

**HUBUNGAN MAKNA HIDUP DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEMERINTAH DESA DI DESA PLESUNGAN
KECAMATAN KAPAS KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Oleh:

NISWATUL AZIZAH

06410001



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

**HUBUNGAN MAKNA HIDUP DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEMERINTAH DESA DI DESA PLESUNGAN
KECAMATAN KAPAS KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)

Oleh:

NISWATUL AZIZAH

06410001

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MAKNA HIDUP DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEMERINTAH DESA DI DESA PLESUNGAN
KECAMATAN KAPAS KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**NISWATUL AZIZAH
06410001**

**Telah Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing:**

**Drs. H. Yahya, MA
NIP. 19660518 199103 1 004**

Pada tanggal 30 September 2010

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN MAKNA HIDUP DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
PEMERINTAH DESA DI DESA PLESUNGAN KECAMATAN KAPAS
KABUPATEN BOJONEGORO**

SKRIPSI

Oleh:

NISWATUL AZIZAH

06410001

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar S1 Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal 09 Oktober 2010

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji Utama
DR. Khudori Soleh, M.Ag
NIP. 19681124 200003 1 001
2. Ketua Penguji
Andik Rony Irawan, M.Psi
NIP. 19731127 199903 1 003
3. Sekretaris/Pembimbing
Drs. H. Yahya, MA
NIP. 19660518 199103 1 004

1. _____
2. _____
3. _____

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Niswatul Azizah

NIM : 06410001

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja Pada
Pemerintah Desa Di Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten
Bojonegoro

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain, baik dengan sebagian maupun dengan keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain adalah bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 27 September 2010

Hormat saya,

Niswatul Azizah

MOTTO

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

*Artinya: (siksaan) yang demikian itu adalah karena
Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu
nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga
kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri,
dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha
mengetahui.*

(Al-Anfaal: 53)

“Tak ada satu permasalahan pun yang tak ada jalan
keluarnya

Yakinlah, DIA selalu menjaga kita...”

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

Kedua orangtuaku (M.Syakur & Musyafa'ah) yang telah menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkahku, mungkin karya kecil ini tak akan pernah ada tanpa nasehat dan juga doa bapak dan ibu...

Saudara-saudaraku...!!!

Mbak & Mas "Hidayah & Hidayat", nasehat dan motivasimu yang membuatku selalu tegar menjalani kehidupan...

Cacaku "Agus Zainal Muttaqin", terima kasih telah menjadi cacak yang baik, cacak No. 1 di dunia...

Adikku "Nurul Mana Zilatus Shoimah", langkahmu masih panjang dan teruslah berprestasi...

Keponakan kecilku "Yesyam Ahmad Bimtiyaz el-Gafna", pengobat lelah di setiap apapun yang ku jalani....

Specially, untuk Abah Yahya yang tak pernah lelah untuk selalu membimbingku disela kesibukannya. Terima kasih Abah Yahya...

Teman-teman kosku... Rafi, Dani dan juga Kak non.. terima kasih telah menjadi teman dalam suka dan duka, semoga jodoh kita nggak hanya sampai di Malang saja...

Teman dekatku, V-bree, Henny, Tha-2, Unyie', Dahlia, cukup berwarna hari-hariku di Malang bersama kalian...

Teman-teman psikologi '06, terima kasih untuk persaudaraan yang indah, yang telah terjalin selama ini. Terima kasih untuk semua kenangan yang telah tercipta...

Sahabat-sahabati di PMII Rayon Adawiyah "Penakhluk", teruslah berkarya...!!!

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil 'alamin

Hanya kepada Allah SWT, tiada serikat bagi-Nya dan segala puji syukur atas segala anugerah dan karunia-Nya. Serta sholawat dan salam tetap terhaturkan kepada Sang Revolusioner, Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi pelita dalam gulita. Atas berkat dan kebesaran-Nya peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitian dengan judul “**Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro**”, sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sajana S-1 pada Fakultas Psikologi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tidak dapat dipungkiri dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memerlukan bantuan beberapa pihak. Dengan segala hormat dan kerendahan hati peneliti sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I. selaku dosen Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. H. Yahya, MA, yang penuh kesabaran dan keuletan telah membimbing dan meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk membimbing, memberi masukan dan memberi motivasi sehingga terselesaikannya laporan penelitian ini.
4. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si, Psi, selaku dosen penasehat akademik, terima kasih untuk nasehat dan motivasi yang telah diberikan.
5. Orang tua tercinta dan saudara-saudara yang telah mendukung baik secara materiil maupun moril.
6. Ibu Nyamini, selaku sekretaris desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Terima kasih atas izin penelitian yang telah diberikan kepada peneliti.

7. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas psikologi yang telah membagikan ilmunya kepada peneliti.
8. Dan semua pihak yang telah mendukung peneliti hingga terselesaikannya penelitian ini yang tak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Tak ada gading yang tak retak. Begitu juga dalam penulisan laporan penelitian, peneliti sangat menyadari masih sangat jauh dari kata sempurna, tetapi peneliti yakin, bahwa laporan ini nantinya akan tetap bermanfaat bagi kita semua. Peneliti berharap semoga informasi yang tertulis dalam laporan penelitian ini dapat memberikan wacana baru bagi para pembaca. Saran dan kritik yang membangun akan peneliti nantikan sehubungan dengan perbaikan dan kemajuan keilmuan.

Malang, 27 September 2010

Peneliti

Niswatul Azizah

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Surat pernyataan.....	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	10
3. Tujuan Penelitian	10
4. Manfaat Penelitian	11
5. Sitematika Penulisan	11

BAB II KAJIAN TEORI

1. Makna Hidup	13
1.1. Pengertian	13
1.2. Landasan Filosofis Logoterapi.....	17
1.3. Karakteristik Makna Hidup	19
1.4. Sumber-Sumber Makna Hidup	21
1.5. Metode-Metode Menemukan Makna Hidup	24
1.6. Komponen-Komponen Makna Hidup	27
1.7. Proses Pencapaian Makna Hidup.....	29
1.8. Struktur Makna Hidup	30
1.9. Perspektif Islam Tentang Konsep Makna Hidup	32
2. Kepuasan Kerja	35
2.1. Pengertian	35

2.2. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	37
2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	38
2.4. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	44
2.5. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	47
2.5. Perspektif Islam Tentang Konsep Kepuasan kerja	52
3. Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja.....	54
4. Penelitian Terdahulu	58
5. Hipotesis	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian.....	63
2. Kerangka Penelitian	64
3. Identifikasi Variabel.....	65
4. Definisi Operasional	66
5. Populasi dan Sampel	66
6. Metode Pengumpulan Data	67
7. Instrumen Penelitian	69
8. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	72
9. Prosedur Penelitian	73
10. Teknik Analisis Data	74

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77
1.1. Kondisi Geografis.....	77
1.2. Sosial Budaya Desa	77
1.3. Pemerintahan Desa	79
2. Hasil Penelitian	82
2.1. Validitas Instrumen	82
2.2. Reliabilitas Instrumen	84
3. Paparan Data	84
4. Pembahasan	89

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan.....	96
2. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Beberapa unsur yang berkaitan dengan kepuasan kerja.....	37
2.2 Model hubungan antara unjuk kerja dan kepuasan kerja.....	48
2.3 Pengaruh-pengaruh utama terhadap kehadiran karyawan	49
2.4 Langkah-langkah dalam proses keputusan meninggalkan pekerjaan	50
2.5 Empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan.....	51
3.1 Kerangka penelitian	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Aspek-aspek dari <i>job satisfaction survey</i> (JSS).....	38
2.2 Penelitian terdahulu.....	61
3.1 Generalisasi jumlah pegawai dan karyawan pemerintah desa Plesungan.....	67
3.2 <i>Blue print</i> makna hidup.....	70
3.3 Skor jawaban skala kepuasan kerja.....	71
3.4. <i>Blue print</i> kepuasan kerja.....	72
4.1 Nomor item valid skala kepuasan kerja	82
4.2 Reliabilitas makna hidup dan kepuasan kerja	84
4.3 Deskriptif statistik data penelitian.....	84
4.4 Rumusan kategori makna hidup.....	85
4.5 Hasil prosentase variabel makna hidup.....	85
4.6 Rumusan kategori kepuasan kerja.....	87
4.7 Hasil prosentase variabel kepuasan kerja menggunakan skor hipotetik	87
4.8 Hasil korelasi makna hidup dengan kepuasan kerja	88



ABSTRAK

Azizah, Niswatul, 2010, *Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Desa Di Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Drs. H. Yahya, MA.

Kata kunci: Makna Hidup, Kepuasan Kerja

Desa sebagai miniatur Negara merupakan arena panggung politik yang paling dekat dengan masyarakat. Organisasi pemerintah desa merupakan salah satu organisasi pemerintahan pada tingkat paling bawah atau terendah. Dalam masyarakat pedesaan, istilah perangkat desa sering kali disebut sebagai “pamong desa”. Posisi sebagai pamong desa adalah sebagai pemuka masyarakat, dan memperoleh amanah untuk mengayomi dan membimbing masyarakat desa. Namun hal tersebut tidak lantas menjadikan para pegawai/karyawan yang berada dalam pemerintahan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Makna hidup adalah hal-hal yang dipandang penting, benar, dan didambakan, serta memberikan nilai khusus bagi seorang pegawai atau karyawan, berdasarkan sistem kognitif mereka masing-masing, sehingga dapat dijadikan tujuan hidup (*purpose in life*) mereka. Hal-hal yang dipandang penting tersebut antara lain: prestasi, hubungan (dengan orang lain), spiritual, transendensi diri, penerimaan diri, keintiman, dan perlakuan yang adil. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pegawai atau karyawan merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya, terkait dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut antara lain: *salary, promotion, supervisi, fringe benefit, contingent reward, operating conditions, coworker, nature of work, dan communication*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat makna hidup dan tingkat kepuasan kerja pegawai/karyawan pada pemerintah Desa Plesungan. Dan adakah hubungan antara makna hidup dengan kepuasan kerja. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya tingkat makna hidup dan tingkat kepuasan kerja serta adakah hubungan makna hidup dan kepuasan kerja pada pegawai/karyawan pemerintah desa.

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara makna hidup dengan kepuasan kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang terdiri atas *Personal Meaning Profile* (PMP) yang dipopulerkan oleh Wong dan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) oleh Paul E. Spector.

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk mengetahui hubungan makna hidup dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat makna hidup sangat tinggi sebesar 100%, selain sangat tinggi 0% . Untuk tingkat kepuasan kerja diperoleh prosentase sangat puas 83%, puas 14%, sedang 3% dan lainnya 0%. Korelasi variabel adalah $r_{hitung} = 0,510 > r_{tabel} 0,361$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini di terima, bahwa terdapat hubungan yang positif antara makna hidup dengan kepuasan kerja. Apabila semakin tinggi makna hidup yang dimiliki pegawai/karyawan maka ia akan semakin puas dalam pekerjaannya.



ABSTRACT

Azizah, Niswatul, 2010, Relationship the Meaning of Life and Job Satisfaction at the Village Government in Plesungan Village, Kapas Subdistrict, Bojonegoro Regency. Undergraduate Thesis. Maulana Malik Ibrahim Islamic State University of Malang (UIN), Faculty of Psychology. Advisor: Drs. H. Yahya, MA.

Key words: The Meaning of Life, Job Satisfaction

Village as a miniature State as an arena of politics that is closest to the society. Village government organizations is one government organization at the lowest level or lower. In rural societies, the term village is often referred to as "village officials." Position as village officials are as society leaders, and obtain mandate to protect and guide the villagers. But this does not necessarily make the employee/employees who are in government is satisfied with the job he had.

The meaning of life are the things that are considered important, true, and desirable, and provide special value to an employee or employees, based on their cognitive systems respectively, so it can be purpose in life to them. The things that are considered important include: achievement, relationships (with others), spiritual, self-transcendence, self-acceptance, intimacy, and fair treatment. Job satisfaction is how an employee or employees feel their jobs and different aspects in his or her work, is associated with satisfied or not satisfied about their job. These aspects include: salary, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworker, nature of work, and communication.

The formulation of the problem in this research is how the level of the meaning of life and level of the job satisfaction at employee in the Village government Plesungan. And is there any relationship between the meaning of life and job satisfaction. The aim of this study was to know the level of the meaning of life and level of job satisfaction and to know there is relationship the meaning of life and job satisfaction at the Village Government in Plesungan Village, Kapas Subdistrict, Bojonegoro Regency.

The hypothesis proposed in this research, there is a positive relationship between the meaning of life and job satisfaction. The instrument used to collect data in this research is psychology scale, there are Personal Meaning Profile (PMP), which popularized by Wong and Job Satisfaction Survey (JSS) by Paul E. Spector.

This research uses the product moment correlation analysis from Karl Pearson to analyze relationship the meaning of life and job satisfaction. The results showed that the level of the meaning of life is very high at 100%, in addition to very high 0%. To obtain the percentage of job satisfaction level of 83% very satisfied, satisfied 14%, while 3% and others 0%. The correlation between variables are $r_{count} = 0.510 > r_{table} 0.361$, means that the hypothesis in this research accepted. That there is a positive relationship between the meaning of life and job satisfaction. The higher meaning of life which is owned an employee then it will be more satisfied in their jobs.

الملخص

العزيزة، نسوة. ٠١٠٢. العلاقة معنى الحياة مع الرضا الوظيفي في الحكومية قرية في القرية فلسوعان . البحث الجامعي. ال عهخرة علم ال نفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانغ. المشرف: حج يحي.

قرية مصغرة كساحة للسياسة الدولة التي هي الأقرب إلى المجتمع المحلي. المنظمات الحكومية قرية واحدة المنظمة الحكومة على أدنى مستوى أو أقل. في المجتمعات الريفية ، وكثيرا ما يشار إلى مصطلح القرية بأنها "المسؤولين القرية". منصب المسؤولين قرية هي قادة المجتمعات المحلية ، والحصول على ولاية لحماية وتوجيه القرويين. ولكن هذا لا يجعل بالضرورة الموظف / اقتنعت الموظفين الذين هم في الحكومة مع العمل لديه.

معنى الحياة هي الأشياء التي تعتبر هامة ، صحيح ، ومرغوب فيه ، وتوفير قيمة خاصة للموظف أو موظفين ، استنادا إلى أنظمتها المعرفية على التوالي ، لذلك يمكن أن يكون الغرض الحياة (هدف في الحياة) لهم. الأشياء التي تعتبر هامة تشمل : تحقيق ، والعلاقات (مع آخرين) ، والروحية ، الذاتي التعالي ، قبول الذات ، والعلاقة الحميمة ، والمعاملة العادلة. الرضا الوظيفي هو كيف الموظف أو الموظفين يشعرون وظائفهم ، والجوانب المختلفة في عمله ، ويرتبط مع وظيفة مع راض أم غير راض. هذه الجوانب تشمل ما يلي : الراتب والترقية والإشراف ، والمزايا ، والمكافآت والوحدات وظروف التشغيل ، وزميل العمل ، وطبيعة العمل ، والاتصال.

صياغة المشكلة في هذا البحث كيف مستوى معنى الحياة ومستوى رضا الموظفين / موظف في الحكومة القرية فلسوعان. وليس هناك أي علاقة بين معنى الحياة والرضا الوظيفي. وكان الهدف من هذه الدراسة لتحديد مستوى لمعنى الحياة ومستوى الرضا الوظيفي ومعنى في الحياة ليس هناك أي علاقة والارتياح على وظيفة الموظف / موظف في الحكومة القرية. الفرضية القائلة بأن المقترحة في هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين معنى الحياة والرضا الوظيفي. الأداة المستخدمة في جمع البيانات في هذه الدراسة هو مقياس علم النفس تتألف من الملف معنى شخصي (عن بعد)، والذي شاع وونغ وحجم الرضا الوظيفي المسح المركز الامني المشترك) عن طريق بول هاء سبيكتور.

تستخدم هذه الدراسة تحليل العلاقة من لحظة المنتج كارل بيرسون لمعرفة معنى الحياة العلاقة مع الرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن مستوى معنى الحياة عالية جدا بنسبة ١٠٠ ٪ ، بالإضافة إلى عالية جدا ٠ ٪. للحصول على نسبة مئوية من مستوى الرضا الوظيفي من ٨٣ ٪ راض جدا ، راض ١٤ ٪ ، في حين أن ٣ ٪ وآخرون ٠ ٪. متغيرات العلاقة هي $r_{hitung} = ٠,٥١٠$ > $r_{tabel} ٠,٣٦١$ وهو ما يعني أن فرضية مقبولة في هذه الدراسة ، أن هناك علاقة إيجابية بين معنى الحياة والرضا الوظيفي. اذا عليا معنى الحياة التي يملكها الموظف / الموظف ثم وسيتم أكثر ارتياحا في وظائفهم.

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Desa Plesungan merupakan salah satu desa yang terdapat di Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro, terletak sekitar 7 km dari arah kabupaten dan sekitar 5 km dari arah kecamatan. Seperti telah diketahui, secara umum sebuah desa dipimpin oleh seorang kepala desa atau lurah, yang dipilih langsung oleh masyarakat setempat. Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 pasal 204 bahwa masa jabatan kepala desa adalah 6 tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) kali masa jabatannya.¹

Desa sebagai miniatur Negara merupakan arena panggung politik yang paling dekat dengan masyarakat. Organisasi pemerintah desa merupakan salah satu organisasi pemerintahan pada tingkat paling bawah atau terendah. Dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan, pemerintah desa secara langsung berhadapan dengan masyarakat luas di sekitarnya. Ibarat sebuah pohon, maka inti kekuatannya terdapat pada bagian paling bawah yaitu akar. Dalam sistem pemerintahan nasional, mulai dari pemerintah pusat, daerah dan desa, maka pemerintah desalah yang mempunyai peranan lebih besar dibandingkan dengan pemerintah daerah ataupun pemerintah pusat dalam menciptakan tatanan masyarakat yang lebih baik.

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Dalam masyarakat pedesaan, istilah perangkat desa sering kali disebut sebagai “pamong desa”. Posisi sebagai pamong desa adalah sebagai pemuka masyarakat, dan memperoleh amanah untuk mengayomi dan membimbing masyarakat desa. Organisasi pemerintah desa merupakan organisasi pemerintah dan juga organisasi masyarakat. Sehingga jabatan sebagai perangkat desa berarti adalah sebagai abdi Negara dan juga abdi masyarakat. Dalam artian abdi Negara, perangkat desa bertugas untuk menjalankan tugas-tugas kenegaraan, seperti menarik pajak, mengurus administrasi, surat-surat resmi, pendataan penduduk dan lain-lain. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, perangkat desa bertugas melayani masyarakat selama 24 jam, mulai pelayanan yang bersifat administratif sampai pelayanan sosial seperti mengurus kematian, konflik antar warga, dan sebagainya. Sehingga dalam praktiknya antara masyarakat dengan perangkat desa mempunyai kedekatan hubungan secara personal, yang disebabkan adanya tali kekerabatan ataupun ketetanggaan, sehingga kedua unsur tersebut saling menyentuh secara personal dalam wilayah yang lebih khusus ketimbang umum.

Bekerja pada organisasi pemerintahan desa, selain status mereka dimata masyarakat dianggap baik, pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang mulia. Karena sebagai abdi masyarakat, mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat selama 24 jam. Akan tetapi faktanya tidak semua orang mampu menghargai dan mencintai pekerjaan yang dimilikinya. Beberapa orang yang berada dalam organisasi pemerintah desa Plesungan mengeluhkan bahwasanya pekerjaan mereka seakan kurang memberikan sesuatu yang berarti bagi dirinya. Ditambah keberadaan pemerintah desa seolah tak mendapat perhatian

dari pemerintah pusat atau pun pemerintah yang berada beberapa tingkat di atasnya.

Berawal dari kurangnya adanya perhatian dari pemerintah pusat ataupun pemerintah yang berada pada level di atas pemerintah desa, peneliti tertarik untuk mengukur bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai/karyawan pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Karena perhatian dari atasan merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan munculnya *sense of belonging* seorang pegawai/karyawan terhadap organisasinya dan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Apalagi dengan kondisi keberadaan pemerintah desa yang seakan hanya menjadi pelengkap dalam susunan pemerintah pusat dan nasib mereka kurang diperhatikan. Padahal pemerintah desa merupakan ujung tombak dalam sistem pemerintah pusat, karena mereka secara langsung berhadapan dengan masyarakat luas.

Kurangnya kepuasan kerja pada beberapa pegawai/karyawan pada pemerintah desa Plesungan ditunjukkan dengan adanya beberapa diantara mereka mempunyai usaha sampingan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya. Meskipun secara umum, kepuasan kerja tidak selalu ditunjukkan dengan besarnya gaji yang diperoleh, karena gaji bukanlah satu-satunya ukuran kepuasan kerja. Faktanya, banyak orang yang mempertahankan pekerjaannya meskipun gaji yang mereka peroleh tidak sesuai dengan harapan mereka, bahkan sebaliknya. Berdasarkan hasil penyelidikan di Negara-negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama di

dalam memotivisir orang untuk bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya.²

Pada dasarnya orang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat materiil saja, akan tetapi juga kebutuhan yang bersifat non materiil seperti halnya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat *urgens* dalam suatu organisasi ataupun instansi tertentu. Sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang penting untuk di ukur. Kuswadi mengemukakan beberapa alasan mengapa kepuasan kerja diukur, yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi.
2. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih produktif.
3. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.
4. Karyawan yang puas cenderung dapat menciptakan pelanggan yang puas.³

Penelitian yang dilakukan oleh William M. Mercer Inc, melalui survei terhadap perusahaan menengah sampai besar di tahun 1998 menemukan bahwa di perusahaan-perusahaan dengan tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi, gaji merupakan faktor yang dominan terhadap ketidakpuasan karyawan. Sebaliknya, perusahaan-perusahaan yang tingkat keluar-masuk karyawan sangat rendah, bertahannya para karyawan 40% disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat emosional dibanding karena faktor gaji atau pendapatan yang hanya 21%. Faktor-faktor emosional tersebut ialah kepuasan

² Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 3.

³ Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.. Hal. 55.

dalam bekerja, hubungan baik dengan atasan dan karyawan lain, dan sebagainya.⁴

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seorang individu dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan terkait dengan hasil kerjanya. Lebih lanjut Paul E. Spector mendefinisikan bahwasanya kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya. Perasaan tersebut adalah apakah seseorang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya.⁵

Kepuasan kerja seseorang bersifat individual. Tergantung pada persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka sendiri-sendiri, dan juga terkait dengan seberapa besar kebutuhannya terpenuhi oleh pekerjaannya tersebut. Semakin baik ia mempersepsikan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya. Dan kepuasan kerja seseorang tidak selalu diwujudkan dengan seberapa banyak materi yang diperolehnya.

Rata-rata orang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja disetiap harinya. Umumnya orang beranggapan, bahwasanya bekerja hanyalah sarana untuk mencari nafkah. Padahal bekerja tidak hanya sebagai tuntutan untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga akan tetapi juga merupakan sarana untuk mengekspresikan potensi diri.

Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.⁶ Selain

⁴ Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 5.

⁵ Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. Hal. 2.

⁶ Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 26.

mendapat penghasilan, seseorang bekerja adalah untuk mengejar status sosial dimata masyarakat. Manfaat dari bekerja sendiri selain untuk diri sendiri adalah untuk orang lain. Artinya, ketika seseorang bekerja maka terjadi hubungan timbal balik antara satu dengan yang lain. Alan Loy McGinnis mengatakan bahwa tidak ada pekerjaan yang lebih mulia di dunia ini ketimbang membantu orang lain meraih kesuksesan. Nabi bersabda dalam haditsnya:

عن جابر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير فيمن لا يألف ،

ولا يؤلف، وخير الناس أنفعهم للناس

Artinya:

“Diriwayatkan dari Jabir berkata: Rasulullah saw bersabda: Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.” (HR. Thabrani dan Daruquthni)⁷

Menurut Dr. May Smith, dalam bukunya *“Introduction to Industrial Psychology”*, tujuan dari kerja adalah untuk hidup.⁸ Dalam diri manusia terkadang muncul keinginan untuk menyelaraskan tujuan hidupnya dengan bekerja sehingga dapat membuatnya lebih bermakna, karena dalam makna hidup juga terdapat tujuan hidup. Menurut Frankl, bekerja dapat menimbulkan makna dalam hidup.⁹ Dengan bekerja seseorang merasakan adanya eksistensi diri yang diwujudkan dalam dunia kerjanya. Di tempat kerjanya seseorang dapat mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Lebih lanjut Frankl mengatakan bahwasanya makna

⁷ Shahih al-Jami' hadist no. 3289 (Hasan).

⁸ Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 12.

⁹ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 47.

hidup tidak terletak pada pekerjaan tetapi lebih bergantung pada pribadi yang bersangkutan, dalam hal ini sikap positif dan mencintai pekerjaannya serta cara bekerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pada pekerjaannya.¹⁰

Di zaman yang menomor satukan teknologi ini, seakan memperbudak manusia, yang membuat mereka kehilangan makna. Revolusi industri menjadikan seorang pekerja mengabdikan kepada kepentingan majikan. Dikatakan oleh Fromm banyak orang merasa dirinya seperti komoditas yang diperjual belikan dan pada saat berikutnya menjadi penjaja komoditas. Dunia barat kontemporer telah menjadikan manusia hampa yang mencari makna. Jika di masa lalu orang neurotik diibaratkan seperti orang patah kaki. Dalam dunia modern, neurotik umumnya adalah orang yang memiliki dua kaki sempurna, tetapi tidak tahu kemana harus pergi melangkah.¹¹ Menurut Frankl, bahwa makna hidup adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*purpose in life*).¹² Sebagaimana dikemukakan oleh Frankl juga, karakteristik dari makna hidup yaitu unik, pribadi dan temporer. Yaitu antara satu dengan lain tidak sama, dan dapat berubah setiap saat.

Pada dasarnya, makna hidup adalah sebagai kekuatan hidup seseorang yang mendorongnya untuk memiliki komitmen dalam hidupnya. Makna hidup seseorang dapat berawal dari adanya visi-misi dalam kehidupannya, harapan-harapannya dalam hidup, dan alasan mengapa seseorang harus bertahan hidup.

Mengutip perkataan salah seorang filosof Jerman yang mengatakan bahwa

¹⁰ *Ibid.* Hal. 47-48.

¹¹ Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial Sebuah Pendekatan Alternatif Untuk Psikologi dan Psikiatri*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 259.

¹² Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 45.

orang yang memiliki alasan untuk hidup yang mampu bertahan dengan cara apapun dan bagaimanapun. Hidup adalah sebuah perjalanan panjang menuju suatu tujuan dan masing-masing individu mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Karena hidup tanpa tujuan yang terarah seakan tak bermakna. Tiap individu mempunyai definisi yang berbeda tentang kehidupannya. Dalam dunia yang serba instan ini, banyak manusia yang krisis akan makna hidup. Adanya upaya manusia untuk menemukan makna hidupnya adalah sebagai motivasi utama dalam menjalani hidupnya.

Makna hidup tiap-tiap orang tentu saja berbeda, karena sifat daripada makna hidup itu sendiri adalah unik, pribadi dan temporer. Apa yang dianggap berharga oleh seorang belum tentu berlaku bagi yang lain. Apa yang dianggap seorang berharga saat ini belum tentu berharga pula di masa mendatang. Demikian halnya, dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia mengandung makna hidup. Jadi, pada dasarnya makna hidup ada dalam kehidupan itu sendiri. Makna hidup selalu berubah akan tetapi tak akan pernah hilang.

Makna hidup tidak sama dengan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah suatu proses yang menjadikan seseorang sebagaimana adanya, dimana ia mengembangkan dan menyadari cetak biru dari potensi dan bakatnya sendiri. Namun, meski seseorang sanggup sepenuhnya mengembangkan potensinya, belum tentu ia telah memenuhi makna hidupnya. Makna tidak terletak dalam diri, melainkan berada di dunia luar. Seseorang tidak menciptakan makna, atau memilikinya, melainkan harus menemukannya. Dengan kata lain, untuk menemukan makna, ia harus keluar dari persembunyian dan menyongsong

tantangan di luar sana.¹³ Sehingga sifat dari makna hidup adalah ditemukan dan harus dicari. Tanpa mencari, seseorang tidak akan menemukan makna hidupnya.

Selain itu, makna hidup juga dijadikan sebagai pedoman oleh seseorang agar aktivitas yang dilakukannya lebih bermanfaat, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Ketiadaan makna hidup dalam diri seseorang menjadikannya hampa dalam kehidupannya, ia merasa tidak memiliki tujuan hidup yang jelas, dan akhirnya berujung pada munculnya rasa kejenuhan dan apatis terhadap hidupnya sendiri. Dalam hal ini oleh Frankl disebut dengan *existensial vacuum*.

Tri Retno Wuri Handayani (2008), melakukan penelitian tentang hubungan antara sikap penyelesaian masalah dan kebermaknaan hidup dengan somatisasi pada wanita karir pada wanita yang sudah bekerja dan menjadi mahasiswa pasca sarjana pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara sikap penyelesaian masalah dan kebermaknaan hidup dengan somatisasi pada wanita karir.

Nuszep Almigo (2004), melakukan penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan (*the relation between job satisfaction and the employees work productivity*) pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang.

¹³ Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial Sebuah Pendekatan Alternatif Untuk Psikologi dan Psikiatri*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 264-265.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini dengan tema **“Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Desa di Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro ”**.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

- 2.1. Bagaimana tingkat makna hidup para pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan?
- 2.2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja para pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan?
- 2.3. Adakah hubungan antara makna hidup dengan kepuasan kerja pegawai/karyawan pemerintah desa plesungan?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 3.1. Untuk mengetahui besarnya tingkat makna hidup para pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan.
- 3.2. Untuk mengetahui besarnya tingkat kepuasan kerja para pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan.
- 3.3. Untuk mengetahui hubungan makna dengan kepuasan kerja pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan.

4. MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kajian teori dalam psikologi secara umum, dan psikologi industri dan organisasi secara khusus, dalam tentang makna hidup dan kepuasan kerja.

4.2. Manfaat Praktis

4.2.1. Penelitian akan memperluas pemahaman sekaligus pengalaman penulis di bidang ilmu psikologi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan makna hidup dengan kepuasan kerja.

4.2.2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu subjek dalam memberikan pemahaman baru tentang makna hidup dan kepuasan kerja sehingga subjek dapat lebih mensyukuri hidup dan anugerah yang telah diberikan oleh Allah SWT.

4.2.3. Penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan tema yang dikaji.

5. SISTEMATIKA PENULISAN

Bab 1 pendahuluan. Dalam bab ini didalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Untuk lebih mudahnya dalam pemahaman, penulis memberikan sistematika penulisan secara singkat dalam bab ini.

Bab 2 kajian teori. Dalam bab ini mencakup kajian teori yang melandasi penelitian ini. Teori-teori tersebut adalah teori tentang makna hidup, yang meliputi pengertian makna hidup, landasan filosofis logoterapi, karakteristik makna hidup, sumber-sumber makna hidup, metode-metode menemukan makna hidup, komponen-komponen makna hidup, proses pencapaian makna hidup, dan struktur makna hidup. Serta teori mengenai kepuasan kerja meliputi pengertian kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, teori-teori tentang kepuasan kerja, dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja serta perspektif Islam.

Bab 3 metode penelitian. Dalam bab ini mencakup tentang metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini, yaitu tentang pendekatan penelitian, kerangka penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, prosedur penelitian serta teknik analisis data.

Bab 4 hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini meliputi deskripsi tempat dan hasil penelitian juga pembahasan.

Bab 5 penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

1. MAKNA HIDUP

1.1. Pengertian

Teori mengenai makna hidup dikemukakan oleh Victor Frankl dimana teori ini diterapkan dalam suatu terapi yang dikenal dengan logoterapi. Logoterapi menunjukkan bahwa makna hidup dan sumber-sumbernya terdapat dalam kehidupan itu sendiri, walaupun kenyataannya tidak selalu jelas kelihatan dan lebih sering tersembunyi di dalamnya.

Logoterapi (dan psikologi humanistik pada umumnya) mengakui bahwa setiap manusia mampu menentukan dan mengubah “nasib”nya sendiri. Manusia adalah “*the self determining being*” yakni makhluk yang mampu menentukan hidupnya menurut apa yang dianggapnya baik.

Menurut Frankl, makna hidup adalah hal-hal yang dipandang penting, benar, dan didambakan, memberikan nilai khusus serta dapat dijadikan tujuan hidup (*purpose in life*) seseorang. Apabila berhasil ditemukan dan dipenuhi, maka kehidupannya menjadi berarti dan menimbulkan perasaan bahagia (*happiness*). Yalom (dalam Bastaman, 2007) menjelaskan bahwa pengertian makna hidup di dalamnya terkandung juga tujuan hidup, yakni hal-hal yang perlu dicapai dan dipenuhi.¹⁴

Sedangkan tujuan hidup adalah hal yang sangat penting dalam menjalani kehidupan. Tujuan hidup yang jelas, jalannya kehidupan akan mudah sekali

¹⁴ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 45-46.

terbawa-bawa oleh situasi sesaat. Hidup tanpa tujuan akan menimbulkan ketidakpastian, kebingungan, dan kehampaan yang pada gilirannya akan mengembangkan kehidupan tanpa makna (*meaningless*). Kehidupan tanpa makna merupakan awal dari berbagai penderitaan. Tujuan hidup yang baik adalah sesuatu yang benar-benar didambakan dan sangat bermakna, penting dan berharga.¹⁵

Maslow mengatakan bahwa *meaning* dialami dari aktualisasi diri, individu yang termotivasi untuk mengetahui alasan atau maksud dari keberadaan dirinya. Ia juga mengatakan bahwa setiap individu memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhannya dari yang sederhana sampai kebutuhan yang kompleks. Aktualisasi diri adalah pencapaian suatu potensi terbesar dalam diri, menjadi yang terbaik yang dapat dilakukannya, dan mencapai tujuan hidup dirinya.

Baumeister (1991), mengatakan bahwa *meaning* mengandung beberapa bagian kepercayaan yang saling berhubungan antara benda, kejadian dan hubungan. Baumeister menekankan bahwa *meaning* pada akhirnya memberikan arahan, intensi pada setiap individu, di mana perilaku menjadi memiliki tujuan, daripada hanya berperilaku berdasarkan insting atau impuls.¹⁶

Wong mendefinisikan makna yakni sesuatu yang secara individu terbentuk, berdasarkan pada sistem kognitif, yang mempengaruhi pilihan

¹⁵ *Ibid.* Hal. 233.

¹⁶ Lynn Wiebe, Rhonda. 2001. *The Influence Personal Meaning on Vicarious Traumatization in Therapish. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in school of graduate studies graduate conselling psychology program.* p. 4. Di akses pada tanggal 22 Juli 2010, dari www.twu.ca/cpsy/Documents/Theses/Rhonda%20Wiebe%20Thesis.pdf

tujuan dan aktivitas setiap orang, dan merupakan berkah kehidupan yang bermakna, nilai pribadi dan pemenuhan (diri).¹⁷

Cumbaugh & Maholick mendefinisikan makna hidup sebagai signifikansi ontologis hidup dari sudut pandang pengalaman individu yang mengalaminya. Lebih lanjut Frankl (1965) mengemukakan bahwasanya tidak ada pengertian tentang makna yang universal, yang bisa sesuai untuk semua orang, sehingga masing-masing orang harus menciptakan makna hidup dalam dirinya sendiri (Battista & Almond, 1973).¹⁸ Sehingga yang terpenting bukanlah definisi makna hidup secara umum, akan tetapi secara pribadi.

Frankl juga menjelaskan bahwa makna hidup setiap orang bisa berbeda-beda dan tidaklah sama, berbeda pula dari waktu ke waktu, berbeda setiap hari bahkan jam, oleh karena itu yang paling penting bukanlah makna hidup secara umum melainkan makna khusus dari hidup seseorang pada suatu saat tertentu.¹⁹ Makna hidup dapat ditemukan dalam setiap keadaan, tidak saja dalam keadaan normal dan menyenangkan, tetapi juga dalam penderitaan, seperti dalam keadaan sakit, bersalah, dan kematian.²⁰

Frankl (1963) mengemukakan bahwa manusia ditandai dengan “keinginan untuk mencari makna”, hal tersebut merupakan dorongan bawaan untuk menemukan makna dan pentingnya untuk kehidupan mereka, dan kegagalan untuk mencapainya menyebabkan tekanan psikologis. Ketiadaan makna dalam

¹⁷ Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2007. *Meaning in Life and Psychological Well-being in pre-Adolescents and Adoloscents. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol.33, No.1.

¹⁸ Steger, Michael F and Frazier, Patricia., Oishi, Shigehiro., Kaler, Matthew. 2006. *The Meaning in Life Questionnaire: Assesing the Presence of and Search for Meaning in Life. Journal of Counseling Psychology. Vol. 53. No. 1, American Psychological Association. p. 80.*

¹⁹ Frankl, Victor. 2004. *Man's Search For Meaning*. Terjemahan Lala Herawati Dharma. Bandung: Nuansa. Hal. 131.

²⁰ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.Hal. 14.

hidup dihubungkan dengan kebutuhan terhadap terapi. Sedangkan mempunyai makna hidup yang positif dihubungkan dengan kesenangan dalam kerja (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000), kepuasan hidup (eg., Chamberlain & Zika, 1988b), dan kebahagiaan (Debats et al, 1993), antara lain diukur dengan fungsi psikologis yang sehat.²¹

Jadi, makna hidup merupakan sesuatu yang dianggap penting, berharga dan memberikan nilai khusus bagi individu, berdasarkan sistem kognitif mereka masing-masing, dan layak dijadikan tujuan hidup. Oleh karenanya dalam makna hidup juga terdapat tujuan hidup. Dan hal tersebut menurut Maslow dapat dicapai melalui aktualisasi diri. Seperti dikemukakan oleh Frankl bahwasanya tidak terdapat pengertian makna yang universal, yang bisa sesuai dengan semua orang, karenanya makna hidup bersifat unik, masing-masing individu mempunyai makna hidup yang berbeda-beda pula, bahkan makna hidup sendiri akan selalu berubah akan tetapi tak pernah hilang. Makna hidup tidak selalu dalam kondisi yang menyenangkan karena dalam penderitaan juga terdapat makna hidup.

1.2. Landasan Filosofis Logoterapi

Dalam setiap aliran dalam psikologis pasti mempunyai landasan filosofis tidak terkecuali mengenai logoterapi (makna hidup). Viktor Frankl mengemukakan tiga landasan filosofis mengenai makna hidup, antara lain:

1. Kebebasan berkehendak (*The Will of Freedom*)

²¹ Steger, Michael F and Frazier, Patricia., Oishi, Shigehiro., Kaler, Matthew. 2006. *The Meaning in Life Questionnaire: Assesing the Presence of and Search for Meaning in Life. Journal of Counseling Psychology. Vol. 53. No. 1, American Psychological Association.. p. 81*

Kebebasan ini sifatnya bukan tak terbatas karena manusia adalah makhluk serba terbatas. Manusia sekalipun dianggap sebagai makhluk yang memiliki berbagai potensi luar biasa, tetapi sekaligus memiliki juga keterbatasan dalam aspek ragawi (tenaga, daya tahan, stamina, usia), aspek kejiwaan (kemampuan, ketrampilan, kemauan, ketekunan, bakat, sifat, tanggung jawab pribadi), aspek sosial budaya (dukungan lingkungan, kesempatan, tanggung jawab sosial, ketaatan pada norma), dan aspek kerohanian (iman, ketaatan beribadah, cinta kasih). Kebebasan manusia pun bukan merupakan kebebasan dari (freedom from) bawaan biologis, kondisi psikososial, dan kesejarahannya, melainkan kebebasan untuk menentukan sikap (freedom to take a stand) terhadap kondisi-kondisi tersebut, baik kondisi lingkungan maupun kondisi diri sendiri. Manusia sebagai “the self determining being”, artinya manusia dalam batas-batas tertentu memiliki kemampuan dan kebebasan untuk mengubah kondisi hidupnya guna meraih kehidupan yang lebih berkualitas. Dan yang sangat penting kebebasan ini harus disertai rasa tanggung jawab (responsibility) agar tidak berkembang menjadi kesewenangan.

2. Hasrat untuk hidup bermakna (*The Will to Meaning*)

Setiap orang menginginkan dirinya menjadi orang yang bermartabat dan berguna bagi dirinya, keluarga, lingkungan kerja, masyarakat sekitar, dan berharga di mata Tuhan. Bila hasrat ini dapat dipenuhi, kehidupan akan dirasakan berguna, berharga, dan berarti (meaningfull). Sebaliknya bila tidak terpenuhi akan menyebabkan kehidupan dirasakan tak bermakna (meaningless). Keinginan untuk hidup bermakna memang benar-benar

merupakan motivasi utama pada manusia. Hasrat inilah yang mendorong setiap orang untuk melakukan berbagai kegiatan seperti kegiatan bekerja dan berkarya, agar hidupnya dirasakan berarti dan berharga. Hasrat untuk hidup bermakna ini sama sekali bukan sesuatu yang khayali dan diadadakan, melainkan benar-benar suatu fenomena kejiwaan yang nyata dan dirasakan pentingnya dalam kehidupan seseorang. Sebagai motivasi dasar, hasrat untuk hidup bermakna ini mendambakan diri kita menjadi pribadi yang berharga dan berarti (*being somebody*) dengan kehidupan yang sarat dengan kegiatan-kegiatan yang bermakna pula.

3. Makna hidup (*The Meaning of Life*)

Makna hidup adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*purpose in life*). Bila hal itu berhasil dipenuhi akan menyebabkan seseorang merasakan kehidupan yang berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia (*happiness*). Dan makna hidup ternyata ada dalam kehidupan itu sendiri, dan dapat ditemukan dalam setiap keadaan yang menyenangkan, tak menyenangkan, keadaan bahagia, dan penderitaan. Bila hasrat ini dipenuhi maka kehidupan yang dirasakan berguna, berharga, dan berarti (*meaningfull*) akan dialami. Sebaliknya bila hasrat ini tak terpenuhi akan menyebabkan kehidupan dirasakan tidak bermakna (*meaningless*).

Jadi, terdapat tiga landasan filosofis mengenai makna hidup, yaitu kebebasan berkehendak, hasrat untuk hidup bermakna, dan makna hidup. Kebebasan berkehendak merupakan sifat alami yang dimiliki manusia untuk

menentukan sendiri nasibnya, akan tetapi kebebasan tersebut harus diimbangi dengan tanggung jawab agar tidak menjadi kesewenangan. Hasrat untuk hidup bermakna merupakan motivasi manusia agar hidupnya menjadi bermanfaat baik untuk dirinya maupun orang lain. Makna hidup merupakan nilai-nilai pribadi individu yang sangat penting dan berharga, apabila seseorang berhasil memenuhinya maka hal tersebut akan berdampak pada kebahagiaan hidupnya.

