

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Riwayat PT Semen Gresik (Persero) Tbk

PT Semen Gresik (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri semen. Diresmikan di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 oleh Presiden RI pertama dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. Pada tanggal 8 Juli 1991 Semen Gresik tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya serta merupakan BUMN pertama yang *go public* dengan menjual 40 juta lembar saham kepada masyarakat. Komposisi pemegang sahamnya adalah Negara RI 73% dan masyarakat 27%.

Pada tanggal 24 September 1994 PT Semen Gresik melakukan peresmian pabrik Tuban 1 dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun. Kemudian pada tanggal 15 September 1995 perseroan melakukan Penawaran Umum Terbatas I (Right Issue I), yang mengubah komposisi kepemilikan saham menjadi Negara RI 65% dan masyarakat 35%. Tanggal 15 September 1995 PT Semen Gresik berkonsolidasi dengan PT Semen Padang dan Semen Tonasa, yang kemudian dikenal dengan nama Semen Gresik Group (SGG). Total kapasitas terpasang SGG sebesar 8.5 juta ton semen pertahun.

Pada tanggal 17 September 1996 peresmian pabrik tonasa IV dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun. Tidak hanya itu saja pada tanggal 17 April 1997 PT Semen Gresik (persero) Tbk kembali melaksanakan peresmian pabrik Tuban II dengan kapasitas 2,3 juta ton/tahun serta pada tanggal 20 Maret 1998 PT Semen Gresik kembali melaksanakan peresmian pabrik Tuban III yang memiliki kapasitas sekitar 2,3 juta ton/tahun. Pemerintah melepas kepemilikan sahamnya di SGG

sebesar 14% melalui penawaan terbuka yang dimenangkan oleh Cemex S.A. de C.V pada tanggal 17 September 1998, perusahaan semen global yang berpusat di Mexico. Komposisi kepemilikan saham kembali menjadi Negara RI 51% , masyarakat 35%, dan Cemex 14%.

Pada tanggal 30 September 1999, komposisi kepemilikan saham kembali berubah menjadi Negara RI 51%, masyarakat 23.5% dan Cemex 25.5%.

Pada tanggal 27 Juli 2006 terjadi transaksi penjualan saham Cemex S.A. de C.V. pada Blue Valley Holdings PTE Ltd.. sehingga komposisi kepemilikan saham sampai saat ini berubah menjadi Negara RI 51.01%, Blue Valley Holdings PTE Ltd. 24.90% dan masyarakat 24.09%.

Kapasitas terpasang riil SGG sebesar 16.92 juta ton semen per tahun, dan menguasai 46% pangsa pasar semen domestik.

## **2. Visi, Misi PT Semen Gresik (Persero) Tbk.**

### **1) Visi**

Menjadi Perusahaan Persemenan Terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara.

### **2) Misi**

- a. Memproduksi, memperdagangkan semen dan produk terkait lainnya yang berorientasikan kepuasan konsumen dengan menggunakan teknologi yang ramah lingkungan.
- b. Mewujudkan manajemen perusahaan yang berstandar internasional dengan menjunjung tinggi etika bisnis dan semangat kebersamaan serta bertindak proaktif, efisien dan inovatif dalam setiap karya.
- c. Meningkatkan keunggulan bersaing dalam industri semen domestik dan internasional.

- d. Memberdayakan dan mensinergikan unit-unit usaha strategik untuk meningkatkan nilai tambah secara berkesinambungan.
- e. Mengembangkan komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan pemangku kepentingan (stakeholders) terutama pemegang saham, karyawan dan masyarakat sekitar.

### **3) Lokasi**

Semen Gresik memiliki 3 pabrik dengan kapasitas terpasang 8,5 juta ton semen per tahun yang berlokasi di Tuban, Jawa Timur. Semen Gresik memiliki 2 pelabuhan, yaitu : Pelabuhan khusus Semen Gresik di Tuban dan Gresik. Lokasi pabrik sangat strategis di Sumatera, Jawa dan Sulawesi menjadikan Semen Gresik Group (SGG) mampu memasok kebutuhan semen di seluruh tanah air yang didukung ribuan distributor, sub distributor dan toko-toko. Selain penjualan di dalam negeri, SGG juga mengekspor ke beberapa negara antara lain: Singapura, Malaysia, Korea, Vietnam, Taiwan, Hongkong, Kamboja, Bangladesh, Yaman, Norfolk USA, Australia, Canary Island, Mauritius, Nigeria, Mozambik, Gambia, Benin dan Madagaskar.

