. Kajian Islam Kebermaknaan Hidup

Pada umumnya, seseorang tidak menyadari banyak hal tentang sesuatu yang terjadi pada dirinya, yang mereka ketahui hanyalah realitas yang nampak saja. Makna hidup dalam Islam bukan sekadar berpikir tentang realita, bukan sekadar berjuang untuk mempertahankan hidup, tetapi lebih dari itu, yakni memberikan pencerahan dan keyakinan bahwa hidup ini bukan sekali, tetapi hidup yang berkelanjutan, hidup yang melampaui batas usia manusia di bumi, hidup yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan sang Kholik. Setiap orang beriman harus meyakini bahwa setelah hidup di dunia ini ada kehidupan lain yang lebih baik, abadi dan lebih indah yaitu alam akhirat. Sebagaimana Allah menjelaskan dalam surat An-Nahl ayat 97, yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik [839] dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Ayat lain terkait dengan kebermaknaan hidup, yaitu surat Al-Baqarah Ayat 155:

وَلَتَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْأَثْمَارِ وَبَشِيرٍ لِّلصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: *Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.*

Ayat selanjutnya yang mengandung makna dalam kehidupan yaitu surat Luqman ayat 31, yaitu:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ الْفُلُوكَ تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِنِعْمَتِ
اللَّهِ لِيُرِيَكُمْ مِّنْ آيَاتِهِ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ

﴿٣١﴾

Artinya: *"Tidakkah kamu memperhatikan bahwa sesungguhnya kapal itu berlayar di laut dengan ni'mat Allah, supaya diperlihatkan-Nya kepadamu sebahagian dari tanda-tanda (kekuasaan)-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi semua orang yang sangat sabar lagi banyak bersyukur".*

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa derajat manusia di hadapan Allah SWT adalah sama, yang membedakan adalah tingkat keimanan seseorang. Setiap kejadian yang dialami seseorang bukanlah suatu yang tanpa makna. Segala hal yang terjadi memiliki arti tersendiri. Seseorang yang sedang merasakan kesusahan kemudian dia sabar serta mau berusaha bangkit dari masalahnya itu, maka ia akan menemui kebahagiaan yang diharapkan. Surat Al-Baqarah Ayat 155 menjelaskan bahwa segala macam masalah yang dihadapi seseorang akan terselesaikan jika ia mau sabar dan *ikhtiar*.

Manusia mempunyai tujuan hidup sebagaimana yang di jelaskan oleh filsuf dan juga sufi Al Ghazali *tujuan manusia sebagai individu adalah mencapai kebahagiaan dan kebahagiaan yang paling utama harus diketemukan di kehidupan yang akan datang, sarana utama kepada tujuan itu ada dua macam amal baik lahiriah berupa ketaatan kepada aturan-aturan tingkah laku yang diwahyukan dalam kitab suci dan upaya bathiniah untuk mencapai keutamaan jiwa".* Jadi setiap orang menginginkan kehidupannya memiliki makna yang hakiki, dan setiap orang mampu untuk menjadikan hidupnya bahagia dan penuh makna.

D. Kajian Islam Tentang Motivasi Kerja

Kesinambungan pengalaman seseorang dalam kehidupan beragama sedikit demi sedikit semakin mantap sebagai suatu unit yang otonom dalam kepribadiannya. Unit itu merupakan suatu organisasi yang disebut *%kesadaran beragama+* sebagai hasil peranan fungsi kejiwaan terutama motivasi, emosi dan intelegensi. Motivasi

berfungsi sebagai daya penggerak mengarahkan kehidupan mental. Emosi berfungsi melandasi dan mewarnainya, sedangkan intelegensi yang mengorganisasi dan memberi pola. Bagi seseorang yang memiliki kesadaran beragama yang matang, pengalaman kehidupan beragama yang terorganisasi tadi merupakan pusat kehidupan mental yang mewarnai keseluruhan aspek kepribadiannya. Kesadaran beragama merupakan dasar dan arah dari kesigapan seseorang mengadakan tanggapan, reaksi, pengolahan dan penyesuaian diri terhadap rangasangan yang datang dari dunia luar. Semua tingkah laku dalam kehidupannya seperti berpolitik, berekonomi, berkeluarga, bertani, berdagang, berolah raga, berperang, belajar-mengajar dan bermasyarakat diwarnai oleh sistem kesadaran beragamanya. Kesadaran beragama tidak hanya melandasi tingkah laku yang tampak, tetapi juga mewarnai sikap, pemikiran, *I'tikad*, niat, kemauan dan tanggapan terhadap nilai-nilai abstrak yang ideal seperti demokrasi, keadilan, pengorbanan, persatuan, kemerdekaan, perdamaian, dan kebahagiaan (Baharuddin dkk, 2008). Dalam membentuk kematangan beragama dibutuhkan motivasi untuk menggerakkan serta mengarahkan kehidupan mental. Oleh karena itu motivasi memiliki peranan penting dalam menjadikan pribadi yang taat dalam beragama.