1.2. Karakteristik Makna Hidup

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hidup, berikut karakteristik dari makna hidup:

1. Makna hidup sifatnya unik, pribadi dan temporer

Artinya apa yang dianggap berarti oleh seseorang belum tentu berarti pula bagi orang lain. Mungkin pula apa yang dianggap penting dan bermakna pada saat ini bagi seseorang, belum tentu sama bermaknanya bagi orang itu pada saat lain. Dalam hal ini makna hidup seseorang dan apa yang bermakna bagi dirinya biasanya sifatnya khusus, berbeda dan tak sama dengan makna hidup orang lain, serta mungkin pula dari waktu ke waktu berubah.

2. Spesifik dan Nyata

Dalam artian makna hidup benar-benar dapat ditemukan dalam pengalaman dan kehidupan sehari-hari, serta tidak perlu dikaitkan dengan hal-hal yang serba abstrak-filosofis, tujuan-tujuan idealistis, dan prestasi-prestasi akademis yang serba menakjubkan. Mengingat keunikan dan

kekhususan itu, makna hidup tidak dapat diberikan oleh siapa pun, melainkan harus dicari, dijajagi, dan ditemukan sendiri.

3. Memberi pedoman dan arah

Dalam hal ini begitu makna hidup ditemukan dan tujuan hidup ditentukan, seakan-akan terpanggil untuk melaksanakan dan memenuhinya.²² Makna hidup tidak mendorong (*phushing*), tetapi menarik (*pulling*) dan menawari (*offering*). Mengingat fungsinya itu, maka sudah sewajarnya bila makna hidup dijadikan sebagai motivasi bagi seseorang untuk berusaha menemukan, mengembangkan dan memenuhinya sebagai tujuan hidupnya yang khas.²³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya karakteristik dari makna hidup adalah sifat-sifatnya unik, spesifik dan temporer serta makna hidup juga berfungsi sebagai pedoman dan pengarah kegiatan-kegiatan seorang.

1.3. Sumber-Sumber Makna Hidup

Makna hidup adalah sesuatu yang tak dapat ditemukan tanpa dicari, karena makna hidup terpisah dari diri individu. Makna hidup tidak selalu ditemukan dalam keadaan bahagia, dalam penderitaan sekalipun terdapat sebuah makna yang dapat ditemukan, selama individu tersebut mampu mengambil hikmah dari sebuah peristiwa yang dialaminya.

Menurut Frankl terdapat tiga nilai yang menjadi sumber makna hidup, yaitu:

²² *Ibid.* Hal. 51-53.

²³ Bastaman, Hanna Djumhana. 1996. *Meraih Hidup Bermakna Kisah Pribadi Dengan Pengalaman Tragis*. Jakarta: Paramedina. Hal.197.

1. *Creatives Values* (nilai-nilai kreatif): kegiatan berkarya, bekerja mencipta serta melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab. Menekuni suatu pekerjaan dan meningkatkan keterlibatan pribadi terhadap tugas-tugas serta berusaha untuk mengerjakannya dengan sebaik-baiknya merupakan salah satu contoh dari kegiatan berkarya. Melalui karya dan kerja seseorang dapat menemukan arti hidup dan menghayati kehidupan secara bermakna. Bekerja dapat menimbulkan makna dalam hidup. Lebih lanjut Bastaman menjelaskan bahwa pekerjaan hanyalah merupakan sarana yang memberikan kesempatan untuk menemukan dan mengembangkan makna hidup, makna hidup tidak terletak pada pekerjaan, tetapi lebih bergantung pada pribadi yang bersangkutan, dalam hal ini sikap positif dan mencintai pekerjaan itu serta cara bekerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pekerjaannya.
2. *Experiential Values* (nilai-nilai penghayatan): yaitu keyakinan dan penghayatan akan nilai-nilai kebenaran, kebajikan, keindahan, keimanan, dan keagamaan serta cinta kasih. Menghayati dan meyakini suatu nilai dapat menjadikan seseorang berarti hidupnya. Tidak sedikit orang-orang yang merasa menemukan arti hidupnya dari agama yang diyakininya atau ada orang-orang yang menghabiskan sebagian besar usianya untuk menekuni suatu cabang seni tertentu. Cinta kasih dapat menjadikan pula seseorang menghayati perasaan berarti dalam hidupnya. Dengan mencintai dan merasa dicintai, seseorang akan merasakan hidupnya penuh dengan pengalaman hidup yang membahagiakan.

3. *Attitudinal Values* (nilai-nilai bersikap), yaitu menerima dengan penuh ketabahan, kesabaran, dan keberanian segala bentuk penderitaan yang tidak mungkin dielakkan lagi, seperti sakit yang tidak dapat disembuhkan, kematian, dan menjelang kematian, setelah segala upaya dan ikhtiar dilakukan secara maksimal. Dalam hal ini adalah bagaimana sikap yang diambil dalam menghadapi keadaan tersebut. Sikap menerima dengan penuh ikhlas dan tabah hal-hal tragis yang tak mungkin dielakkan lagi dapat mengubah pandangan kita dari yang semula diwarnai penderitaan semata-mata menjadi pandangan yang mampu melihat makna dan hikmah dari penderitaan.²⁴

Selain tiga nilai yang telah dikemukakan oleh Frankl, menurut Bastaman sendiri yang dapat menjadikan hidup lebih bermakna, yaitu harapan (*hope*). Harapan adalah keyakinan akan terjadinya hal-hal yang baik atau perubahan yang menguntungkan di kemudian hari. Harapan-sekalipun belum tentu menjadi kenyataan-memberikan sebuah peluang dan solusi serta tujuan baru yang menjanjikan yang dapat menimbulkan semangat dan optimisme. Berbeda dengan orang tidak mempunyai harapan yang senantiasa dilanda kecemasan, keputusasaan, dan apatisme, orang yang berpengharapan selalu menunjukkan sikap positif terhadap masa depan, penuh percaya diri, dan merasa optimis dapat meraih kehidupan yang lebih baik. Pengharapan mengandung makna hidup karena adanya keyakinan akan terjadinya perubahan yang lebih baik,

²⁴ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 47-49.

ketabahan menghadapi keadaan buruk saat ini dan sikap optimis menyongsong masa depan. Nilai ini disebut dengan nilai pengharapan (*hopeful values*).²⁵

Berbeda dengan Frankl, menurut Wong sumber makna hidup antara lain:

- a. Prestasi yaitu pencapaian prestasi.
- b. Hubungan (dengan orang lain) yaitu perilaku dan keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang lain.
- c. Agama yaitu keyakinan pada kekuatan yang lebih besar dan hubungan personal dengan Tuhan-Nya.
- d. Transendensi diri yaitu fokus pada satu nilai dalam melayani orang lain.
- e. Penerimaan diri yaitu memperlakukan diri dengan baik dan kemampuan untuk mengintegrasikan kesalahan di masa lalu dan keterbatasan diri dalam menjalani kehidupan saat ini dan cita-cita di masa depan.
- f. Keintiman yaitu fokus terhadap keluarga dan hubungan yang dekat/intim.
- g. Perlakuan yang adil yaitu bagaimana seseorang diperlakukan dan dihormati dalam lingkungan sosialnya.
- h. Pemenuhan (diri) yaitu meliputi perasaan terpenuhi dan rasa puas atau senang.²⁶

Sebagai bentuk kritik terhadap keilmuan barat, dalam hal kepentingan penelitian ini, peneliti mengganti istilah agama menjadi spiritual. Karena istilah agama dinilai terlalu bersifat sekuler, dan dianggap kurang sesuai dengan adat ketimuran dan nilai-nilai keislaman.

²⁵ *Ibid.* Hal. 50.

²⁶ <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/makna-hidup.html>, di akses pada tanggal 22 juli 2010, jam12.15

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasanya makna hidup dapat ditemukan oleh seseorang melalui sumber-sumbernya. Sumber makna hidup menurut Frankl yaitu *creatives values* (nilai-nilai kreatif) seperti bekerja, *experiential values* (nilai-nilai penghayatan) seperti nilai akan kebenaran, *attitudinal values* (nilai-nilai bersikap) yaitu menerima dan tabah dalam menghadapi cobaan, dan juga *hopeful values* (nilai pengharapan). Sedangkan menurut Wong yaitu prestasi, hubungan, spiritual, transendensi diri, penerimaan diri, keintiman, perlakuan yang adil dan pemenuhan (diri).

1.4. Metode-Metode Menemukan Makna hidup

Pada dasarnya makna hidup itu ditemukan, dan makna hidup juga tidak akan pernah ditemukan tanpa dicari. H.D. Bastaman melakukan penyederhanaan atas logoanalysis temuan J.C. Crumbaugh dan dimodifikasi menjadi lima ragam metode dan dinamakan “Panca Cara Temuan Makna” yakni:

a) Pemahaman Diri

Pemahaman diri adalah mengenali secara objektif kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri, baik yang masih merupakan potensi maupun yang sudah teraktualisasi, kemudian kekuatan-kekuatan itu dikembangkan dan ditingkatkan serta kelemahan-kelemahan dihambat dan dikurangi.²⁷

Dengan memahami dirinya sendiri, seseorang mengetahui dan menyadari kelebihan dan kekurangannya. Selanjutnya, jika ia telah mengetahui apa

²⁷ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 155.

yang menjadi kelebihan dan kekurangannya, maka untuk menemukan makna hidup seseorang harus mengembangkan hal-hal yang bersifat positif (kelebihan) dan mengurangi atau meniadakan hal-hal yang bersifat negatif (kekurangan).

b) Bertindak Positif

Bertindak positif adalah mencoba menerapkan dan melaksanakan hal-hal yang dianggap baik dan bermanfaat dalam perilaku dan tindakan-tindakan nyata sehari-hari.²⁸ Bertindak positif merupakan kelanjutan dari teori berpikir positif.

Jadi, bertindak positif adalah berperilaku dan melakukan tindakan-tindakan yang mendatangkan manfaat untuk dirinya. Bertindak positif merupakan kelanjutan dari teori berpikir positif, karena pada dasarnya pikiran seseorang akan mempengaruhi perilakunya. Kaitannya dengan makna hidup, seseorang akan merasa hidupnya bermakna apabila dalam kehidupan sehari-harinya ia mencoba menerapkan untuk bertindak positif.

c) Pengakraban Hubungan

Pengakraban hubungan yaitu meningkatkan hubungan baik dengan pribadi-pribadi tertentu (misalnya anggota keluarga, teman, rekan sekerja), sehingga masing-masing saling mempercayai, saling memerlukan satu dengan lainnya, serta saling membantu.²⁹

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup tanpa orang lain.

Kehidupan sosial tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia karena

²⁸ *Ibid.* Hal. 155.

²⁹ *Ibid.* Hal. 155.

antara manusia satu dengan yang lainnya saling melengkapi. Mengingat pentingnya kehidupan sosial dalam hidup manusia, maka hubungan antar manusia merupakan hal yang bersifat asasi.

Dalam hubungan yang akrab seseorang merasa diperlukan dan memerlukan orang lain, dicintai dan mengasihi orang lain dengan tulus tanpa mementingkan dirinya sendiri. Dalam hubungan keakraban seseorang merasa berharga dan bermakna, baik bagi dirinya sendiri, maupun bagi orang lain. Sehingga hubungan yang akrab antar individu akan mendatangkan makna tersendiri bagi individu yang menjalaninya.

d) Pendalaman Catur-Nilai

Pendalaman catur-nilai yaitu berusaha untuk memahami dan memenuhi empat macam nilai yang merupakan sumber makna hidup, yaitu nilai kreatif (kerja, karya, mencipta); nilai penghayatan (kebenaran, keindahan, kasih, iman); nilai bersikap (menerima dan mengambil sikap yang tepat terhadap dertia yang tidak dapat dihindari lagi); nilai pengharapan (percaya adanya perubahan yang lebih baik di masa mendatang).

e) Ibadah

Ibadah berusaha memahami dan melaksanakan hal-hal yang diperintahkan Tuhan dan mencegah diri daari apa yang dilarang-Nya. Ibadah khusyu' sering mendatangkan perasaan tenang dan tabah, serta menimbulkan perasaan mantap seakan-akan mendapat bimbingan dan petunjuk-Nya dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan.³⁰

³⁰ *Ibid.* Hal. 155.

Dengan beribadah seseorang mendekati diri kepada Tuhan sesuai dengan apa yang diajarkan oleh-Nya, yaitu agama. Ibadah yang dilakukan secara khusyu' sering mendatangkan perasaan tentram dan tenang. Menjalani hidup sesuai dengan norma-norma agama akan mendatangkan kebahagiaan dan makna bagi kehidupan seseorang. Dan seseorang merasa hidupnya bermakna apabila ia menjalankan hidupnya sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

1.5. Komponen-Komponen Makna Hidup

Makna hidup selalu berubah akan tetapi tak pernah hilang. Makna hidup ada dalam kehidupan itu sendiri. Akan tetapi menemukan makna hidup tidak semudah membalikkan telapak tangan. Karena makna hidup adalah sebuah proses. Proses perubahan situasi tersulit dalam hidup dari tidak bermakna menjadi bermakna. Adapun menurut Frankl komponen-komponen dalam makna hidup sebagai berikut:

1. Pemahaman diri (*self insight*), yakni meningkatnya kesadaran atas buruknya kondisi pada saat ini dan keinginan kuat untuk melakukan perubahan ke arah kondisi yang lebih baik.
2. Makna hidup (*the meaning of life*), nilai-nilai penting dan sangat berarti bagi kehidupan pribadi seseorang yang berfungsi sebagai tujuan hidup yang harus dipenuhi dan pengarah kegiatan-kegiatannya.
3. Perubahan sikap (*changing attitude*) dari yang semula tidak tepat menjadi lebih tepat dalam menghadapi masalah, kondisi hidup dan musibah yang tak terelakkan.

4. Keikatan diri (*self commitment*) terhadap makna hidup yang ditemukan dan tujuan hidup yang ditetapkan.
5. Kegiatan terarah (*directed activities*), yakni upaya-upaya yang dilakukan secara sadar dan sengaja berupa pengembangan potensi-potensi pribadi (bakat, kemampuan, ketrampilan) yang positif serta pemanfaatan relasi antar pribadi untuk menunjang tercapainya makna dan tujuan hidup.
6. Dukungan sosial (*social support*), yakni hadirnya seseorang atau sejumlah orang yang akrab, dapat dipercaya dan selalu bersedia memberi bantuan pada saat-saat diperlukan.

Keenam unsur merupakan proses integral dan dalam konteks mengubah penghayatan hidup tak bermakna menjadi bermakna. Selanjutnya berdasarkan sumbernya, komponen-komponen tersebut masih dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Kelompok komponen personal (pemahaman diri, perubahan sikap)
- b. Kelompok komponen sosial (dukungan sosial)
- c. Kelompok komponen nilai (makna hidup, keikatan diri, kegiatan terarah)³¹

1.6. Proses Pencapaian Makna Hidup

Menurut Bastaman (1996), proses keberhasilan mencapai makna hidup adalah urutan pengalaman dan tahap-tahap kegiatan seseorang dalam mengubah penghayatan hidup tak bermakna menjadi bermakna. Tahap-tahap penemuan makna hidup oleh Bastaman (1996) dikategorikan atas lima yaitu:

³¹ Bastaman, Hanna Djumhana. 1996. *Meraih Hidup Bermakna Kisah Pribadi Dengan Pengalaman Tragis*. Jakarta: Paramedina. Hal. 132-133.

1) Tahap derita (peristiwa tragis, penghayatan tanpa makna)

Individu berada dalam kondisi hidup tidak bermakna, yaitu peristiwa tragis atau kondisi hidup yang tidak menyenangkan.

2) Tahap penerimaan diri (pemahaman diri, perubahan sikap)

Muncul kesadaran diri untuk mengubah kondisi diri menjadi lebih baik lagi. Biasanya muncul kesadaran diri ini disebabkan banyak hal, misalnya perenungan diri, konsultasi dengan para ahli, mendapat pandangan dari seseorang, hasil doa dan ibadah, belajar dari pengalaman orang lain atau peristiwa-peristiwa tertentu yang secara dramatis mengubah hidupnya selama ini.

3) Tahap penemuan makna hidup (penemuan makna dan penentuan tujuan hidup)

Menyadari adanya nilai-nilai berharga atau hal-hal yang sangat penting dalam hidup, yang kemudian ditetapkan sebagai tujuan hidup. Hal-hal yang dianggap penting dan berharga itu mungkin saja berupa nilai-nilai kreatif, seperti berkarya, nilai-nilai penghayatan seperti penghayatan keindahan, keimanan, keyakinan dan nilai-nilai bersikap yakni menentukan sikap yang tepat dalam menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan tersebut.

4) Tahap realisasi makna (keikatan diri, kegiatan terarah dan pemenuhan makna hidup)

Semangat hidup dan gairah hidup kerja meningkat, kemudian secara sadar membuat komitmen diri untuk melakukan berbagai kegiatan nyata yang

lebih terarah. Kegiatan ini biasanya berupa pengembangan bakat, kemampuan dan ketrampilan.

5) Tahap kehidupan bermakna (penghayatan bermakna, kebahagiaan)

Pada tahap ini timbul perubahan kondisi hidup yang lebih baik dan mengembangkan penghayatan hidup bermakna dengan kebahagiaan sebagai implikasinya.³²

Bastaman mengatakan bahwa kenyataannya urutan proses makna hidup tersebut di atas, dapat tidak diikuti secara tepat sesuai dengan konstruksi teori yang ada. Artinya untuk menemukan makna hidup, masing-masing orang tidak selalu harus melewati kelima tahapan tersebut secara berurutan, bahkan kelima tahapan tersebut juga tidak semuanya ada dalam proses pencapaian makna hidup. Seperti dikemukakan oleh Frankl sebelumnya, masing-masing orang mempunyai cara tersendiri untuk merespon kehidupannya dan juga mempunyai kapasitas untuk menghadapi kesulitannya.

1.7. Struktur Makna Hidup

Stanislav Kratochvil (1968) mengemukakan sebuah teori tentang manusia yang mengorientasikan dirinya pada nilai dan makna hidup. Selanjutnya ia membedakan struktur makna hidup, antara lain:

1. Struktur Paralel (*paralel*)

Suatu struktur sistem nilai disebut struktur paralel jika beberapa nilai memiliki bobot sama kuat dan sama-sama bermakna dalam hidupnya.

Tidak ada yang lebih kuat atau yang lebih lemah. Contoh: orang yang

³² *Ibid.* Hal. 134-135.

sekaligus mencintai pekerjaannya dan keluarganya, mempunyai teman-teman dan lingkungan pergaulan yang menyenangkan. Semua itu merupakan nilai-nilai yang bobotnya setara dan sejalan serta pada waktu bersamaan mengorientasikan seseorang untuk memenuhi makna hidupnya. Struktur ini dianggap lebih sehat karena ketika suatu nilai tidak terpenuhi atau hilang, maka dapat digantikan oleh nilai lain yang setara. Seseorang yang berorientasi pada struktur ini akan menemukan pilihan dan peluang yang lebih banyak dan lebih mudah untuk menghargai pihak lain yang keadaanya berbeda.

2. Struktur Piramidal (*Pyramidal*)

Suatu struktur sistem nilai disebut struktur piramidal jika menempatkan satu nilai sebagai nilai tertinggi atau tunggal, sedangkan nilai-nilai yang lain memiliki peringkat yang jauh lebih rendah atau bahkan diabaikan. Contoh: seseorang yang menemukan makna hidupnya semata-mata dari pekerjaannya dan mengabaikan kehidupan keluarga ataupun kegiatan-kegiatan yang lain.

Sistem ini memiliki kelemahan yaitu ketika nilai tertinggi tidak terpenuhi, maka tidak dapat digantikan oleh nilai yang lain sehingga sistem nilai seakan-akan runtuh. Orang yang berpegang hanya pada satu nilai tunggal memiliki kecenderungan untuk fanatik dan memiliki ambang toleransi yang rendah.³³

³³ *Ibid.* Hal. 20-22.

1.8. Perspektif Islam Tentang Konsep Makna Hidup

Hidup adalah sebuah teka-teki yang tak dapat ditebak dengan mudah. Masing-masing individu mempunyai jalan cerita yang berbeda-beda, dan tak ada seorang pun yang dapat mengetahui apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Hakikat dari makna hidup ada dalam kehidupan itu sendiri. Frankl mengatakan bahwa makna hidup tidak hanya dapat ditemukan dalam kebahagiaan, karena dalam sebuah penderitaan juga terdapat makna hidup. Sehingga hidup itu adalah untuk menguji apakah seseorang akan bersyukur atau kufur kepada Allah SWT. Dalam surat al-Mulk ayat 2:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Ujian dalam hidup tidak hanya kesulitan ataupun musibah, namun juga berupa nikmat atau kemudahan dari Allah SWT, seperti keluarga, suami, istri, anak-anak, harta, kekuasaan, pangkat, dsb. Allah akan menguji manusia melalui hal-hal sebagai berikut sebagaimana dalam QS Al Baqarah ayat 155-156:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَدَشِيرِ
الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

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. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun"

Dalam kondisi tertimpa cobaan atau musibah, Allah berfirman bahwa ada orang-orang yang layak diberikan kabar gembira dengan surga, yaitu orang-orang yang bersabar; yang ketika tertimpa bencana itu mengatakan “*Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji’uun*”, yang artinya : Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan kepada-Nya-lah kami kembali.

Setiap orang beriman harus menyakini bahwa setelah kehidupan di dunia hanyalah bersifat sementara saja. Setelah ini ada kehidupan yang lebih baik, abadi dan lebih indah yaitu alam akhirat, dalam surat ad-Dhuha ayat 4:

وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ ﴿٤﴾

Artinya: Dan Sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan).