Penelitian ini dilakukan di kantor Semen Gresik yang tepatnya berada di Gresik yang merupakan pabrik utama dari Semen Gresik di Indonesia.

## **B. Karakteristik Responden**

Peneliti memperoleh data penelitian dengan menggunakan angket motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup yang meliputi usia, jenis kelamin serta masa kerja. Setelah data yang ditargetkan terkumpul, peneliti melakukan analisa dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

## 1. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	< 30	6	10%
2.	30 . 35	18	30%
3.	36 . 40	21	35%
4.	- 41	15	25%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Hasil tabel menunjukkan berdasarkan data tentang usia terdapat 6 orang (10%) berusia kurang dari 30 tahun, 18 orang (30%) berusia 31-35 tahun, 21 orang (35%) berusia 36-40 tahun, dan 15 orang (25%) berusia 41 ke atas.

## 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan  
Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	39	65%
2.	Wanita	21	35%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terdapat 39 orang (65%) yang berjenis kelamin pria, dan 21 orang (35%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan data yang didapat, responden terbanyak adalah responden pria.

**3. Deskripsi Masa Kerja Responden**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang masa kerja responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan  
Masa kerja**

No.	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	< 10	7	11,7 %
2.	10-20	20	33,3%
3.	21-30	24	40%
4.	> 31	9	15%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Hasil data di atas menunjukkan bahwa terdapat 7 orang (11,7%) memiliki masa kerja < 10 , 20 orang (33,3%) dengan masa kerja 10-20, 24 orang ( 40%) dengan masa kerja dan 9 orang (15%) memiliki masa kerja > 31. Berdasarkan data di atas, responden terbanyak memiliki masa kerja 21-30 yaitu 24 (40%)s.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk khususnya wilayah Gresik yang dilaksanakan mulai tanggal 11 Mei 2012 hingga 25 Mei 2012. Penyebaran angket dimulai pada 13 Mei 2012 dengan menyebarkan 60 eksemplar angket tentang hubungan Motivasi Kerja dan Kebermaknaan Hidup Karyawan.

### 2. Uji Hasil Validitas

Analisa aitem untuk mengetahui indeks daya beda skala digunakan teknik *product moment* dari Karl Person, dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  :Angka indeks korelasi *product moment*

N :Jumlah responden

$\sum xy$  :Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$  :Jumlah seluruh skor x

$\sum y$  :Jumlah seluruh skor y

Perhitungan indeks daya beda aitem dengan menggunakan rumus diatas menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Korelasi aitem total terkoreksi untuk masing-masing aitem ditunjukkan oleh kolom **Corrected Item-Total Correlation**. Dalam studi tentang pengukuran ini disebut daya beda yaitu kemampuan aitem dalam membedakan karyawan dengan trait yang tinggi atau rendah. Sebagai acuan umum, dapat digunakan harga 0.3 sebagai batas. Aitem-aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0.3 menunjukkan aitem tersebut memiliki ukuran kesejalanan yang rendah, untuk aitem- aitem ini perlu dihilangkan dalam analisis selanjutnya.

**a. Skala Motivasi Kerja**

Hasil perhitungan dari uji validitas skala motivasi kerja didapatkan bahwa tidak ada aitem yang gugur dari 24 aitem yang ada. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Item Valid motivasi kerja**

No	Faktor	Butir Item			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1.	Penghargaan	1,2,7,8,13,14,19,20	8	0	0
2.	Keterlibatan	3,4,9,10,15,16,21,22	8	0	0
3.	Kesempatan	5,6,11,12,17,18,23,24	8	0	0
<b>Total</b>		<b>24</b>		<b>0</b>	

Berdasarkan korelasi aitem . total terkorelasi, dapat diketahui bahwa skala motivasi kerja terdiri dari 24 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari penghargaan sebanyak 8 butir aitem, keterlibatan 8 butir aitem dan kesempatan 8 butir aitem yang semuanya valid tidak ada aitem yang gugur. Dalam pengambilan data peneliti, peneliti tidak membuang aitem dikarenakan tidak ada butir aitem yang gugur dan dinyatakan valid semuanya.