Semangat atau motivasi kerja dalam arti luas menyangkut akhlak dalam pekerjaan, loyalitas dan dedikasi dalam bekerja. Semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka beribadah dan pencapaian Ridha Allah. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci. Allah telah menjamin rezeki dalam kehidupan seseorang, namun tidak akan diperoleh kecuali dengan bekerja atau berusaha. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menghendaki adanya etos

kerja yang tinggi bagi umatnya dalam memenuhi keinginannya, bukan semata-mata hanya dengan berdoa. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al Anfaal Ayat 24:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا تَحْيِيكُمْ ؕ وَعَلِمُوا أَنَّ
اللَّهَ تَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ ؕ وَأَنَّهُ رَاجِعٌ إِلَىٰهِ يُحْشَرُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu, Ketahuilah bahwa Sesungguhnya Allah membatasi antara manusia dan hatinya dan Sesungguhnya kepada-Nyalah kamu akan dikumpulkan".*

Ayat diatas menjelaskan betapa Islam sangat memotivasi seseorang untuk bekerja dan berusaha. Islam menuntun setiap orang untuk mendayagunakan semua potensi dan mengarahkan segala dayanya sekecil apapun. Islam melarang seseorang mengemis sedangkan ia mempunyai sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk membuka peluang kerja yang akan mencukupi kebutuhannya. Motivasi adalah kunci seseorang untuk meraih tujuan yang diharapkan. Hasil dari pekerjaan yang diselesaikan dengan energi yang positif akan sangat lebih baik jika dibandingkan dengan bekerja tanpa dorongan yang positif. Seseorang akan menemukan hasil jika berusaha mencarinya.

Oleh karena itu Allah SWT menegaskan dalam al-Quran surat Al-Qashash Ayat 77, yaitu:

وَأَبْتَعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (keni'matan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang paling sempurna diantara makhluk-makhluk ciptaan Allah SWT. Kepada manusia diberikan potensi (kelebihan) seperti fisik yang sempurna, akal, batin, hati dan perasaan yang tidak dimiliki oleh makhluk-makhluk lain. Itulah sebabnya manusia diwajibkan agar mencari kebahagiaan dunia akhirat dengan beribadah juga bekerja. Jadi manusia bekerja bukan hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan duniawi saja, melainkan juga untuk memenuhi bekal di akhirat. Orang Jawa sering berkata dengan ungkapan yang singkat tetapi penuh makna, *wrip iku mung mampir ngombe*. Artinya hidup dan kehidupan di dunia itu hanya sementara dan sangat singkat. Hal ini memberikan arahan bahwa sehabis kehidupan di dunia masih ada kehidupan yang kekal yaitu di alam akhirat.

E. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kebermaknaan Hidup karyawan

Motivasi dalam bekerja memiliki peranan penting dalam kebermaknaan hidup karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka berpengaruh baik pada kebermaknaan hidup karyawan.

Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kebermaknaan hidup karyawan, maka terlebih dahulu kita lihat pengertian motivasi kerja menurut Mohyi (1999), motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati. Makna hidup menurut Victor Frankl makna hidup merupakan proses penemuan suatu hakekat yang sangat berarti bagi individu (Debats, 1993).

Menurut Frankl sumber utama dari motivasi adalah kebermaknaan hidup. Kebermaknaan hidup dapat diwujudkan dalam sebuah keinginan menjadi orang yang berguna untuk orang lain. Kehidupan yang sehat adalah kehidupan yang penuh makna. Kehidupan yang bermakna akan dimiliki seseorang apabila dia mengetahui apa makna dari sebuah pilihan hidupnya. Makna hidup ini bermula dari sebuah visi kehidupan, harapan dalam hidup, dan adanya alasan kenapa seseorang harus terus hidup. Dengan adanya visi tersebut seseorang akan menjadi tangguh dalam menghadapi kesulitan hidup seberat apapun. Kebermaknaan hidup ini adalah sebuah kekuatan hidup manusia, yang selalu mendorong seseorang untuk memiliki sebuah komitmen kehidupan. Ketika seseorang mendapati dirinya tidak bermakna, karena sedang terkena penyakit, maka hal pertama yang akan dilakukan adalah mencoba untuk bangkit dengan cara menghilangkan penyakit yang sedang dideritanya itu. Begitulah seterusnya sampai ia kembali menyadari bahwa dirinya telah sembuh dari penyakit yang diderita. Frankl menamakan teori ini dengan logoterapi (Djamaludin Ancok, 2006.)

Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai suatu tujuan, seorang individu harus melalui proses yang memiliki arti penting dan hakiki. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup.

F. Hipotesis

Hipotesis : terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan.