Hidup akan terasa lebih bermakna dengan kehadiran orang lain dalam hidup kita. Tak ada satu orang pun yang mampu hidup tanpa orang lain. Hal tersebut juga diajarkan dalam Islam untuk hidup yang bermanfaat bagi orang lain. Hidup hanya sekali, hiduplah yang berarti. Nabi bersabda dalam haditsnya:

عن جابر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير فيمن لا يألف ، ولا يؤلف ، وخير الناس أنفعهم للناس

Artinya

“Diriwayatkan dari Jabir berkata: Rasulullah saw bersabda: Orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.” (HR. Thabrani dan Daruquthni)³⁴

Dan memaknai hidup bukan pada kenikmatan-kenikmatan sesaat. Kerena kenikmatan-kenimatan hanya menikmati nafsu duniawi, adalah suatu yang

³⁴ Shahih al-Jami' hadist no. 3289 (Hasan).

menjadikan kehampaan hidup, yang oleh Frankl disebut dengan kehampaan eksistensial, seperti pada ayat al-Jaatsiyah ayat 23:

أَفَرَأَيْتَ مَنْ أَخَذَ إِلَهَهُ هَوْنَهُ وَأَضَلَّهُ اللَّهُ عَلَىٰ عِلْمٍ وَخَتَمَ عَلَىٰ سَمْعِهِ وَقَلْبِهِ وَجَعَلَ عَلَىٰ بَصَرِهِ غِشْوَةً فَمَنْ يَهْدِيهِ مِنْ بَعْدِ اللَّهِ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Maka pernahkah kamu melihat orang yang menjadikan hawa nafsunya sebagai Tuhannya dan Allah membiarkannya berdasarkan ilmunya dan Allah telah mengunci mati pendengaran dan hatinya dan meletakkan tutupan atas penglihatannya? Maka siapakah yang akan memberinya petunjuk sesudah Allah (membiarkannya sesat). Maka mengapa kamu tidak mengambil pelajaran?.

Kebebasan untuk memilih sikap. Kebebasan tersebut merupakan sumber kekuatan yang dimiliki manusia. Sikap mempengaruhi semua apa yang dilakukan oleh seseorang dalam kehidupannya. Allah menganugerahkan kepada manusia kebebasan untuk memilih sikap, sehingga dalam setiap hal dan kesempatan ia bebas menentukan nasibnya sendiri. Sebagaimana dalam surat al-anfaal ayat 53:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya: (siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkannya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

2. KEPUASAN KERJA

2.1. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti hampir selama 20 tahun

terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Dilaporkan oleh Robinson dan Connors (1960) pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya dengan tidak kurang dari 74 macam variabel. Kemudian pada tahun 1972 dikutip oleh (Nord, 1977) diperkirakan ada 3350 buah artikel ataupun disertasi mengenai masalah ini.³⁵

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.³⁶

Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with employees view their work*”. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yukl (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).³⁷

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Moch. As'ad

³⁵ As'ad, Moch. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Hal. 102

³⁶ Sunyoto Munandar, Ashar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press. Hal. 350.

³⁷ Prabu Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 117.

mendefinisikan secara sederhana dan operasional bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.³⁸

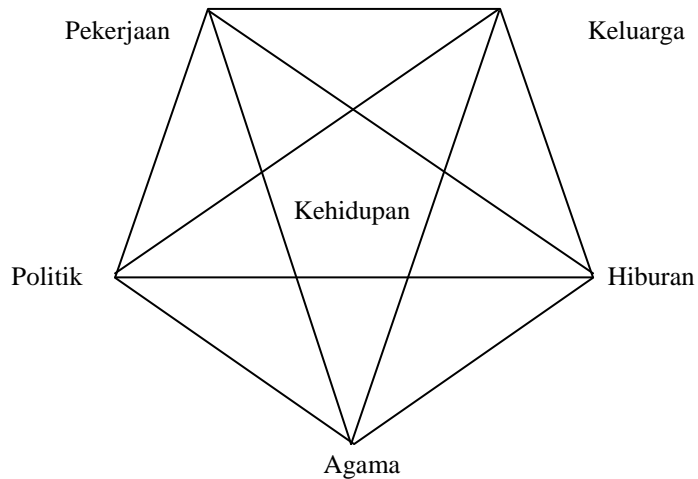
Sedangkan Paul E. Spector mendefinisikan bahwasanya kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya. Perasaan tersebut adalah apakah seseorang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya.³⁹

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya, terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.⁴⁰

³⁸ As'ad, Moch. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Hal 104.

³⁹ Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. Hal. 2.

⁴⁰ Davis, Keith dan New Strom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal. 106.



Gambar 2.1. Beberapa Unsur yang Berkaitan Dengan Kepuasan Hidup

Sumber: Davis, Keith dan New Strom, John W., 1985: Hal. 106

Berdasarkan beberapa definsi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah perasaan suka atau pun tidak suka terhadap pekerjaannya, dan juga aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari kepuasan hidup, karena hampir sebageian besar waktu kehidupan manusia dihabiskan untuk bekerja.

2.2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja biasanya diukur dengan menggunakan wawancara atau kuesioner yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya. Meskipun wawancara hanya digunakan dibeberapa kasus saja, kebanyakan penelitian menggunakan kuesioner. Hal tersebut dikarenakan wawancara membutuhkan biaya yang mahal dan menghabiskan banyak waktu. Berbeda dengan kuesioner, kebanyakan orang yang melakukan penelitian hanya membutuhkan kertas dan pensil untuk penelitian menggunakan kuesioner, dengan sedikit

tenaga dan biaya yang murah. Lebih lanjut, respon dari kuesioner lebih mudah untuk diukur dan distandarisasikan.⁴¹

Salah satu kuesioner paling populer yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikemukakan oleh Paul E. Spector. Format JSS terdiri atas 9 aspek kepuasan kerja, dan terdiri atas 36 aitem. Format JSS relatif sangat mudah untuk dimodifikasi atau diubah. Masing-masing dari kesembilan aspek terdiri atas 4 aitem, dan total skor dari kepuasan tersebut dapat dikomputasikan dengan mengkombinasikan dari keseluruhan aitem.⁴²

Tabel 2.1 : Aspek-Aspek dari *Job Satisfaction Survey* (JSS)

Aspek	Deskripsi
<i>Salary</i>	Kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji
<i>Promotion</i>	Kepuasan terhadap kesempatan promosi
<i>Supervision</i>	Kepuasan terhadap orang yang mengawasi/atasan
<i>Fringe benefit</i>	Kepuasan terhadap kompensasi dan jaminan sosial (finansial dan non finansial)
<i>Contingent reward</i>	Kepuasan terhadap reward atau hadiah yang diberikan untuk good performance
<i>Operating Conditions</i>	Kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur
<i>Co worker</i>	Kepuasan terhadap rekan kerja
<i>Nature of work</i>	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan
<i>Communication</i>	Kepuasan terhadap komunikasi yang terjadi di dalam organisasi

Sumber: Spector, Paul E. 1997: hal. 3.

2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, karena sifat dari kepuasan kerja itu sendiri adalah individual. Antara pegawai yang satu dengan yang lain sangatlah berbeda. Banyak beberapa cara yang

⁴¹ Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. Hal. 5.

⁴² *Ibid.* Hal. 8.

ditempuh oleh sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya dengan menaikkan gaji, karena menurut mereka gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Padahal gaji bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja seseorang.

Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adapun faktor tersebut adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Faktor fisis dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin (pernah dilakukan penelitian oleh Lawler, 1973, dikutip oleh Wexley & Yukl, 1979)
3. Faktor-faktor luar (ekstern), yang berhubungan dengan:
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (1950), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Umunya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingakat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukan. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik pimpinan kepada

bawahan, sehingga karyawan akan merasa puas bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).⁴³

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum (1960) sebagai berikut:

- a. Faktor individu, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- b. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil dan baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Berbeda dengan pendapat Blum ada pendapat lain dari Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

⁴³ As'ad, Moch. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. Hal. 112-113.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang lebih baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui

pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari beberapa pendapat diatas, selanjutnya Moch. As'ad menyimpulkan mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.⁴⁴

⁴⁴ *Ibid.* Hal. 114-116.

2.4. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Dalam bukunya “Psikologi Industri” Moch. As’ad, yang juga mengutip pendapat Wexley & Yukl dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behavior And Personal Psychology* halaman 99, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal:

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between much of something there should be and how much there “is now”*).

Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila kepuasan yang diperoleh seseorang melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, meskipun terdapat *discrepancy*, akan tetapi *discrepancy* positif. Begitu juga sebaliknya.⁴⁵

Sehingga menurut teori ini kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dalam pekerjaannya dengan apa yang dicapai.

2. *Equity Theory*

⁴⁵ *Ibid.* Hal. 105.

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*Equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat yang lain.

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu: input, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity* (Wexley & Yukl, 1977). Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan seperti *skills*, *personal tools*, pengalaman, jumlah tugas. Sedangkan *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti *pay*, *fringe benefit*, *status symbols*. Sedangkan *comparison person* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input-*out comes* yang dimilikinya.⁴⁶

Sehingga menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input-*out comes* yang dimilikinya dengan rasio input-*out comes* orang lain, baik dalam satu instansi, satu jabatan ataupun dalam instansi sejenis yang berbeda. Bila perbandingan tersebut dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan tetapi masih menguntungkan pihak individu karyawan tersebut, bisa

⁴⁶ *Ibid.* Hal. 105-106

menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job satisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966). Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: *achievement, recognition, work is self, responsibility and advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan *status* (Wexley & Yukl, 1977). Perbaikan terhadap atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan

ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.⁴⁷

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.5. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

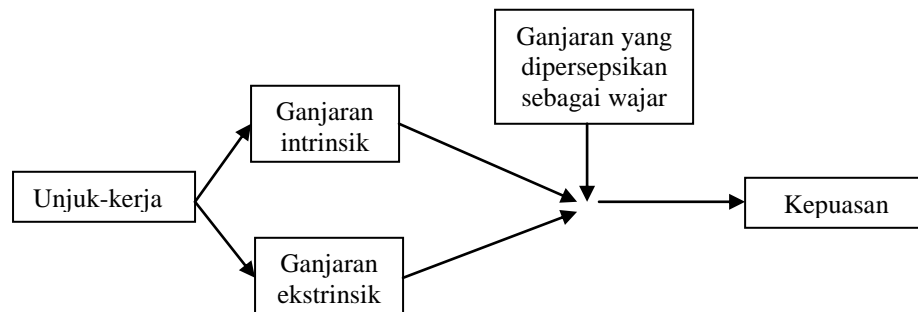
Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai ataupun karyawan, secara langsung dapat menimbulkan dampak tersendiri baik, itu positif ataupun negatif. Adapun dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja sendiri telah banyak diteliti dan dikaji, antara lain:

1. Dampak terhadap Produktivitas

Akhir-akhir ini terdapat pandangan bahwa kepuasan kerja mungkin merupakan akibat, dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk-kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan

⁴⁷ *Ibid.* Hal. 108.

unjuk-kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.



Gambar 2.2. Model Hubungan antara Unjuk Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber: Sunyoto Munandar, Ashar: 2006, Hal. 364.

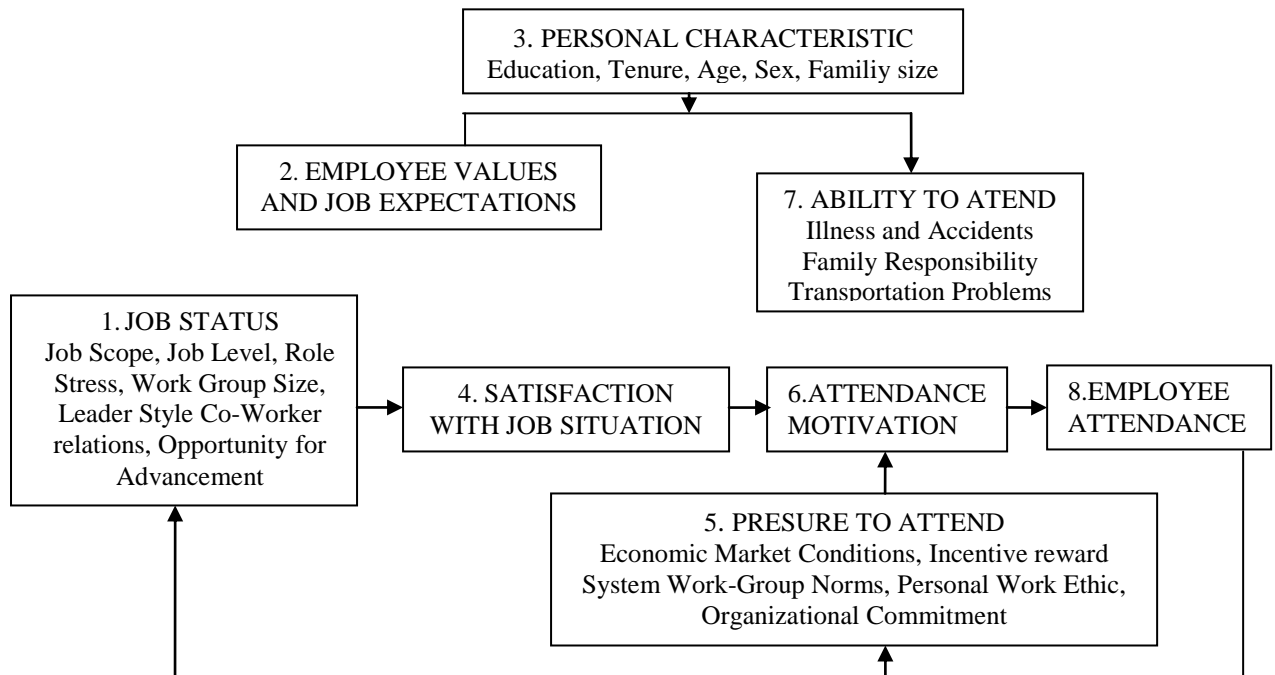
2. Dampak terhadap Ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan Keluarnya Tenaga Kerja (*Turnover*)

Porter & Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Dari penelitian ditemukan tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi

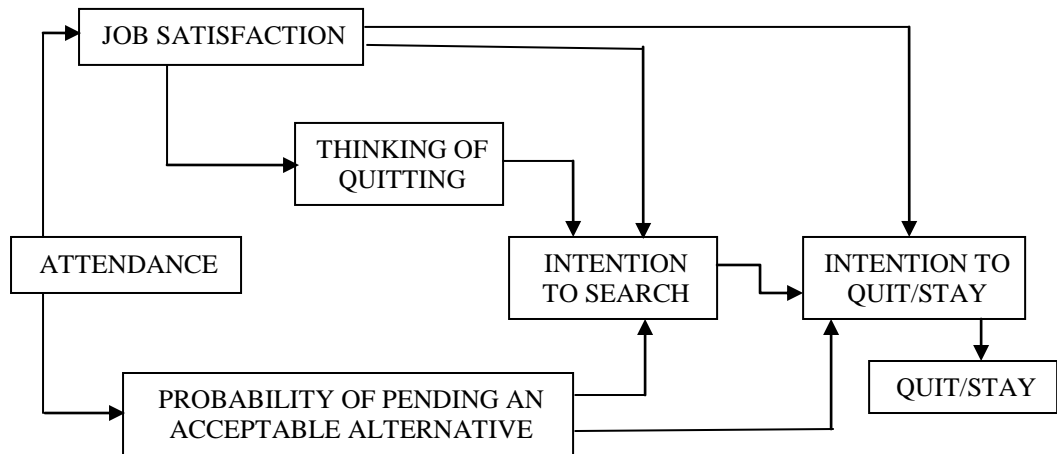
dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.



Gambar 2.3. Pengaruh-Pengaruh Utama Terhadap Kehadiran Karyawan

Sumber: Sunyoto Munandar, Ashar: 2006, Hal. 365.

Sedangkan model meninggalkan pekerjaan menurut Mobley, Horner, dan Hollingworth, menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa tahap (misalnya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Dari penelitian dengan menggunakan model ini mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.



Gambar 2.4. Langkah-Langkah Dalam Proses Keputusan Meninggalkan Pekerjaan

Sumber: Sunyoto Munandar, Ashar: 2006, Hal. 366.

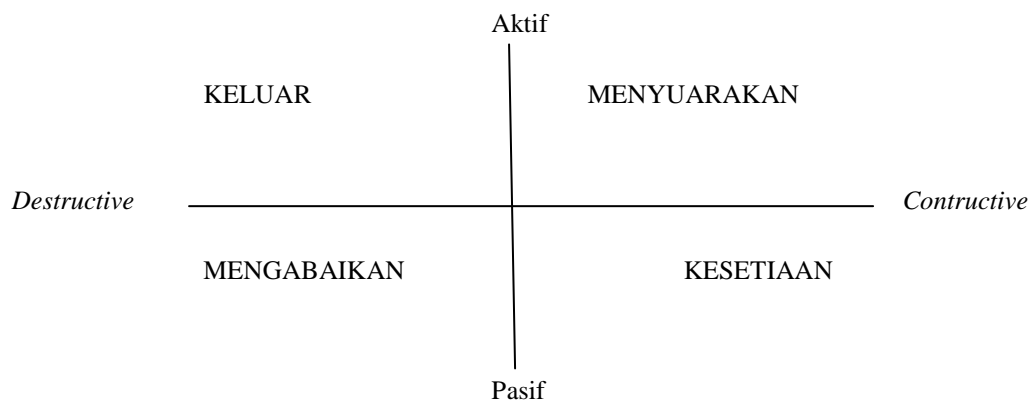
3. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang paling penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Selanjutnya menurut Robbins (1998) ketidakpuasan pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara.

Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.



Gambar 2.5. Empat Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Karyawan

Sumber: Sunyoto Munandar, Ashar: 2006, Hal. 367.

- a. Keluar (*Exit*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
- c. Mengabaikan (*Neglect*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
- d. Kesetiaan (*Loyalty*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa

organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.⁴⁸

2.6. Perspektif Islam Tentang Konsep Kepuasan Kerja

Untuk bertahan hidup, seorang harus melakukan aktivitas yang dinamakan kerja. Selain kebutuhan, bekerja juga merupakan kewajiban yang diharuskan dalam Islam, terlebih bagi mereka yang telah berkeluarga. Dalam al-Qur'an:

إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا ط
فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ط سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". (al-Qashash ayat 27)

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ ط فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (az-Zumar ayat 39)

وَقَالُوا قُلُوبُنَا فِي أَكِنَّةٍ مِمَّا تَدْعُونَا إِلَيْهِ وَفِي آذَانِنَا وَقْرٌ وَمِنْ بَيْنِنَا وَبَيْنِكَ حِجَابٌ فَأَعْمَلْ إِنَّنَا
عَمَلُونَ ﴿٢٠﴾

Artinya: Mereka berkata: "Hati Kami berada dalam tutupan (yang menutupi) apa yang kamu seru Kami kepadanya dan telinga Kami ada

⁴⁸ Sunyoto Munandar, Ashar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press. Hal. 364-368.

sumbatan dan antara Kami dan kamu ada dinding, Maka Bekerjalah kamu; Sesungguhnya Kami bekerja (pula)." (Fushshilat ayat 5)

Sesungguhnya aktivitas kerja sendiri adalah usaha atau perbuatan manusia yang akan mendapatkan akibat ataupun imbalan dari apa yang telah dikerjakannya, sebagaimana dalam ayat dibawah ini:

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلْقِيهِ ۖ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya. (al-Insyiqaq ayat 6)

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam dijelaskan dalam al-Qur'an sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (al-Baqarah ayat 286).

Islam memandang kepuasan kerja tidak hanya dari aspek duniawi saja akan tetapi juga menyentuh aspek ukhrowi. Karena setiap manusia yang bekerja selain untuk memenuhi kebutuhannya, juga untuk mencari ridho Allah SWT. Niscaya mereka akan mendapatkan yang lebih baik dari apa yang telah

mereka lakukan sekarang. Orang yang dapat mengetahui dan merasakan kepuasan dalam kerja adalah ketika dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya. dalam surat Yunus ayat 9:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ﴿٩﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan.

Islam menekankan keseimbangan antara kepuasan jasmani dan kepuasan rohani. Karena seseorang yang merasa puas adalah mereka yang memperoleh kejayaan di dunia dan di akhirat. Sebagaimana dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 201:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا ءَاتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾

Artinya: Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka".

3. HUBUNGAN MAKNA HIDUP DENGAN KEPUASAN KERJA

Dunia kerja adalah dunia manusia. Dunia kerja adalah dunia yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Bagaimana seseorang menjalankan perannya dalam dunia kerja banyak dipengaruhi oleh manusianya itu sendiri. Baik dari sistem nilai yang dianut, *belief*, pengalaman, serta bagaimana seseorang memaknai pekerjaannya sendiri. Tidak dipungkiri ketika seseorang bekerja maka ia tidak terlepas dari nilai-nilai pribadinya.

Revolusi industri menjadikan seorang pekerja mengabdikan kepada kepentingan majikan. Dikatakan oleh Fromm banyak orang merasa dirinya seperti komoditas yang diperjual belikan dan pada saat berikutnya menjadi penjaja komoditas. Dunia barat kontemporer telah menjadikan manusia hampa yang mencari makna. Jika di masa lalu orang neurotik diibaratkan seperti orang patah kaki. Dalam dunia modern, neurotik umumnya adalah orang yang memiliki dua kaki sempurna, tetapi tidak tahu kemana harus pergi melangkah.⁴⁹

Makna hidup merupakan sebuah kekuatan yang selalu mendorong manusia untuk memiliki komitmen terhadap kehidupannya. Makna hidup sendiri bersifat pribadi, karena hal tersebut berhubungan dengan individu dengan pengalaman terhadap lingkungannya. Sehingga tentu saja makna hidup tiap orang masing-masing berbeda, karena mereka punya cara sendiri-sendiri untuk merespon kehidupannya.