#### b. Skala Kebermaknaan Hidup

Hasil perhitungan dari uji validitas skala kebermaknaan hidup didapatkan hasil bahwa terdapat 24 butir aitem yang valid. Aitem tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Item Valid Kebermaknaan Hidup Karyawan**

No	Faktor	Butir Aitem			
		Diterima	Jml	Gugur	Jml
1.	Kreatif	1,2,7,8,13,14,19,20	8	0	0
2.	Pengalaman	3,4,9,10,15,16,21,22	8	0	0
3.	Kesediaan bekerja dengan baik	5,6,11,12,17,18,23,24	8	0	0
<b>Total</b>		<b>24</b>		<b>0</b>	

Dari hasil uji validitas skala kebermaknaan hidup di atas, diketahui aitem yang valid berjumlah 24 aitem yang tersebar dalam 3 faktor kebermaknaan hidup karyawan. Aitem inilah yang dijadikan instrument dalam penelitian. Dalam

mengambil data penelitian, seperti halnya pemakaian instrument motivasi kerja peneliti tidak membuang aitem dikarenakan valid semuanya.

### 3. Uji Reliabilitas

Menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *Alpha Chornbach* karena skor yg didapat dari skala psikologi berupa skor interval bukan berupa 1 dan 0 (Arikunto, 2006). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, 00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien reliabilitasnya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. Dalam menghitung reliabilitas kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16.0 for windows, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Reliabilitas Motivasi Kerja dengan Kebermaknaan Hidup Karyawan**

Skala	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,868	Reliabel
Kebermaknaan Hidup Karyawan	0,896	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua angket diatas, dapat dikatakan bahwa angket motivasi kerja dan kebermaknaan hidup karyawan mendekati 1.00. oleh karena itulah angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan.

#### 4. Prosentase Motivasi Kerja

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- a. Mean : 73.47
- b. Standart Deviasi : 7.999

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Kategori Tingkat motivasi kerja**

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 \text{ SD} < X < M + 1 \text{ SD}$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 \text{ SD}$	<b>RENDAH</b>

Setelah skor total dimasukkan kedalam standar deviasi dengan menggunakan norma, dihasilkan skor untuk menentukan tingkat dan jarak masing-masing kelompok, sebagai berikut:

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$X \geq 81.6$	Tinggi	9	15 %
$65.7 < X < 81.6$	Sedang	41	68.3%
$X < 65.7$	Rendah	10	16.7%

<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>
--------------	-----------	--------------

Berdasarkan tabel di atas memaparkan adanya frekuensi dan prosentase mengenai motivasi kerja yang diberikan pada karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Tabel di atas juga menggambarkan dari 60 responden 9 karyawan (15 %) memiliki motivasi kerja yang tinggi, 41 karyawan (68.3%) memiliki motivasi kerja yang sedang, dan 10 karyawan (16.7%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada motivasi kerja dengan kategori sedang.

#### 5. Prosentase Kebermaknaan Hidup

Penentuan norma penilaian yang dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Norma penilaian yang diperoleh :

- c. Mean : 75.8
- d. Standart Deviasi : 8.4

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

#### **Kategori Tingkat Kebermaknaan Hidup Karyawan**

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 SD$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 SD$	<b>RENDAH</b>

Setelah skor total dimasukkan kedalam standar deviasi dengan menggunakan norma, dihasilkan skor untuk menentukan tingkat dan jarak masing-masing kelompok, sebagai berikut:

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 84$	Tinggi	11	18.3%
$67 < X < 84$	Sedang	42	70%
$X < 67$	Rendah	7	11.7%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan frekuensi dan prosentase tentang kebermaknaan hidup karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Sejumlah 11 karyawan (18.3%) memiliki kebermaknaan hidup yang tinggi, 42 karyawan (70 %) memiliki kebermaknaan hidup yang sedang , dan 7 karyawan (11.7%) memiliki kebermaknaan hidup rendah. Jumlah keseluruhan responden adalah 60 karyawan dan prosentase tertinggi terletak pada kategori kebermaknaan hidup sedang.

## 6. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan di PT Semen Gresik (Persero) Tbk.. Oleh sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* kedua variabel tersebut.