Menurut Frankl, makna hidup adalah hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan (*purpose in life*).⁵⁰ Hal-hal yang dianggap penting, berharga dan memberikan nilai khusus bagi individu antara lain: prestasi, hubungan (dengan orang lain), spiritual, transendensi diri, penerimaan diri, keintiman dan perlakuan yang adil. Apabila makna hidup berhasil dipenuhi, maka akan menyebabkan kehidupan seseorang menjadi berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan kebahagiaan.

⁴⁹Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial Sebuah Pendekatan Alternatif Untuk Psikologi dan Psikiatri*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 259.

⁵⁰ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 45.

Sifat dari makna hidup itu sendiri harus dicari. Tanpa mencari seseorang tidak akan pernah menemukan makna hidupnya. Seseorang akan menemukan makna hidupnya melalui sumber-sumber dari makna hidup itu sendiri, yaitu hal-hal yang dianggap penting, berharga dan memberikan nilai khusus bagi dirinya. Kemudian seorang individu juga akan menemukan makna hidupnya melalui apa yang dia berikan kepada lingkungan, pekerjaan misalnya.

Pekerjaan merupakan cerminan diri. kemudian, pekerjaan juga merupakan sarana untuk mengekspresikan potensi diri. Orang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat materiil saja, akan tetapi juga kebutuhan yang bersifat non materiil seperti halnya kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh William M. Mercer Inc, bahwa perusahaan-perusahaan yang tingkat keluar-masuk karyawan sangat rendah, bertahannya para karyawan 40% disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat emosional dibanding karena faktor gaji atau pendapatan yang hanya 21%. Faktor-faktor emosional tersebut ialah kepuasan dalam bekerja, hubungan baik dengan atasan dan karyawan lain, dan sebagainya.⁵¹ Dengan demikian kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat *urgan* dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan tertentu, sehingga perlu di ukur.

Paul E. Spector mendefinisikan bahwasanya kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya. Perasaan tersebut adalah apakah seseorang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya.⁵² Aspek-aspek yang

⁵¹ Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 5.

⁵² Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. Hal. 2.

berbeda dalam pekerjaan antara lain: *salary, promotion, supervisi, fringe benefit, contingent reward, operating conditions, coworker, nature of work,* dan *communication*. Kepuasan kerja seseorang bersifat individual. Tiap individu mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Semakin baik ia mempersepsikan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya. Begitu pula sebaliknya.

Rata-rata sebagai besar orang menghabiskan waktunya untuk bekerja, disetiap harinya. Ketika seorang individu bekerja pada sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan tertentu, maka hasil kerja yang telah diselesaikannya akan mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya, dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya. Keith Davis dan John W. New Strom mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.⁵³

Orang yang memiliki makna hidup berimbas pada adanya kebahagiaan dalam hidupnya. Survey membuktikan, orang yang bahagia lebih sehat dan lebih panjang umur, lebih dapat menahan stress atau frustrasi, lebih tahan kritik dan lebih dekat kepada Tuhan. Orang yang bahagia juga lebih antusias, lebih energik, dan lebih *excited* dengan pekerjaannya...cenderung menunjukkan kepuasan kerja lebih tinggi (Dennis Preager). Sehingga, orang yang memiliki makna hidup yang tinggi dihubungkan dengan kesenangan

⁵³ Davis, Keith dan New Strom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal. 106.

dalam bekerja. Karena seseorang yang memiliki makna hidup yang tinggi, ia tidak ingin menyia-nyiakan hidupnya dengan tanpa melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya. Sehingga apabila seseorang merasa senang dalam bekerja, maka ia juga merasa puas terhadap pekerjaannya.

4. PENELITIAN TERDAHULU

No.	Hasil
1.	<p>Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat perbedaan yang signifikan antara murid laki-laki dan perempuan pada indikator hubungan (t: 4.05-signifikan pada level .01), penerimaan diri (t: 3.00-signifikan pada level .01), keintiman (t: 2.63-signifikan pada level .01), dan perlakuan adil (t: 2.89-signifikan pada level .01). Hasil menunjukkan skor mean perempuan dibanding laki-laki pada skala PMP (<i>Personal Meaning Profile</i>). Dan pada indikator prestasi, agama dan transendensi diri tidak terdapat perbedaan. 2. Terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada indikator harga diri (t: 2.65-signifikan pada level .01), keseimbangan mental (t: 2.24-signifikan pada level .05) pada skala WBMMS (<i>Weil-being Manifestation Measurement Scales</i>). Dan tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan pada indikator yang lain dalam WBMMS. 3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara murid pada masa remaja dan pra-remaja pada skala PMP. 4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara murid pada masa remaja dan pra-remaja pada skala WBMMS. 5. Terdapat perbedaan antara murid perempuan dan laki-laki pada masa remaja pada indikator hubungan (t: 2.54-signifikan pada level .05), penerimaan diri (t: 2.22-signifikan pada level .05), keintiman (t: 2.13-signifikan pada level .05), dan perlakuan adil (t: 3.00-signifikan pada level .01). 6. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan murid laki-laki dan perempuan pada masa remaja pada skala WBMMS. 7. Terdapat perbedaan yang signifikan antara murid laki-laki dan perempuan pada masa pra remaja pada indikator prestasi (t: 2.02-signifikan pada level .05), hubungan (t: 3.41-signifikan pada level .01), dan penerimaan diri (t: 2.01-signifikan pada level .05). Pada skala PMP skor mean murid perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki. 8. Terdapat perbedaan antara murid laki-laki dan perempuan pada skala WBMMS, pada indikator harga diri (t: 2.01-signifikan pada level .05). selanjutnya, tidak terdapat perbedaan pada indikator yang lain. Pada skala WBMMS, skor mean murid perempuan lebih tinggi dari pada murid-murid laki-laki pada semua indikator.⁵⁴

⁵⁴ Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2007. *Meaning in Life and Psychological Well-being in pre-Adolescents and Adoloscents. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol.33, No.1.

2.	<p>Wanita karir dituntut untuk bisa menyeimbangkan perannya baik dalam rumah tangga maupun di kantor. Hal ini menyebabkan wanita karir harus bisa bersikap positif dalam menghadapi masalah dan menghayati pekerjaannya sekaligus. Munculnya perasaan tersebut pada akhirnya akan menimbulkan berbagai macam keluhan fisik, yang merupakan salah satu cara menghadapi stres yang muncul pada sebagian orang yang disebut somatisasi. Subjek penelitian ini adalah wanita yang bekerja dan menjadi mahasiswa pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil analisis data menunjukkan R sebesar 0,472 dan F regresi 13,926 dengan $p < 0,01$ berarti ada hubungan antara sikap penyelesaian masalah dan kebermaknaan hidup dengan somatisasi pada wanita karir. Sedangkan $r_{xy} = -0,347$ dengan $p < 0,01$ berarti ada hubungan negatif antara sikap penyelesaian masalah dengan somatisasi dan $r_{2y} = -0,408$ dengan $p < 0,01$ berarti ada hubungan negatif antara kebermaknaan hidup dengan somatisasi. Tingkat sikap penyelesaian masalah subjek cukup tinggi, tingkat kebermaknaan subjek cukup tinggi, somatisasi subjek rendah. Sumbangan efektif sikap penyelesaian masalah terhadap somatisasi sebesar 5,66%. Sumbangan efektif kebermaknaan hidup terhadap somatisasi sebesar 16,641 dan total sumbangan efektif keduanya sebesar 22, 308.⁵⁵</p>
3.	<p>Mengasuh anak retardasi mental tidaklah mudah, karena dalam mengasuh anak retardasi mental, orang tua berkemungkinan untuk stres bahkan depresi, sehingga dibutuhkan kekuatan dan kesabaran yang lebih besar dari pada memiliki anak yang normal. Penemuan makna hidup memang bersifat personal untuk itu makna hidup yang dimiliki seseorang belum tentu sama dengan makna hidup yang dimiliki orang lain. Makna hidup sendiri tidak selalu dapat ditemukan dalam kebahagiaan, dalam penderitaan sekalipun juga terdapat makna hidup, jika seseorang mampu mengambil hikmah dari peristiwa tragis tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam proses menemukan makna hidup pada kedua subjek, dan proses keduanya pun tidak sama dengan proses yang dikemukakan oleh Bastaman. Pola kebermaknaan hidup pada subjek 1 berawal dari pengalaman tragis yang menimbulkan penghayatan tak bermakna, lalu muncul pemahaman diri membawanya pada kegiatan terarah untuk menemukan makna hidup dan mulai terjadi perubahan sikap. Sedangkan pada subjek 2 berawal dari pengalaman tragis yang menimbulkan penghayatan tak bermakna, lalu muncul pemahaman diri dan perubahan sikap. Setelah itu subjek menemukan makna dan tujuan hidupnya dan melakukan kegiatan terarah untuk memenuhi makna dan tujuan hidupnya, serta melakukan keikatan diri berupa keyakinan dalam memenuhi makna hidupnya.⁵⁶</p>
4.	<p>Adapun hasil uji hipotesis menggunakan uji chi-kuadrat X^2 yang dilanjutkan dengan uji <i>contingency</i> adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebanyak 45 orang (56,25%) menyatakan pekerjaan itu menyenangkan sehingga menyebabkan karyawan puas. Sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja, pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 27, 351 bila dibandingkan dengan t tabel maka sebesar 3,84. Kemudian derajat hubungan C: 0,505 yang artinya variabel pekerjaan

⁵⁵ Retno Wuri Handayani, Tri. 2008. *Hubungan antara Sikap Penyelesaian Masalah dan Kebermaknaan Hidup Dengan Somatisasi Pada Wanita Karir*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi. Skripsi: Tidak Diterbitkan.

⁵⁶ Permata Ummu Hanifah, Aminah. 2009. *Kebermaknaan Hidup pada Orang Tua dengan Anak Retardasi Mental di Kota Malang*. UIN MMI Malang, Fakultas Psikologi. Skripsi: Tidak Diterbitkan.

	<p>mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Sebanyak 19 orang (23,75%) menyatakan gaji sudah memadai sehingga menyebabkan karyawan puas. Sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja, pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 4,400 bila dibandingkan dengan t tabel maka sebesar 3,84. Kemudian derajat hubungan C: 0,228 yang artinya variabel gaji mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Sebanyak 41 orang (51,25%) menyatakan kesempatan promosi itu besar sehingga menyebabkan karyawan puas dalam bekerja. Jadi, terdapat hubungan yang signifikan antara promosi dengan kepuasan kerja, pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 34,135 bila dibandingkan dengan t tabel maka sebesar 3,84. Kemudian derajat hubungan C: 0,547 yang artinya variabel promosi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Sebanyak 43 orang (53,75%) menyatakan atasan menyenangkan dan menyebabkan karyawan puas dalam bekerja. Jadi, terdapat hubungan yang signifikan antara atasan dengan kepuasan kerja, pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 6, 137 bila dibandingkan dengan t tabel maka sebesar 3,84. Kemudian derajat hubungan C: 0,267 yang artinya variabel atasan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja karyawan. 5. Sebanyak 51 orang (37,75%) menyatakan teman kerja bisa bekerja sama menyebabkan karyawan puas dalam bekerja. Jadi, terdapat hubungan yang signifikan antara teman kerja dengan kepuasan kerja, pada tingkat signifikansi (α) 0,05 adalah 48,748 bila dibandingkan dengan t tabel maka sebesar 3,84. Kemudian derajat hubungan C: 0,615 yang artinya variabel teman kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.⁵⁷
5.	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaya, ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,252 dengan nilai p: 0,011. Selanjutnya pengujian hubungan aspek-aspek kepuasan kerja dengan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek pekerjaan itu sendiri berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar r: 0,220 dan p: 0,023 (p:<0,05) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek pekerjaan sendiri dengan produktivitas kerja. 2. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek gaji atau upah berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar r: 0,245 dan p: 0,013 (p:<0,05) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek gaji atau upah dengan produktivitas kerja. 3. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek pengawasan kerja berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar r: 0,194 dan p: 0,041 (p:<0,05) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek pengawasan kerja dengan produktivitas kerja. 4. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa antara aspek promosi

⁵⁷ Hayu Dwimawanti, Ida. 2000. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang)*. UNDIP, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen. Tesis: Tidak Publikasikan.

	<p>kerja berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r: 0,186$ dan $p: 0,047$ ($p:<0,05$) yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek promosi kerja dengan produktivitas kerja.</p> <p>5. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek rekan kerja berkorelasi tidak signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r: 0,179$ dan $p: 0,054$ ($p:<0,05$) yang berarti tidak terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara aspek rekan kerja dengan produktivitas kerja.⁵⁸</p>
--	--

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

Pada beberapa penelitian yang dikemukakan di atas, masing-masing mengambil judul yang berbeda-beda, yakni tentang makna hidup (*Neerpal Rathi & Renu Rastogi*, *Tri Retno Wuri Hindayani* dan *Aminah Permata Ummu Hanifah*), dan kepuasan kerja (*Ida Hayu Dwimawanti* dan *Nuszep Almigo*), yang masing-masing dihubungkan dengan variabel yang berbeda-beda pula.

Neerpal Rathi & Renu Rastogi melakukan penelitian tentang makna hidup yang dihubungkan dengan kesejahteraan psikologis-subjektif, *Tri Retno Wuri Handayani* melakukan penelitian tentang sikap penyelesaian masalah dan kebermaknaan hidup dengan somatisasi pada wanita karir, dan *Aminah Permata Ummu Hanifah* melakukan penelitian tentang proses penelitian penemuan makna hidup oleh orang tua yang mempunyai anak retardasi mental.

Selanjutnya, *Ida Hayu Dwimawanti* melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor dari kepuasan kerja itu sendiri, dan *Nuszep Almigo* melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang dihubungkan dengan variabel produktivitas kerja.

⁵⁸ Almigo, Nuszep. 2004. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Produktivity)*. *Jurnal Psyche* Volume 1, No. 1.

Adapun dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara makna hidup dengan kepuasan kerja. Jika penelitian makna hidup yang dilakukan oleh Aminah Permata Ummu hanifah menggunakan pendekatan kualitatif, maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti halnya yang dilakukan oleh Neerpal Rathi & Renu Rastogi dan Tri Retno Wuri Handayani, namun variabel yang dipilih berbeda. Keduanya masing-masing menggunakan variabel kesejahteraan psikologis-subjektif dan sikap penyelesaian masalah. Dalam penelitian ini makna hidup dihubungkan dengan kepuasan kerja.

5. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian.⁵⁹ Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “**Ada hubungan positif antara makna hidup dengan kepuasan kerja**”. Artinya semakin tinggi makna hidup yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Begitu pula sebaliknya.

⁵⁹ Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hal. 49.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. PENDEKATAN PENELITIAN

Dalam penelitian pendekatan ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.⁶⁰ Untuk kemudahan dalam pemahaman dan kesimpulan, disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menyajikan fakta secara sistematis.

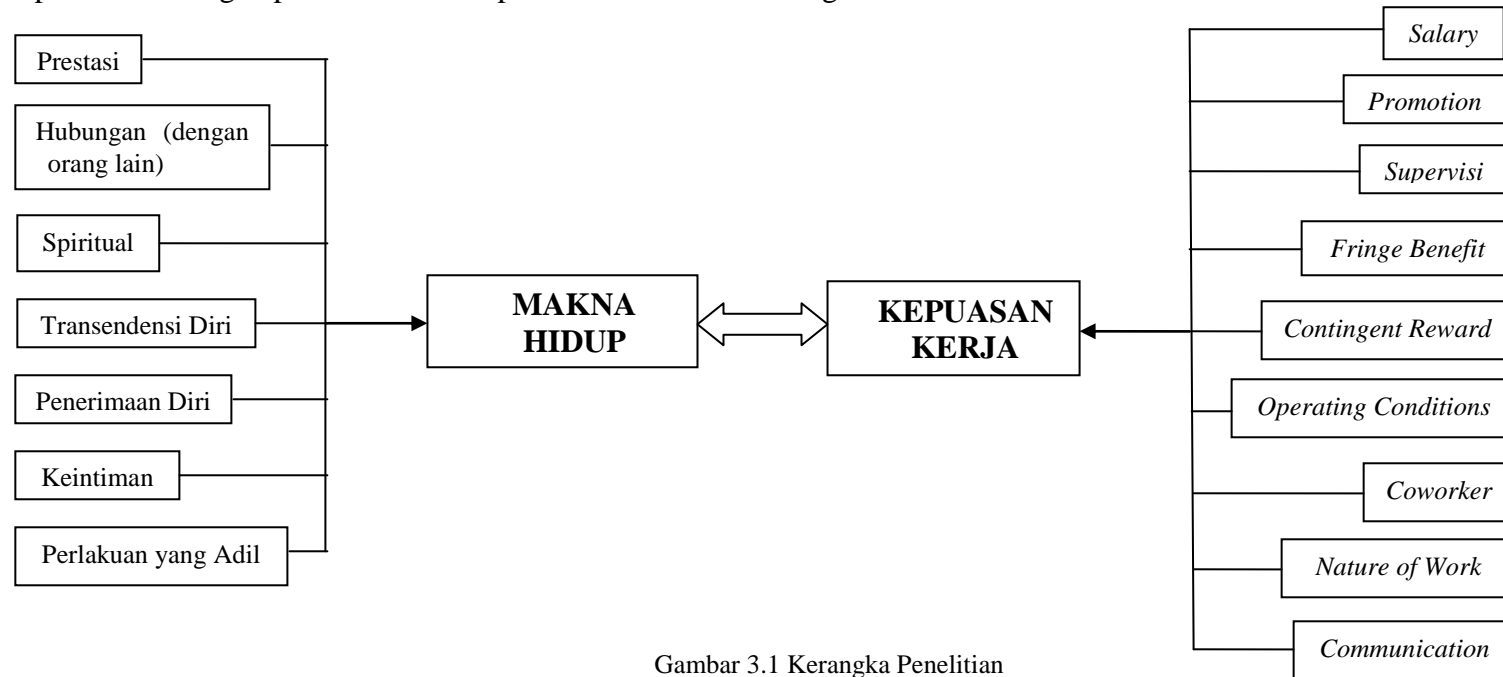
Selanjutnya penelitian ini termasuk penelitian inferensial, yaitu penelitian yang menggunakan uji statistik untuk membuktikan suatu hipotesis. Penelitian dengan uji statistik inferensial ini bertujuan untuk membuat suatu kesimpulan dan generalisasi dalam permasalahannya yang diteliti.⁶¹

⁶⁰Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hal. 5.

⁶¹Poerwati, E. 1998. *Dimensi-Dimensi Riset Ilmiah*. Malang: UMM press. Hal. 28.

2. KERANGKA PENELITIAN

Adapun alur kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

3. IDENTIFIKASI VARIABEL

Dalam penelitian sosial dan psikologi, satu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan satu variabel lain saja melainkan selalu saling pengaruhi dengan banyak variasi variabel lain.⁶² Oleh karenanya, peneliti melakukan identifikasi terlebih dahulu terhadap variabel dalam penelitian ini.

Sutrisno Hadi mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi, gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi.⁶³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas (X), adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur.⁶⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah makna hidup (X).
2. Variabel tergantung (Y), adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud.⁶⁵ Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

4. DEFINISI OPERASIONAL

⁶² Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hal. 60.

⁶³ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 116.

⁶⁴ Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hal. 62.

⁶⁵ *Ibid.* Hal. 62.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁶⁶

1. Makna hidup adalah hal-hal yang dipandang penting, benar, dan didambakan, serta memberikan nilai khusus bagi seorang pegawai atau karyawan, berdasarkan sistem kognitif mereka masing-masing, sehingga dapat dijadikan tujuan hidup (*purpose in life*) mereka. Hal-hal yang dipandang penting tersebut antara lain: prestasi, hubungan (dengan orang lain), spiritual, transendensi diri, penerimaan diri, keintiman, dan perlakuan yang adil.
2. Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pegawai atau karyawan merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya, terkait dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut antara lain: *salary, promotion, supervisi, fringe benefit, contingent reward, operating conditions, coworker, nature of work*, dan *communication*.

5. POPULASI DAN SAMPEL

5.1. Populasi

Dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.⁶⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai dan karyawan pemerintah Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro.

⁶⁶ *Ibid.* Hal. 72.

⁶⁷ *Ibid.* Hal. 77.

Tabel 3.1
Generalisasi Jumlah Pegawai Dan Karyawan Pemerintah Desa Plesungan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Perangkat Desa	6 orang
2.	Badan Permusyawaratan Desa (BPD)	5 orang
3.	Lembaga Ketahanan Desa (LKD)	15 orang
4.	Karyawan Desa	4 orang
Jumlah total		30 orang

Sumber: Pemerintah Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro

5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya.⁶⁸ Menurut Arikunto, "...apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁶⁹ Sehingga dalam penelitian ini jumlah subjek adalah keseluruhan dari populasi yang ada pada Pemerintah Desa seperti yang telah dijelaskan pada tabel 3.1.

6. METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Skala Psikologi

Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket (*questionnaire*), daftar isian, inventory, dan lain-lainnya.

Beberapa karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu:

⁶⁸ *Ibid.* Hal. 79.

⁶⁹ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 134.

- a. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak di ukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Dalam hal ini meskipun subjek di ukur memahami pertanyaan atau pernyataan namun tidak mengetahui arah jawaban yang diberikan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan tersebut dan jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.
- b. Dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item. Jawaban subjek terhadap satu item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang di ukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis bari dapat dicapai bila semua item telah direspon.
- c. Respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan yang berbeda pula.⁷⁰

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan makna hidup dengan kepuasan kerja pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan, Kecamatan Kapas, Kabupaten Bojonegoro.

⁷⁰Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 60.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi mengenai catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁷¹ Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum terkait dengan profil Pemerintah Desa Plesungan dan juga kondisi geografis Desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro.

7. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua skala yaitu,

1. Makna hidup

Untuk mengukur makna hidup, peneliti menggunakan skala *Personal Meaning Profile* (PMP) yang dikembangkan oleh Wong (1998) dengan tujuan untuk mengukur makna hidup seseorang. Skala PMP terdiri atas 57 aitem, yang terbagi dalam tujuh faktor yaitu prestasi, hubungan (dengan orang lain), spiritual, transendensi diri, penerimaan diri, keintiman, dan perlakuan yang adil.⁷² Adapun pilihan jawaban dalam PMP menggunakan skala 7 poin skala. Skala 1 (sama sekali tidak) dan skala 7 (sangat setuju). Level makna hidup yang rendah diindikasikan dengan skor yang rendah

⁷¹ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 231.

⁷² Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2007. *Meaning in Life and Psychological Well-being in pre-Adolescents and Adoloscents*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 33, No.1.

pula, sedangkan makna hidup yang tinggi di indikasikan dengan skor yang tinggi pula.⁷³

Blue Print

Indikator	Deskriptor	Butir Item	Jumlah	Bobot (%)
Prestasi	1. Prestasi seseorang 2. Usaha seseorang untuk berprestasi	6,7,8,9,12,13, 21,24,25,26,29,34, 40,44,47,48	16 item	28%
Spiritual	1. Keyakinan pada kekuatan yang lebih besar 2. Hubungan pribadi dengan Tuhan-Nya	3,5,19,20,22,33, 51,52,54	9 item	15,8%
Hubungan (dengan orang lain)	Perilaku dan keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang lain	10,18,27,28, 32,41,42,45,50	9 item	15,8%
Transendensi diri	Fokus pada satu nilai dalam melayani orang lain	2,15,23,30, 31,39,49,53	8 item	14%
Penerimaan diri	1. Memperlakukan diri dengan baik 2. Mampu untuk mengintegrasikan kesalahan dimasa lalu 3. Keterbatasan diri dalam menjalani kehidupan saat ini dan cita-cita di masa depan	4,16,36,37,46,57	6 item	10,5%
Keintiman	Fokus terhadap keluarga dan hubungan yang dekat/intim	1,11,17,38,43	5 item	8,8%
Perlakuan yang adil	Bagaimana seseorang diberlakukan dan dihormati dalam lingkungan sosialnya	14,35,55,56	4 item	7,1%
Jumlah		57 aitem		100%

Tabel 3.2 *Blue Print* Makna Hidup

⁷³ Lynn Wiebe, Rhonda. 2001. *The Influence Personal Meaning on Vicarious Traumatization in Therapish. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in school of graduate studies graduate conselling psychology program. p.23.* Di akses pada tanggal 22 Juli 2010, dari www.twu.ca/cpsy/Documents/Theses/Rhonda%20Wiebe%20Thesis.pdf

2. Kepuasan kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti mengadaptasi skala pengukuran kepuasan kerja yang di kemukakan oleh Paul E. Spector. Skala kepuasan kerja ini merupakan skal yang paling populer yaitu *Job Satisfaction Survey* (JSS). Skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri atas 36 item, dan 9 aspek. Instrumen ini di desain untuk mengukur sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Masing-masing aspek terdiri atas 4 item, terdiri atas item *favourable* dan item *unfavourable* menggunakan format skala likert dengan 6 pilihan respon jawaban dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”. Adapun cara pemberian skor adalah sebagai berikut:⁷⁴

Jawaban	Item Favourable	Item Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	6	1
Agak Setuju (AS)	5	2
Setuju (S)	4	3
Tidak Setuju (TS)	3	4
Agak Tidak Setuju (ATS)	2	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6

Tabel 3.3 Skor Jawaban Skala Kepuasan Kerja

Blue Print

Indikator	Deskriptor	Butir Item		Bobot (%)
		F	UF	
<i>Salary</i>	Kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji	1,28	10,19	11,11%
<i>Promotion</i>	Kepuasan terhadap kesempatan promosi	11,20,33	2	11,11%
<i>Supervisi</i>	Kepuasan terhadap orang yang mengawasi (atasan)	3,30	12,21	11,11%
<i>Fringe benefit</i>	Kepuasan terhadap kompensasi dan jaminan sosial (finansial dan non finansial)	13,22	4,29	11,11%

⁷⁴ Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Asessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc. Hal. 8-9.

<i>Contingent reward</i>	Kepuasan terhadap <i>reward</i> atau hadiah yang diberikan untuk <i>good performance</i>	5	14,23,32	11,11%
<i>Operating conditions</i>	Kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur	15	6,24,31	11,11%
<i>Coworkers</i>	Kepuasan terhadap rekan kerja	7,25	16,34	11,11%
<i>Nature of work</i>	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan	17,27,35	7	11,11%
<i>Communication</i>	Kepuasan terhadap komunikasi yang terjadi di dalam organisasi	9	18,26,36	11,11%
Jumlah		17	19	100%
		36 item		

Tabel 3.4 *Blue Print* Kepuasan Kerja

8. VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid atau sah apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.⁷⁵

Sedangkan reliabilitas instrumen menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan yang dapat dipercaya juga.⁷⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya validitas dan reliabilitas dari skala PMP (*Personal Meaning Profile*) adalah sangat tinggi. Secara

⁷⁵ Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 168.

⁷⁶ *Ibid.* Hal 178.

keseluruhan memiliki nilai koefisien alpha sebesar $r = 0.93$ dan $r = 0.94$.⁷⁷ Dengan demikian berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya skala PMP merupakan skala yang valid dan reliabel untuk mengukur makna hidup seseorang.

Validitas dan reliabilitas pada skala JSS (*Job Satisfaction Survey*) juga sangat baik. Skala ini memiliki skala reliabilitas tes-retes sebesar 0.71 dan nilai koefisien alpha 0.91, dimana nilai tersebut berada diatas standar minimum, yakni di atas 0.71. Skala JSS juga mempunyai validitas yang baik. Nilai validitasnya antara 0.61 sampai 0.81 untuk tiap aspeknya. Oleh karena itu, skala ini dipilih menjadi alat ukur acuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengukur kepuasan kerja.⁷⁸

9. PROSEDUR PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan uji coba angket terlebih dahulu, karena skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala siap pakai.

Sebelum menyebarkan angket, peneliti terlebih dahulu mengadakan pendekatan terhadap subjek yang akan diteliti dengan cara memberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat serta pentingnya peran serta subjek dalam membantu peneliti mendapatkan data yang diinginkan.

Setelah data mentah telah terkumpul, maka langkah selanjutnya peneliti memasukkan skor mentah ke dalam program *microsoft excel*, yang kemudian

⁷⁷ Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2007. *Meaning in Life and Psychological Well-being in pre-Adolescents and Adoloscents*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 33, No.1.

⁷⁸ Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Asessment, Causes and Consequences*. California: SAGE Pubilcations, Inc. Hal. 10-11.

melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*. Setelah selesai kemudian membuat analisa data supaya data tersebut dapat dibaca dan diinterpretasikan serta mempunyai makna yang berguna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesa.

10. TEKNIK ANALISIS DATA

10.1 Kategorisasi

Untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel makna hidup dan kepuasan kerja pada subjek penelitian, dilakukan pengklasifikasian skor subjek berdasarkan norma yang ditentukan. Perhitungan norma yang dilakukan untuk melihat tingkat makna hidup dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga diketahui tingkatannya yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah atau sangat rendah. Adapun langkah langkahnya adalah:

1. Menghitung mean hipotetik (μ) dengan rumus:

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M : mean

$\sum x$: jumlah nilai

N : jumlah individu

2. Menghitung standar deviasi angka kasar dengan rumus:

$$xSD = \sqrt{\frac{\sum xf^2}{N}}$$

Keterangan:

SD : standart deviasi

$\sum xfx^2$: jumlah nilai atau angka-angka yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : jumlah individu

3. Menghitung prosentase dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : prosentase

f : frekuensi

N : jumlah subjek

Kemudian untuk menganalisa data yang telah terkumpul melalui angket, penelitian menggunakan acuan standart untuk mengetahui gambaran tingkat kategorisasi atas masing-masing variabel pada sampel. Peneliti melakukan pengkategorisasian tersebut berdasarkan rumus:

Sangat Tinggi : $X \geq (M + 1 \text{ SD})$

Tinggi : $(M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD})$

Sedang : $(M - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 0,5 \text{ SD})$

Rendah : $(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$

Sangat Rendah : $X \leq (M - 1,5 \text{ SD})$

10.2 Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antara makna hidup dengan kepuasan kerja, maka teknik yang digunakan adalah melalui korelasi *product moment*, adapun rumusnya adalah 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} = koefisien korelasi

N = jumlah responden/subjek

X = skor item

Y = skor total

$\sum XY$ = jumlah dari instrumen X yang dikalikan dengan instrumen Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat kriteria X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

Dalam menguji hipotesa menggunakan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for windows*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1.1. Kondisi Geografis

Lokasi penelitian ini, dilaksanakan pada organisasi pemerintah desa di desa Plesungan, Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Desa Plesungan terletak di sebelah timur ibu kota kabupaten, dengan jarak 7 km dan 5 km dari arah kecamatan. Adapun luas desa Plesungan adalah 185,555 Ha, sebagian besar merupakan lahan sawah yakni seluas 149, 729 Ha dan sebagian lagi adalah pemukiman penduduk yakni seluas 35,075. Secara geografis, batas-batas wilayah desa Plesungan adalah:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Bangkalan.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Kapas.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Mojodeso

1.2. Sosial Budaya Desa

1.2.1. Kependudukan

- a. Jumlah kepala keluarga : 760 KK
- b. Jumlah kepala somah : 690 somah
- c. Jumlah penduduk desa tahun ini : 2648 jiwa
 1. Laki-laki : 1281 jiwa
 2. Perempuan : 1361 jiwa
- d. Penduduk menurut mata pencaharian

1. Petani	: 750 orang
2. Buruh industri/bangunan	: 450 orang
3. Industri/perdagangan	: 30 orang
4. PNS/TNI/POLRI	: 36 orang
e. Penduduk menurut pendidikan	
1. Belum sekolah	: 250 orang
2. Tidak tamat SD	: 390 orang
3. Tamat SD	: 1360 orang
4. Tamat SLTP/ sederajat	: 550 orang
5. Tamat SLTA/ sederajat	: 280 orang
6. Tamat akademi/ perguruan tinggi	: 55 orang
f. Penduduk menurut agama	
1. Islam	: 2633 orang
2. Kristen	: 15 orang

1.2.2. Pendidikan

Di wilayah desa Plesungan terdapat lembaga-lembaga pendidikan yakni, 2 tempat kelompok bermain (*play group*), 2 lembaga taman kanan-kanak, SD/MI sebanyak 2 lembaga dan SMP/MTs sebanyak 2 lembaga yang merupakan sarana belajar mengajar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Desa Plesungan.

1.2.3. Keagamaan

Untuk meningkatkan, memupuk dan mewujudkan masyarakat yang berkeagamaan, di Desa Plesungan dilaksanakan kegiatan pembinaan anak-anak melalui Taman Pendidikan Al-Qur'an, diadakannya program

Pembinaan Akhlak Remaja, membentuk jama'ah-jama'ah pengajian di lingkungan RT/Dusun maupun Desa dengan mengadakan pengajian rutin bulanan dan mengadakan kegiatan keagamaan dalam rangka memperingati hari besar Islam dan juga bentuk-bentuk pembinaan keagamaan lain yang sesuai dengan kondisi dan budaya masyarakat yang berkembang di desa. Adapun sarana ibadah khususnya bagi umat Islam terdapat 17 musholla dan 2 buah masjid, serta terdapat 6 kelompok pembinaan akhlak remaja dan 2 TPA.

1.2.4. Pemuda dan Olahraga

Potensi desa yang tertampung dalam lembaga karang taruna melaksanakan kegiatan kepemudaan, olah raga, kesenian, dan kegiatan-kegiatan lain dapat membina mental spiritual, fisik dan pengembangan diri berjalan secara rutin dan berkesinambungan yang ditunjang sarana dan prasarana dan dukungan dari pemerintah desa. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain:

1. Pelatihan-pelatihan kepemudaan.
2. Pembinaan olah raga.
3. Bakti sosial.
4. Kegiatan dalam rangka memperingati hari besar nasional maupun hari-hari besar Islam.

1.3. Pemerintahan Desa

Pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan masyarakat Desa Plesungan dilaksanakan oleh masing-masing aparat pemerintah/perangkat desa sesuai

tugas pokok dan fungsi masing-masing. Visi dan misi dari pemerintah desa plesungan adalah:

1. Visi
 - a. Ikhlas berbakti dan mengabdikan menata pemerintahan menjadi lebih baik dan transparan dalam segala hal.
 - b. Membangun dengan moral dan ketuhanan dengan mengedepankan musyawarah dan keadilan.
2. Misi
 - a. Memprioritaskan anggaran untuk kegiatan pembangunan yang menunjang kegiatan sosial, ekonomi, agama, pendidikan dan kepemudaan.
 - b. Memfungsikan aparat desa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
 - c. Mengedepankan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan.
 - d. Transparan dalam semua hal yang terkait dengan pemerintahan desa.
 - e. Pelayanan kepada masyarakat dengan mudah dan cepat sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku.

Adapun susunan struktur pemerintahan desa adalah sebagai berikut:

1. Kepala desa: H. Moch. Choiri
2. Sekretaris desa: Nyamini
3. Unsur pelaksana teknis lapangan
 - a. Kepala urusan pemerintahan: Dadik dwi P.
 - b. Kepala urusan pembangunan: Budi Susilo
 - c. Kepala urusan kesejahteraan rakyat: H. M. Kundhori
 - d. Kepala urusan umum: M. Hari

4. Unsur kewilayahan
 - a. Kepala dusun krajan: Mustakim
 - b. Kepala dusun sambungrejo: Sunandar

Sedangkan susunan struktur Badan Permusyawaratan Desa (BPD), adalah:

1. Ketua : Muslih
2. Anggota:
 - a. Khoirur Rozi
 - b. Suparman
 - c. M. Idris
 - d. Suntaris

Susunan Lembaga Ketahanan Desa (LKD), adalah:

1. Ketua: Moch. Alimi
2. Anggota:

a. Sugito	h. Abdul Majid
b. Afif Masruri	i. Sutomo
c. Ach. Sonhaji	j. M. Musholi
d. Windiarso	k. Darmuji
e. Drs. Muladi	l. M. Imam Ghozali
f. M. Mahfudz Muharom	m. Moh. Yusron
g. Zulfa Nurin H.	n. Umi Lestari

Dan beberapa karyawan desa adalah sebagai berikut:

- | | |
|-----------------|------------|
| 1. M. Ridwan | 3. Khusnul |
| 2. Junaidi Syah | 4. Sugeng |

2. HASIL PENELITIAN

2.1. Validitas Instrumen

2.1.1. Skala Makna Hidup

Skala makna hidup merupakan skala siap pakai yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya oleh si pencipta skala, yaitu Wong.

2.1.2. Skala Kepuasan Kerja

Sama halnya dengan skala makna hidup, skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ini juga merupakan skala siap pakai, sehingga peneliti tidak perlu melakukan uji coba item terlebih dahulu. Meskipun telah teruji validitas dan reliabilitasnya, akan tetapi dikarenakan alat ukur ini diberikan kepada sampel yang berbeda sehingga terdapat beberapa item yang gugur, antara lain:

Tabel 4.1
Nomor Item Valid Skala Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Item Shahih		Butir Item Gugur		Total
	F	UF	F	UF	
<i>Sallary</i>	1,28	10,19	-	-	4
<i>Promotion</i>	11,20,33	2	-	-	4
<i>Supervisi</i>	3	12,21	30	-	4
<i>Fringe benefit</i>	13,22	4,29	-	-	4
<i>Contingent reward</i>	5	14,32	-	23	4
<i>Operating conditions</i>	15	6,24	-	31	4
<i>Coworkers</i>	7,25	16,34	-	-	4
<i>Nature of work</i>	17,27,35	7	-	-	4
<i>Communication</i>	9	18,26,36	-	-	4
Jumlah	16	17	1	2	36

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item berdasarkan pendapat Saifudin Azwar bahwa suatu item dikatakan valid apabila $r_{ix} \geq 0,30$.¹⁵⁶ Adapaun standar yang digunakan standart yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan validitas item pada skala kepuasan kerja adalah 0,30. Dari 36 item dalam skala kepuasan kerja terdapat 3 item yang mempunyai r_{ix} kurang dari 0,30, sehingga item tersebut menjadi gugur.

Dari ringkasan tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya skala kepuasan kerja terdiri 36 butir item, yang didalamnya mencakup aspek *salary* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid. Aspek *promotion* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid. Aspek *supervisi* terdiri 4 item, 3 item valid dan 1 item gugur. Aspek *fringe benefit* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid. Aspek *contingent reward* terdiri 4 item, 3 item valid dan 1 item gugur. Aspek *operating conditions* terdiri 4 item, 3 item valid dan 1 item gugur. Aspek *coworker* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid. Aspek *nature of work* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid. Dan aspek *communication* terdiri 4 item dan keseluruhannya valid.

Korelasi item total (r_{ix}) terpilih bergerak antara 0,303 sampai dengan 0,847. Peneliti sengaja memakai item valid tanpa mengganti item yang gugur karena item-item tersebut sudah mewakili masing-masing indikator.

¹⁵⁶Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 65.

2.2. Reliabilitas Instrumen

Dari hasil analisa statistik pada masing-masing alat ukur, diperoleh nilai reliabilitas andal pada instrumen makna hidup sebesar 0,905 dan nilai reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,938.

Tabel 4.2
Reliabilitas Makna Hidup dan Kepuasan Kerja

Variabel	Alpha
Makna Hidup	0,905
Kepuasan Kerja	0,938

3. PAPARAN DATA

3.1 Tingkat Makna Hidup dan Kepuasan Kerja

Gambaran umum data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3, deskripsi data hasil penelitian yang meliputi variabel makna hidup dan kepuasan kerja pada pegawai/karyawan.

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Hipotetik			
	Xmin.	Xmax.	Mean	SD
MH	57	399	228	38
KK	33	198	115,5	27,5

3.1.1. Makna Hidup

Untuk mengetahui deskripsi tingkat makna hidup, yaitu dengan menghitung skor pada skala PMP. Makna hidup yang tinggi diindikasikan dengan skor yang tinggi pula, sedangkan makna hidup yang rendah juga diindikasikan dengan skor yang rendah.¹⁵⁷ Semakin tinggi skor pada skala PMP,

¹⁵⁷ Lynn Wiebe, Rhonda. 2001. *The Influence Personal Meaning on Vicarious Traumatization in Therapish. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master*

maka ia akan lebih mendekati kehidupan yang bermakna. Selanjutnya, peneliti mengelompokkan lagi menjadi 5 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Kategorisasi:

Tabel 4.4
Rumusan Kategori Makna Hidup

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (M + 1,5 \text{ SD})$	Sangat tinggi	$X \geq 285$
$(M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD})$	Tinggi	$228 < X \leq 285$
$(M - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 0,5 \text{ SD})$	Sedang	$209 < X \leq 228$
$(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$	Rendah	$171 < X \leq 209$
$X \leq (M - 1,5 \text{ SD})$	Sangat Rendah	$X \leq 171$

2. Analisis prosentase:

Tabel 4.5
Hasil Prosentase Variabel Makna Hidup

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Makna Hidup	Sangat tinggi	$X \geq 285$	30	100%
	Tinggi	$228 < X \leq 285$	0	0%
	Sedang	$209 < X \leq 228$	0	0%
	Rendah	$171 < X \leq 209$	0	0%
	Sangat Rendah	$X \leq 171$	0	0%
Jumlah			30	100%

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat makna hidup pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 30 orang (100%), dan 0% pada kategori selain sangat tinggi. Ini berarti bahwa secara keseluruhan pegawai/karyawan pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro mampu memaknai hidupnya.