Berikut ini merupakan analisa data yang merupakan hasil korelasi kedua variabel:

Tabel 4.8

Korelasi motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan

Correlations

		motivasi kerja	kebermaknaan hidup karyawan
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	3743.933	2928.333
	Covariance	63.456	49.633
	N	60	60
kebermaknaan hidup karyawan	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	2928.333	4162.333
	Covariance	49.633	70.548
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Pembahasan

1. Motivasi kerja Karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk

PT Semen Gresik yang merupakan salah satu penghasil semen terbesar di Indonesia yang mampu menyuplai kebutuhan masyarakat terhadap pembangunan nasional. Permintaan yang semakin meningkat membuat PT Semen Gresik mencoba meningkatkan produksinya. Untuk meningkatkan produksi PT Semen Gresik (Persero) Tbk melakukan upaya perbaikan diantaranya dengan meningkatkan sektor operasional maupun sektor keuangan. Jadi PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu meningkatkan kualitas karyawannya

karena karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas produksi dari karyawannya, PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu menerapkan kebijakan . kebijakan yang mengedepankan kenyamanan baik pada karyawan maupun konsumen perusahaan. Karyawan diarahkan untuk mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan permintaan pengguna dengan baik agar mampu memberikan rasa percaya yang tinggi pada konsumen untuk tetap bekerjasama dengan perusahaan.

Menurut 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.

Adanya motivasi kerja pada karyawan mampu pemenuhan kebutuhan para konsumen untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi bekerja di dalam diri karyawan akan membantu menampilkan perilaku yang aktif dalam menghasilkan produksi yang terbaik. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Selain itu karyawan merasa terlibat dalam memajukan perusahaan dalam menghasilkan produksi yang maksimal.

Distribusi tingkat motivasi kerja karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk ditunjukkan dengan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Frekuensi distribusi tertinggi dari 60 responden terletak pada kategori sedang yaitu 41 karyawan (68.3%) yang artinya memiliki motivasi kerja sedang, sedangkan 9 karyawan (15 %) dalam kategori tinggi yang artinya memiliki motivasi kerja tinggi, dan 10 karyawan (16.7%) termasuk dalam kategori rendah yang artinya memiliki

motivasi kerja yang rendah terhadap perusahaan. Hasil pemaparan di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk memiliki motivasi kerja yang positif terhadap kebijakan dan tujuan perusahaan.

## **2. Kebermaknaan Hidup Karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk**

PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu meningkatkan kualitas karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya terpenting dalam meningkatkan kualitas produksi perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas produksi dari karyawannya, PT Semen Gresik (Persero) Tbk selalu menerapkan kebijakan . kebijakan yang mampu memberikan kebermaknaan hidup para karyawan. Karyawan diarahkan untuk mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan konsumen secara baik yang akan memberikan rasa percaya yang tinggi pada konsumen.

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).

Pemahaman kebermaknaan hidup karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk yang baik membuat karyawan memiliki arti pentingnya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik untuk dirinya sendiri dan perusahaan. Karyawan menghasilkan produk terbaik untuk perusahaan dan terutama untuk memberikan makna yang berarti dalam dirinya. Hal ini akan berdampak baik dalam pencapaian hasil terbaik sesuai dengan tujuan dan target perusahaan.

Distribusi tingkat kebermaknaan hidup karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk menunjukkan 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Distribusi frekuensi tertinggi terletak pada kategori sedang yaitu 42 karyawan (70 %)

memiliki kebermaknaan hidup sedang, selanjutnya 11 karyawan (18.3%) memiliki kebermaknaan hidup tinggi, dan 7 karyawan (11.7%) memiliki kebermaknaan hidup rendah untuk pekerjaan dalam perusahaan. Pemaparan ini menunjukkan bahwa kebermaknaan hidup yang dimiliki karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk adalah baik (positif) yang artinya karyawan memiliki makna hidup dalam dirinya yang mampu memberikan kontribusi aktif dalam perusahaan.

### **3. Hubungan motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk. Kontrak psikologis ini akan memiliki pengaruh terhadap konflik peran dalam diri karyawan apabila hasil yang diharapkan perusahaan melalui penyelesaian tugas pada karyawan tidak mampu terselesaikan dengan baik. Konflik peran ini memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja karyawan karena dengan motivasi kerja ini menentukan bagaimana karyawan tersebut merasa dihargai, terlibat dan memiliki kesempatan dalam memajukan perusahaan. Karyawan akan memiliki energi positif yaitu mendorong semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jadi hipotesa dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan berbanding lurus antara motivasi kerja dengan kebermaknaan hidup pada karyawan PT Semen Gresik (Persero) Tbk.