3.1.2. Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, perhitungannya didasarkan pada skor hipotetik. Dipakainya skor hipotetik karena alat ukur kepuasan kerja ini belum memiliki norma yang jelas. Dari hasil skor hipotetik, kemudian dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu sangat puas, puas, sedang, tidak puas dan sangat tidak puas. Hasil selengkapnya dari perhitungan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Menghitung nilai mean (μ) dan deviasi standart (σ) pada skala kepuasan kerja yang dinyatakan valid yaitu 33 item.
2. Menghitung mean hipotetik (μ), dengan rumus:

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k & \mu & : \text{rerata hipotetik} \\ &= \frac{1}{2} (6 + 1) 33 & i_{\max} & : \text{skor maksimal item} \\ &= 115,5 & i_{\min} & : \text{skor minimal item} \\ & & \sum k & : \text{jumlah item} \end{aligned}$$

3. Menghitung deviasi standart (σ), dengan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$= \frac{1}{6}(198 - 33) \\ = 27,5$$

Σ : deviasi standart hipotetik

X_{\max} : skor maksimal subyek

X_{\min} : skor minimal subyek

4. Kategorisasi:

Tabel 4.6
Rumusan Kategori Kepuasan Kerja

Rumusan	Kategori	Skor Skala
$X > (M + 1,5 \text{ SD})$	Sangat puas	$X \geq 143$
$(M + 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 1,5 \text{ SD})$	Puas	$129,25 < X \leq 143$
$(M - 0,5 \text{ SD}) < X \leq (M + 0,5 \text{ SD})$	Sedang	$101,75 < X \leq 129,25$
$(M - 1,5 \text{ SD}) < X \leq (M - 0,5 \text{ SD})$	Tidak puas	$74,25 < X \leq 101,75$
$X \leq (M - 1,5 \text{ SD})$	Sangat tidak puas	$X \leq 74,25$

5. Analisis prosentase:

Tabel 4.7
Hasil Prosentase Variabel Kepuasan Kerja Menggunakan Skor Hipotetik

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	(%)
Kepuasan Kerja	Sangat puas	$X \geq 143$	25	83%
	Puas	$129,25 < X \leq 143$	4	14%
	Sedang	$101,75 < X \leq 129,25$	1	3%
	Tidak puas	$74,25 < X \leq 101,75$	0	0%
	Sangat tidak puas	$X \leq 74,25$		
Jumlah			30	100%

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai/karyawan paling dominan adalah pada kategori sangat puas dengan nilai sebesar 83% (25 orang), sedang pegawai/karyawan yang berada pada kategori puas sebesar 14% (4 orang), pada kategori sedang 3% (1 orang) dan pada tidak puas dan sangat tidak puas sebesar 0% atau dengan kata lain tidak ada pegawai/karyawan yang berada pada kategori tersebut. Dengan demikian bahwasanya sebagian besar pegawai/karyawan rata-rata mereka merasa sangat puas dalam pekerjaannya.

3.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan (korelasi) makna hidup dengan tingkat kepuasan kerja, maka dilakukan analisis korelasi *product moment* dari Karl Perason dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* untuk menguji hipotesis dari dua variabel tersebut.

Berdasarkan uji hipotesis terhadap makna hidup dengan kepuasan kerja di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Korelasi Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja

N	rhitung	rtabel	Signifikan	Ket.	Kesimpulan
30	0,510	0,361	0,001	r hitung > r tabel	signifikan

Hubungan masing-masing variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diketahui skor dari makna hidup dan kepuasan kerja $r_{xy} = 0,510$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas

(makna hidup) mempunyai hubungan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Tabel diatas menunjukkan nilai N (sampel) adala 30, nilai r_{hitung} adalah 0,510 dan nilai r_{tabel} adalah 0,361. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,510 > 0,361$). Dari hasil korelasi di atas memiliki nilai $r_{hitung} = 0.510$, dan nilai $p = 0.000$ yang berarti nilai probabilitasnya tidak kurang dari 0.001, sehingga dinyatakan ada hubungan positif antara makna hidup dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini diterima. Dan hubungan antara keduanya adalah positif. Artinya apabila makna hidup yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan tinggi, maka pegawai/karyawan juga akan semakin puas dalam kerjanya atau kepuasan kerjanya semakin tinggi.

4. PEMBAHASAN

4.1. Makna Hidup

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 4.5, diketahui bahwasanya secara keseluruhan tingkat makna hidup pegawai/karyawan pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro adalah pada kategori sangat tinggi, yakni dengan prosentase 100% atau sebanyak 30 responden. Sedangkan pada level selain sangat tinggi sebesar 0%.

Kehidupan adalah sebuah anugerah yang diberikan oleh Allah SWT. yang hanya sekali diberikan kepada manusia. Adalah kewajiban bagi manusia itu sendiri untuk memanfaatkan kehidupan yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, sehingga menjadikannya lebih bermakna.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, Frankl mendefinisikan makna hidup adalah hal-hal yang dipandang penting, benar, dan didambakan, memberikan nilai khusus serta dapat dijadikan tujuan hidup (*purpose in life*) seseorang.¹⁵⁸ Seseorang yang memiliki makna hidup yang tinggi maka ia bisa menerima dengan tabah dan mengambil sikap yang tepat dalam setiap permasalahan yang dihadapi. Pegawai/karyawan yang memiliki makna hidup yang tinggi, maka ia akan mensyukuri terhadap apapun yang dimilikinya.

4.2 Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisa pada tabel 4.7, diketahui bahwa sebagian besar tingkat kepuasan kerja pegawai/karyawan pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro adalah pada kategori sangat puas. Ini dapat dilihat dari data yang diperoleh bahwa 25 orang dengan prosentase 83% berada pada kategori sangat puas, 4 orang berada pada kategori puas dengan prosentase 14%, dan 1 orang pada kategori sedang dengan prosentase 3%, dan tidak ada pegawai/karyawan yang berada pada kategori tidak puas dan sangat tidak puas dari 30 responden yang menjadi subjek penelitian.

Sebagaimana dikemukakan oleh Paul E. Spector, bahwa kepuasan kerja bagaimana seorang pegawai atau karyawan merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya, terkait dengan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang tidak selalu di ukur dengan besarnya gaji yang diperoleh atau pun mewahnya fasilitas yang didapat. Karena apapun jenis pekerjaan yang dimiliki oleh seorang

¹⁵⁸ Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 45-46.

pegawai/karyawan apabila ia mampu mencintai pekerjaannya dan juga merasa nyaman terhadap apa yang dilakukan hal tersebut akan memberikan rasa kepuasan tersendiri, terlepas dari besar kecilnya gaji yang diperoleh.

Dalam hal ini, pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan, dengan segala kesederhanaan yang ada, mereka mampu mencintai pekerjaannya sehingga ia merasa puas dalam kerjanya.

4.3 Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat dilihat hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara makna hidup dengan kepuasan kerja pada pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan, Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Adanya hubungan yang positif antara makna hidup dengan kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa semakin tinggi makna hidup yang dimiliki oleh seseorang, maka seseorang tersebut juga akan semakin puas terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan pegawai/karyawan mempunyai makna hidup yang tinggi, akan tetapi hanya 25 orang atau sebesar 83% yang kepuasan kerjanya berada pada kategori sangat puas, selebihnya berada pada kategori puas dan sedang. Sehingga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Salah satunya adalah kepribadian yang berbeda-beda antara manusia satu dengan lainnya. Sifat tamak misalnya. Meskipun seorang pegawai/karyawan mempunyai makna hidup yang tinggi, akan tetapi apabila ia memiliki sifat tamak maka ia tidak

akan pernah puas terhadap apapun yang dimilikinya. Ia akan merasa kurang dan kurang dan menjadikan ia tidak pernah puas dengan apa yang telah didapatkannya.

Pada dasarnya, seseorang yang memiliki makna hidup yang tinggi maka ia akan mencoba mengisi hari-harinya dengan sesuatu hal yang berguna. Dan akan lebih bisa menerima hal-hal bersifat buruk, karena ia meyakini bahwasanya dalam setiap peristiwa pasti ada pesan rahasia yang tersembunyi. Selanjutnya ia akan menganggapnya sebagai batu loncatan untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi. Sebagaimana Frankl mengatakan bahwasanya makna hidup tidak hanya dapat ditemukan dalam kebahagiaan, makna hidup juga terdapat dalam penderitaan sekalipun.

Seseorang yang memiliki makna hidup yang tinggi, akan selalu berusaha melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat, baik untuk dirinya ataupun untuk orang lain. Selanjutnya dikemukakan oleh Bastaman bahwa *product* dari seseorang yang memiliki makna hidup adalah:

1. Pemahaman diri. Kaitannya makna hidup dengan pemahaman diri adalah bahwasanya seseorang yang memiliki makna hidup yang tinggi, maka ia merupakan sosok yang paling mengerti akan dirinya sendiri, menyadari kelebihan yang dimilikinya begitu juga dengan kekurangannya. Kemudian ia akan mengoptimalkan kelebihan yang ada pada dirinya dan menekan kekurangan dirinya, sehingga dapat menjadikan hidupnya lebih bermakna.
2. Bertindak positif. Yaitu berperilaku yang kiranya dapat membawa manfaat, baik untuk dirinya ataupun orang lain. Dengan demikian, hal tersebut akan mendatangkan makna dalam hidupnya

3. Pengakraban hubungan. Yang dimaksud dengan pengakraban hubungan adalah mempererat hubungan baik yang telah terjalin sebelumnya, baik hubungan dalam keluarga, teman, rekan kerja dan lain-lain. Dengan adanya hubungan yang akrab antara satu sama lain, seseorang menyadari kebutuhan akan hadirnya orang lain dalam dirinya dan juga kehadiran dirinya untuk orang lain. Dalam hubungan keakraban seseorang merasa berharga dan bermakna, baik bagi dirinya sendiri, maupun bagi orang lain. Sehingga hubungan yang akrab antar individu akan mendatangkan makna tersendiri bagi individu yang menjalaninya.
4. Pendalaman catur-nilai. Yakni mendalami nilai-nilai yang dalam kehidupan itu sendiri. sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, catur nilai tersebut adalah: nilai kreatif (kerja, karya, mencipta); nilai penghayatan (kebenaran, keindahan, kasih, iman); nilai bersikap (menerima dan mengambil sikap yang tepat terhadap derita yang tidak dapat dihindari lagi); nilai pengharapan (percaya adanya perubahan yang lebih baik di masa mendatang).
5. Ibadah. Ibadah merupakan satu-satunya sarana untuk komunikasi dengan Sang Maha Pencipta. Dengan beribadah seseorang mendekati diri kepada Tuhan sesuai dengan apa yang diajarkan oleh-Nya, yaitu agama. Ibadah yang dilakukan secara khusyu' sering mendatangkan perasaan tenang dan tenteram. Menjalani hidup sesuai dengan norma-norma agama akan mendatangkan kebahagiaan dan makna bagi kehidupan seseorang. Dan seseorang merasa hidupnya bermakna apabila ia menjalankan hidupnya sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Allah berfirman dalam kalam-Nya:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ ﴿٢١٠﴾

Artinya: Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Yang dimaksud dengan ayat di atas adalah bahwasanya Allah memberi kehidupan kepada manusia adalah untuk menguji apakah seorang akan menjadi orang yang bersyukur terhadap nikmat yang telah diberikan, atau sebaliknya ia akan menjadi orang yang kufur.

Orang yang mengkufuri nikmat hidup adalah mereka yang tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya. Ia tak pernah menyadari bahwa segalanya hanyalah sementara. Mereka hanya mengejar kesenangan lahiriah saja. Sedangkan orang yang mensyukuri nikmat hidup adalah mereka yang menghargai apapun yang telah didapatkan dengan jerih payahnya. Hubungannya dalam penelitian ini adalah bahwa pegawai/karyawan yang memiliki makna hidup yang tinggi maka ia juga akan merasa puas dalam hidupnya, termasuk puas dalam dunia kerjanya. Karena dunia kerja adalah bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia.

Orang yang memiliki makna hidup adalah mereka yang memiliki pedoman dalam hidupnya dan mencoba melakukan hal yang positif dan terbaik dalam hidupnya. Misalkan saja, mengukir prestasi semasa hidupnya. Prestasi tidak selalu dalam dunia akademik. Seorang pegawai/karyawan yang berprestasi, maka secara tidak langsung ia memiliki kesempatan untuk naik jabatan dan

mendapat kepercayaan dari orang lain. Dan hal tersebut akan berimbas pada kepuasannya dalam bekerja.

Sehingga hasil akhir dari penelitian ini adalah semakin positif atau tinggi makna hidup yang dimiliki seseorang pegawai/karyawan, maka ia akan semakin puas terhadap pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa makna hidup pada pegawai/karyawan di pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro, yang terdiri atas 30 responden, secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 100% dengan frekuensi berjumlah 30 responden, sedangkan pada kategori, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah adalah 0% dengan kata lain tidak ada pegawai/karyawan yang memiliki makna hidup rendah. Artinya mereka mampu memaknai hidupnya dan menjalani hidup dengan segala sesuatu yang bersifat positif, memiliki hal-hal yang dianggap penting, benar dan layak dijadikan pedoman dalam hidupnya, seperti halnya prestasi, nilai-nilai spiritual, mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, menerima kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya.
- b. Tingkat kepuasan kerja pada pegawai/karyawan pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro, yang terdiri atas 30 responden, sebagian besar berada pada kategori sangat puas, yaitu sebesar 83% dengan frekuensi berjumlah 25 responden, pada kategori puas sebesar 14% dengan frekuensi berjumlah 4 responden, pada kategori sedang

sebesar 3% dengan frekuensi berjumlah 1 orang, sedangkan tidak puas, dan sangat tidak puas sebesar 0% atau tidak terdapat responden satupun yang berada pada kategori tersebut.

- c. Hubungan yang terdapat dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan antara makna hidup dengan kepuasan kerja pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro. Artinya, semakin tinggi makna hidup yang dimiliki oleh pegawai/karyawan maka pegawai/karyawan juga akan semakin puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya. Melalui analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, diperoleh hasil r_{xy} 0,510; dan r_{tabel} 0,361 $p = 0,001$ yang berarti terdapat hubungan makna hidup dengan kepuasan kerja pada pemerintah desa Plesungan Kecamatan Kapas Kabupaten Bojonegoro, dengan taraf koefisiensi 0,001.

2. SARAN

2.1. Bagi Individu dan Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ataupun membantu subjek dalam memberikan pemahaman baru tentang makna hidupnya dan juga kepuasan kerja sehingga subjek dapat lebih mensyukuri hidup dan anugerah yang telah diberikan oleh Allah SWT. Sedangkan untuk organisasi pemerintah desa diharap dapat memberikan masukan terkait dengan peningkatan kepuasan kerja para pegawainya.

2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam khasanah keilmuan psikologi. Dan untuk peneliti selanjutnya, yang berminat untuk mengkaji tema yang sama, diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dengan menambah variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Karena pada dasarnya masih banyak hal yang berhubungan dengan makna hidup selain kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial Sebuah Pendekatan Alternatif Untuk Psikologi dan Psikiatri*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Almigo, Nuszep. 2004. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Produktivity)*. *Jurnal Psyche* Volume 1, No. 1.
- Al-Qur'an Digital *Version 2.0*
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bastaman, H.D. 2007. *Logoterapi Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bastaman, Hanna Djumhana. 1996. *Meraih Hidup Bermakna Kisah Pribadi Dengan Pengalaman Tragis*. Jakarta: Paramedina.
- Davis, Keith dan New Strom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Frankl, Victor. 2004. *Man's Search For Meaning*. Terjemahan Lala Herawati Dharma. Bandung: Nuansa.
- Hayu Dwimawanti, Ida. 2000. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang)*. UNDIP, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen. Tesis: Tidak Publikasikan.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Lynn Wiebe, Rhonda. 2001. *The Influence Personal Meaning on Vicarious Traumatization in Therapish. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in school of graduate studies graduate conselling psychology program.* Di akses pada tanggal 22 Juli 2010, dari www.twu.ca/cpsy/Documents/Theses/Rhonda%20Wiebe%20Thesis.pdf
- Permata Ummu Hanifah, Aminah. 2009. *Kebermaknaan Hidup pada Orang Tua dengan Anak Retardasi Mental di Kota Malang.* UIN MMI Malang, Fakultas Psikologi. Skripsi: Tidak Diterbitkan.
- Poerwati, E. 1998. *Dimensi-Dimensi Riset Ilmiah.* Malang: UMM press.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2007. *Meaning in Life and Psychological Well-being in pre-Adolescents and Adoloscents. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology.* Vol.33, No.1.
- Retno Wuri Handayani, Tri. 2008. *Hubungan antara Sikap Penyelesaian Masalah dan Kebermaknaan Hidup Dengan Somatisasi Pada Wanita Karir.* Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Psikologi. Skripsi: Tidak Diterbitkan.
- Shahih al-Jami’.
- Spector, Paul E., 1997. *Job Satisfaction Application, Aseessment, Causes and Consequences.* California: SAGE Pubilcations, Inc.
- Steger, Michael F and Frazier, Patricia., Oishi, Shigehiro., Kaler, Matthew. 2006. *The Meaning in Life Questionnaire: Assesing the Presence of and Search for Meaning in Life. Journal of Counseling Psychology.* Vol. 53. No. 1, *American Psychological Association.*
- Sunyoto Munandar, Ashar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/makna-hidup.html>, di akses pada tanggal 22 juli 2010, jam12.15.

Lampiran 1. Skala Makna Hidup

1. Data Identitas

Nama :

Jenis kelamin/Usia :

2. Petunjuk pengisian

Berikut terdapat 57 item pernyataan tentang makna hidup. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti. Masing-masing item terdiri atas 7 poin rentang jawaban. Saudara diminta untuk menjawab sesuai dengan kondisi saudara dengan sejujur-jujurnya, dengan cara melingkari salah satu huruf dalam kotak di depan salah satu pernyataan. Masing-masing orang mempunyai jawaban yang berbeda sehingga tidak ada jawaban yang salah, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi saudara. Selamat mengerjakan....!!!

Keterangan:

Tidak sama sekali Netral Sangat Setuju
 1 2 3 4 5 6 7

No.	PERNYATAAN	RESPON JAWABAN						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya memiliki kehidupan keluarga yang baik	1	2	3	4	5	6	7
2.	Saya percaya bahwa saya mampu membuat sesuatu yang berbeda dalam hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
3.	Saya merasa tenang jika saya mengingat Allah SWT	1	2	3	4	5	6	7
4.	Saya telah belajar bahwa keterpurukan dan kekecewaan merupakan bagian hidup yang tak terelakkan	1	2	3	4	5	6	7
5.	Saya percaya bahwa hidup memiliki tujuan akhir dan bermakna	1	2	3	4	5	6	7
6.	Saya terlibat dalam suatu pekerjaan yang kreatif	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya berhasil mencapai aspirasi-aspirasi saya	1	2	3	4	5	6	7
8.	Saya berusaha melakukan hal yang bermanfaat dalam hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
9.	Saya berusaha untuk mencapai tujuan dalam hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
10.	Saya peduli terhadap orang lain	1	2	3	4	5	6	7
11.	Saya mempunyai seseorang untuk berbagi perasaan intim dengannya	1	2	3	4	5	6	7
12.	Saya percaya pada suatu nilai dalam tujuan hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
13.	Saya berusaha untuk mengaktualisasikan potensi saya	1	2	3	4	5	6	7

14.	Saya percaya bahwa dalam hidup ini ada sebuah keadilan yang tinggi	1	2	3	4	5	6	7
15.	Saya berusaha untuk membuat lingkungan saya menjadi tempat yang lebih baik	1	2	3	4	5	6	7
16.	Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri	1	2	3	4	5	6	7
17.	Saya percaya bahwa saya mampu memberikan dukungan emosional	1	2	3	4	5	6	7
18.	Saya menjalin hubungan baik dengan orang lain	1	2	3	4	5	6	7
19.	Saya mempunyai sense of calling (misi atau panggilan)	1	2	3	4	5	6	7
20.	Saya berusaha untuk melakukan apa yang menjadi kehendak Allah SWT	1	2	3	4	5	6	7
21.	Saya menyukai tantangan	1	2	3	4	5	6	7
22.	Saya percaya bahwa kehidupan manusia diatur oleh hukum-hukum moral	1	2	3	4	5	6	7
23.	Penting untuk mendedikasikan hidup saya untuk sebuah alasan	1	2	3	4	5	6	7
24.	Saya mengambil inisiatif	1	2	3	4	5	6	7
25.	Saya mampu memanfaatkan kemampuan saya dengan maksimal	1	2	3	4	5	6	7
26.	Saya berusaha melakukan yang terbaik, di setiap apa pun yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6	7
27.	Saya memiliki sejumlah teman baik	1	2	3	4	5	6	7
28.	Saya dipercaya oleh orang lain	1	2	3	4	5	6	7
29.	Saya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7
30.	Saya memiliki tujuan dan arah dalam hidup	1	2	3	4	5	6	7
31.	Saya mengutamakan kepentingan orang lain, karena menurut saya itu merupakan nilai tertinggi dalam hidup	1	2	3	4	5	6	7
32.	Saya sangat dihargai oleh orang lain	1	2	3	4	5	6	7
33.	Saya sangat memuliakan Allah SWT.	1	2	3	4	5	6	7
34.	Saya antusias dengan apa yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6	7
35.	Kehidupan telah memperlakukan saya dengan adil	1	2	3	4	5	6	7
36.	Saya menerima kekurangan saya	1	2	3	4	5	6	7

37.	Saya berdamai dengan masa lalu saya	1	2	3	4	5	6	7
38.	Saya memiliki hubungan intim/dekat yang memuaskan satu sama lain	1	2	3	4	5	6	7
39.	Saya memiliki rasa koherensi (konsistensi dalam keputusan yang telah saya ambil) dan kontinuitas dalam hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
40.	Saya tidak menyerah ketika saya menghadapi masalah atau hambatan	1	2	3	4	5	6	7
41.	Saya mementingkan orang lain dan suka menolong	1	2	3	4	5	6	7
42.	Saya disukai oleh orang lain	1	2	3	4	5	6	7
43.	Saya telah menemukan seseorang yang mencintai saya secara mendalam	1	2	3	4	5	6	7
44.	Saya berusaha untuk mengembangkan pribadi saya	1	2	3	4	5	6	7
45.	Saya membawa kebahagiaan untuk orang lain	1	2	3	4	5	6	7
46.	Saya menerima apa yang tidak dapat dirubah (takdir)	1	2	3	4	5	6	7
47.	Saya tak pernah berhenti dan mempunyai banyak cara untuk mencapai tujuan dalam hidup saya.	1	2	3	4	5	6	7
48.	Saya mempunyai nilai terhadap pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7
49.	Saya membuat kontribusi yang signifikan kepada masyarakat	1	2	3	4	5	6	7
50.	Saya memberikan kontribusi untuk kesejahteraan orang lain	1	2	3	4	5	6	7
51.	Saya percaya dengan adanya akhirat	1	2	3	4	5	6	7
52.	Saya percaya bahwa seseorang dapat memiliki hubungan pribadi dengan Allah SWT	1	2	3	4	5	6	7
53.	Saya mencoba untuk meninggalkan warisan yang baik dan langgeng	1	2	3	4	5	6	7
54.	Saya percaya bahwa ada keteraturan dan tujuan dalam hidup ini	1	2	3	4	5	6	7
55.	Saya diperlakukan dengan adil oleh orang lain	1	2	3	4	5	6	7
56.	Saya mendapatkan kesempatan untuk berbagi dengan orang lain secara adil	1	2	3	4	5	6	7
57.	Saya telah belajar untuk hidup dengan penderitaan dan mengambil hikmah darinya	1	2	3	4	5	6	7

Lampiran 2. Skala Kepuasan Kerja

1. Data Identitas

Nama :
Jenis Kelamin/Usia :

2. Petunjuk pengisian

Berikut terdapat 36 item pernyataan tentang kepuasan kerja. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti. Kemudian saudara diminta untuk mengungkapkan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri saudara, dengan cara memberikan tanda silang (X) dalam kotak di depan salah satu pilihan yang tersedia, yaitu:

STS : apabila pernyataan tersebut **sangat tidak sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

ATS : apabila pernyataan tersebut **agak tidak sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

TS : apabila pernyataan tersebut **tidak sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

S : apabila pernyataan tersebut **sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

AS : apabila pernyataan tersebut **agak sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

SS : apabila pernyataan tersebut **sangat sesuai** dengan keadaan yang saudara rasakan

Masing-masing orang mempunyai jawaban yang berbeda sehingga tidak ada jawaban yang salah, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang saudara rasakan. Selamat mengerjakan....!!!

No.	PERNYATAAN	STS	ATS	TS	S	AS	SS
1.	Saya merasa mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
2.	Bagi saya, sangat kecil kemungkinan promosi (naik jabatan) di organisasi ini						
3.	Saya menyukai atasan saya karena ia kompeten dalam bekerja						
4.	Saya merasa tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima selama ini						
5.	Saya menerima pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja yang memang sepatutnya saya terima						
6.	Banyak peraturan dan prosedur di organisasi ini, yang membuat saya sulit untuk bekerja dengan baik						
7.	Saya menyukai orang-orang yang bekerja						

	dengan saya						
8.	Terkadang saya merasa bahwa pekerjaan saya tidak berarti						
9.	Saya dapat berkomunikasi dengan orang-orang dalam organisasi ini dengan baik						
10.	Kenaikan gaji saya terlalu sedikit dan jarak waktunya jauh						
11.	Di organisasi ini, pegawai atau karyawan yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan (naik jabatan)						
12.	Atasan saya berperilaku tidak adil terhadap saya						
13.	Tunjangan-tunjangan yang saya terima dari organisasi ini, saya rasakan sudah baik						
14.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai dengan baik						
15.	Usaha-usaha yang saya lakukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik jarang di apresiasi						
16.	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena orang yang bekerja bersama saya kurang kompeten						
17.	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan saya						
18.	Saya tidak mengetahui dengan jelas tujuan dari organisasi ini						
19.	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika saya berpikir tentang gaji yang diberikan kepada saya						
20.	Saya merasa proses kenaikan jabatan di organisasi ini sudah cukup cepat						
21.	Atasan saya kurang memperhatikan perasaan saya						
22.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai						

23.	Saya merasa hanya ada sedikit penghargaan dalam organisasi ini						
24.	Saya mempunyai terlalu banyak hal yang harus dilakukan dalam pekerjaan						
25.	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya						
26.	Saya merasa tidak mengetahui apa yang terjadi dalam organisasi ini						
27.	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya						
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan-kesempatan untuk kenaikan gaji						
29.	Saya merasa ada beberapa tunjangan yang tidak saya peroleh dari organisasi ini						
30.	Saya menyukai atasan saya						
31.	Saya mempunyai terlalu banyak pekerjaan berupa laporan-laporan						
32.	Saya merasa bahwa usaha yang saya lakukan tidak dihargai sebagaimana mestinya						
33.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan						
34.	Saya merasa tidak nyaman karena terlalu banyak permasalahan di tempat kerja						
35.	Pekerjaan saya menyenangkan						
36.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan dengan jelas						

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	5	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	6	7	7	5	5	
7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	
5	5	7	6	7	6	5	6	6	5	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	
6	5	5	7	7	5	6	5	7	7	5	6	6	5	7	5	5	7	6	7	4	7	5	6	6	7	6	6	7	7	7	6	
5	6	4	6	7	4	5	5	6	6	4	5	6	7	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	5
6	5	5	7	7	4	6	5	6	7	5	6	6	5	7	5	5	7	6	7	4	7	6	6	6	7	7	6	7	7	6	5	
6	6	7	7	7	6	5	6	6	5	7	6	7	6	6	7	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	
4	6	6	6	7	5	4	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	4	6	6	5	6	7	5	6	6	7	5	5	
6	6	5	6	6	4	5	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	5	7	6	6	6	5	5	6	6	6	6	7	6	7	
7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	5	6	5	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	
6	6	6	7	7	5	5	6	7	5	7	6	6	6	6	6	6	7	5	7	6	6	6	6	6	6	7	5	7	7	6	6	
6	5	5	7	7	4	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	5	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	4	7	7	6	6	
4	6	6	6	7	5	4	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	4	6	6	5	6	7	5	6	6	7	5	5	
6	5	6	6	7	5	5	6	6	6	5	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	6	7	6	5	6	7	5	6	
7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	
6	4	7	5	6	6	5	7	7	5	6	7	6	7	6	6	6	7	6	7	5	7	7	5	6	7	7	5	6	7	6	6	
7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	5	6	5	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	
6	5	7	6	7	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	4	7	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	
6	4	7	6	6	6	4	7	6	6	6	7	6	6	7	5	4	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	6	6	
6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	7	6	6	5	6	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	7	7	6	6	
5	6	6	7	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	7	
6	6	6	6	7	5	6	5	6	6	7	6	7	6	7	6	6	5	6	6	4	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	
6	5	6	6	6	7	6	5	6	5	6	5	6	7	6	6	5	6	6	7	6	6	5	5	6	6	6	6	6	7	6	6	
7	6	6	6	7	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	4	6
6	6	7	6	6	6	4	7	6	6	6	7	6	6	7	5	4	7	6	7	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	6	6	
6	5	6	6	5	6	6	5	7	6	6	7	7	6	7	7	6	6	4	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	7	
7	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	5	6	5	7	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	6	
5	5	6	6	7	5	4	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	4	6	6	5	6	7	5	6	6	7	5	5	
6	5	5	7	7	4	6	7	7	7	4	6	6	6	5	6	6	7	5	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	7	4	6	
5	6	6	6	7	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	4	6	6	5	6	7	5	6	6	7	5	5	

33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	JML.	Kategori
7	7	7	7	6	6	6	7	5	5	6	7	5	7	7	7	6	6	7	7	7	7	5	6	7	369	SANGAT TINGGI
7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	388	SANGAT TINGGI
7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	351	SANGAT TINGGI
7	5	6	6	4	5	6	7	5	6	6	7	6	7	7	7	7	5	7	7	6	7	5	5	7	346	SANGAT TINGGI
7	7	4	7	7	7	6	7	6	5	7	6	5	4	5	6	4	6	7	5	6	5	6	6	6	330	SANGAT TINGGI
7	5	5	6	4	6	6	7	5	6	6	7	6	7	7	6	7	5	7	6	7	7	5	5	7	343	SANGAT TINGGI
7	7	6	6	6	6	6	7	6	5	6	7	5	7	7	7	6	6	7	7	5	7	5	6	6	352	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	5	6	6	4	4	7	6	6	4	6	6	6	321	SANGAT TINGGI
7	6	5	7	4	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	5	7	5	5	6	345	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	5	6	6	6	360	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	7	6	5	7	6	7	6	6	7	7	5	6	6	5	5	348	SANGAT TINGGI
7	5	6	6	6	6	5	7	6	5	6	7	6	5	7	6	4	6	7	6	6	6	4	6	6	342	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	5	6	6	4	4	7	6	6	7	6	6	6	324	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	5	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	6	7	6	6	6	6	350	SANGAT TINGGI
7	7	7	7	6	6	6	7	5	5	6	7	5	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	6	7	376	SANGAT TINGGI
7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	5	5	6	6	6	7	6	5	7	7	6	6	6	6	5	349	SANGAT TINGGI
7	6	6	5	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	362	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	350	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	6	6	7	5	4	6	6	5	5	7	5	6	6	7	7	6	7	6	6	6	342	SANGAT TINGGI
7	4	6	6	6	5	6	6	6	5	6	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	339	SANGAT TINGGI
7	7	6	6	4	6	6	7	6	7	5	7	5	6	7	6	6	4	7	6	4	6	6	4	7	344	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	4	6	6	7	6	7	7	7	6	6	5	6	353	SANGAT TINGGI
7	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	338	SANGAT TINGGI
7	7	6	6	5	7	7	6	7	6	6	7	5	6	6	6	5	7	7	6	6	7	6	6	6	349	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	6	6	6	5	4	6	6	5	5	7	5	6	6	7	7	6	5	6	6	6	341	SANGAT TINGGI
7	6	6	6	7	7	6	7	6	5	6	6	6	5	7	6	7	5	7	6	7	6	6	7	6	356	SANGAT TINGGI
7	6	6	5	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	7	362	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	5	6	6	5	5	7	6	6	6	6	6	6	325	SANGAT TINGGI
7	5	6	6	6	6	6	7	6	7	6	7	6	5	6	7	6	5	7	7	6	6	6	6	6	348	SANGAT TINGGI
7	6	5	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	5	6	6	4	6	7	6	6	4	6	6	6	325	SANGAT TINGGI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
4	2	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	5	5
4	4	6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
6	1	6	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	1	4	6	4	4	6	6	5	4
4	1	6	5	4	5	6	3	4	2	3	4	6	3	3	4	6	6	2	4	6	5	1
4	4	6	6	4	5	4	6	6	4	3	6	6	6	3	4	5	5	6	3	5	6	2
6	6	6	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	4	6	4	4	6	6	4	6	6	5	4
6	6	5	3	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	4
4	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4
4	4	6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
6	6	4	6	6	4	6	4	6	6	4	6	4	6	4	4	6	6	4	6	6	5	4
6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	4	6	4	4	6	6	4	6	6	5	4
6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4
4	4	6	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
6	4	6	6	6	4	6	6	6	4	4	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5
4	1	6	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	1	4	6	4	4	6	6	5	4
6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	4	6	4	4	6	6	4	6	6	5	4
4	2	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	5	5
6	6	6	3	6	4	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
5	1	4	3	6	6	6	4	6	3	4	6	5	6	1	4	6	4	4	6	6	5	4
6	1	6	3	6	6	6	4	6	6	4	4	5	6	1	4	6	4	4	6	6	5	4
6	6	6	6	5	5	6	4	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	4	6	4
6	6	6	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
4	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	4	6	4
6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4
6	6	4	3	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
4	4	6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5
6	6	6	3	6	5	6	4	6	6	4	6	5	6	3	4	6	4	4	6	6	5	4
6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	4	4	6	6	4	6	6	5	4

24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	JML.	Kategori
4	5	4	2	5	5	2	5	5	4	132	PUAS
4	6	6	4	4	6	3	6	6	4	136	PUAS
6	4	6	4	6	6	3	6	4	4	160	SANGAT PUAS
6	6	6	2	3	1	3	5	6	5	136	PUAS
1	6	6	3	6	6	4	6	6	5	158	SANGAT PUAS
6	4	5	4	6	6	3	6	4	4	166	SANGAT PUAS
1	5	5	4	6	4	3	6	5	4	166	SANGAT PUAS
6	6	6	5	4	5	2	6	6	6	178	SANGAT PUAS
2	6	6	5	6	3	4	6	4	4	173	SANGAT PUAS
3	4	4	4	3	4	6	3	4	3	126	SEDANG
6	5	5	4	6	6	3	6	5	4	169	SANGAT PUAS
3	5	5	4	6	4	3	6	4	4	167	SANGAT PUAS
3	6	6	5	6	5	4	4	6	6	180	SANGAT PUAS
6	4	5	4	6	6	3	6	4	4	162	SANGAT PUAS
4	6	6	4	4	3	4	4	6	6	173	SANGAT PUAS
3	4	6	4	6	6	4	6	6	4	158	SANGAT PUAS
6	5	5	4	6	1	3	6	5	4	166	SANGAT PUAS
5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	132	PUAS
4	4	5	4	6	6	3	6	4	4	162	SANGAT PUAS
3	4	6	4	6	6	3	6	6	4	153	SANGAT PUAS
6	4	6	4	6	1	3	6	4	4	153	SANGAT PUAS
6	6	6	5	6	2	4	4	6	6	177	SANGAT PUAS
4	4	5	4	6	6	3	6	4	4	164	SANGAT PUAS
2	6	6	5	6	5	4	6	6	4	175	SANGAT PUAS
6	6	6	5	6	5	4	4	4	4	179	SANGAT PUAS
6	4	5	4	6	6	3	4	4	4	162	SANGAT PUAS
2	5	4	3	4	4	3	6	6	6	130	PUAS
3	6	6	4	4	6	4	6	6	6	179	SANGAT PUAS
6	4	5	4	6	6	3	6	6	4	167	SANGAT PUAS
6	5	5	4	6	3	3	6	6	4	172	SANGAT PUAS

Lampiran 3. Hasil Analisis Reliability Skala Makna Hidup

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	57

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	5.93	.827	30
VAR00002	5.56	.727	30
VAR00003	6.00	.742	30
VAR00004	6.40	.563	30
VAR00005	6.70	.534	30
VAR00006	5.36	.889	30
VAR00007	5.33	.758	30
VAR00008	5.86	.776	30
VAR00009	6.43	.504	30
VAR00010	5.93	.639	30
VAR00011	5.96	.927	30
VAR00012	6.26	.583	30
VAR00013	6.20	.664	30
VAR00014	6.23	.568	30
VAR00015	6.40	.563	30
VAR00016	6.03	.556	30
VAR00017	5.53	.899	30
VAR00018	6.60	.563	30
VAR00019	5.86	.730	30
VAR00020	6.63	.490	30
VAR00021	5.60	1.037	30
VAR00022	6.46	.571	30
VAR00023	6.06	.520	30
VAR00024	5.80	.550	30
VAR00025	6.03	.319	30
VAR00026	6.63	.490	30
VAR00027	6.16	.647	30
VAR00028	5.86	.730	30
VAR00029	6.53	.507	30
VAR00031	5.90	.844	30
VAR00032	5.86	.628	30
VAR00034	6.00	.742	30
VAR00035	5.80	.714	30
VAR00036	6.16	.530	30

VAR00037	5.93	.944	30
VAR00038	5.96	.668	30
VAR00039	6.16	.461	30
VAR00040	6.66	.479	30
VAR00041	5.73	.583	30
VAR00042	5.66	.758	30
VAR00043	5.80	.846	30
VAR00044	6.53	.571	30
VAR00045	5.63	.490	30
VAR00046	5.76	.858	30
VAR00047	6.43	.626	30
VAR00048	6.23	.568	30
VAR00049	5.80	.961	30
VAR00050	5.70	.794	30
VAR00052	6.40	.563	30
VAR00053	6.03	.668	30
VAR00054	6.23	.897	30
VAR00055	5.80	.550	30
VAR00056	5.73	.639	30
VAR00057	6.20	.550	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	320.66	205.195	.804	.898
VAR00002	321.03	218.999	.551	.905
VAR00003	320.60	219.352	.529	.905
VAR00004	320.20	216.993	.460	.903
VAR00005	319.90	223.955	.344	.907
VAR00006	321.23	212.116	.464	.903
VAR00007	321.26	211.513	.583	.901
VAR00008	320.73	211.513	.568	.901
VAR00009	320.16	216.075	.581	.902
VAR00010	320.66	222.920	.384	.907
VAR00011	320.63	206.999	.640	.900
VAR00012	320.33	214.506	.591	.902
VAR00013	320.40	208.317	.844	.899
VAR00014	320.36	221.137	.506	.905
VAR00015	320.20	216.717	.477	.903
VAR00016	320.56	219.909	.586	.905
VAR00017	321.06	215.306	.334	.904
VAR00018	320.00	227.241	.354	.908
VAR00019	320.73	221.926	.314	.907
VAR00020	319.96	221.206	.440	.905
VAR00021	321.00	208.276	.521	.902
VAR00022	320.13	217.016	.451	.903
VAR00023	320.53	220.120	.394	.904
VAR00024	320.80	213.959	.662	.901
VAR00025	320.56	221.909	.307	.905
VAR00026	319.96	226.240	.305	.907
VAR00027	320.43	212.116	.657	.901

VAR00028	320.73	217.237	.333	.904
VAR00029	320.06	216.064	.578	.902
VAR00031	320.70	215.390	.356	.904
VAR00032	320.73	216.892	.413	.903
VAR00034	320.60	217.697	.305	.905
VAR00035	320.80	208.648	.765	.899
VAR00036	320.43	222.047	.465	.906
VAR00037	320.66	219.057	.478	.907
VAR00038	320.63	214.999	.484	.903
VAR00039	320.43	218.668	.444	.903
VAR00040	319.93	217.237	.529	.903
VAR00041	320.86	217.982	.384	.904
VAR00042	320.93	225.720	.360	.907
VAR00043	320.80	210.924	.541	.902
VAR00044	320.06	216.823	.463	.903
VAR00045	320.96	225.482	.353	.907
VAR00046	320.83	212.626	.462	.903
VAR00047	320.16	216.489	.437	.903
VAR00048	320.36	218.033	.392	.904
VAR00049	320.80	211.890	.433	.903
VAR00050	320.90	216.438	.337	.904
VAR00052	320.20	217.959	.401	.904
VAR00053	320.56	220.806	.485	.902
VAR00054	320.36	213.413	.409	.903
VAR00055	320.80	223.683	.458	.904
VAR00056	320.86	220.257	.325	.905
VAR00057	320.40	217.834	.418	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
326.60	224.93	14.997	57

Lampiran 4. Hasil Analisis Reliability Skala Kepuasan Kerja Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	5.66	.758	30
VAR00002	4.63	1.938	30
VAR00003	5.93	.365	30
VAR00004	4.53	1.547	30
VAR00005	5.50	.731	30
VAR00006	5.76	.568	30
VAR00007	5.73	.691	30
VAR00008	4.26	.739	30
VAR00009	5.76	.626	30
VAR00010	5.60	.968	30
VAR00011	3.80	.484	30
VAR00012	5.76	.626	30
VAR00013	4.93	.784	30
VAR00014	5.73	.739	30
VAR00015	3.73	1.595	30
VAR00016	4.63	1.033	30
VAR00017	5.76	.626	30
VAR00018	5.10	.994	30
VAR00019	4.30	.702	30
VAR00020	5.50	1.167	30
VAR00021	5.76	.626	30
VAR00022	5.76	.626	30
VAR00023	4.56	.935	30
VAR00024	3.90	.803	30
VAR00025	5.73	.691	30
VAR00026	5.00	.909	30
VAR00027	5.43	.678	30
VAR00028	4.00	.787	30
VAR00029	5.46	.937	30
VAR00030	5.50	.861	30
VAR00031	3.86	.507	30
VAR00032	5.43	1.040	30
VAR00033	3.26	.583	30
VAR00034	5.80	.550	30
VAR00035	5.30	1.055	30
VAR00036	4.73	.944	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	176.53	286.051	.853	.927
VAR00002	177.56	277.357	.424	.936
VAR00003	176.26	303.651	.371	.932
VAR00004	177.66	278.989	.525	.931
VAR00005	176.70	294.493	.537	.930
VAR00006	176.43	291.357	.867	.928
VAR00007	176.46	290.671	.736	.928
VAR00008	177.93	300.202	.303	.932
VAR00009	176.43	289.771	.861	.928
VAR00010	176.60	281.697	.796	.927
VAR00011	178.40	294.731	.815	.929
VAR00012	176.43	289.771	.861	.928
VAR00013	177.26	297.926	.368	.931
VAR00014	176.46	287.568	.813	.928
VAR00015	178.46	285.982	.370	.934
VAR00016	177.56	285.702	.622	.929
VAR00017	176.43	291.289	.788	.928
VAR00018	177.10	289.679	.527	.930
VAR00019	177.90	296.024	.496	.930
VAR00020	176.70	275.183	.826	.926
VAR00021	176.43	291.289	.788	.928
VAR00022	176.43	289.771	.861	.928
VAR00023	177.63	301.344	.194	.933
VAR00024	178.30	293.528	.521	.930
VAR00025	176.46	290.671	.736	.928
VAR00026	177.20	295.131	.402	.931
VAR00027	176.76	294.806	.568	.930
VAR00028	178.20	286.234	.812	.927
VAR00029	176.73	296.340	.350	.932
VAR00030	176.70	309.459	-.056	.935
VAR00031	178.33	305.678	.145	.933
VAR00032	176.76	289.909	.495	.930
VAR00033	178.93	297.926	.509	.930
VAR00034	176.40	299.628	.450	.931
VAR00035	176.90	296.507	.300	.933
VAR00036	177.46	292.051	.482	.930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
182.10	308.51	17.564	36

Reliability
Scale: Setelah Dilakukan Penghapusan Item

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	5.66	.758	30
VAR00002	4.63	1.938	30
VAR00003	5.93	.365	30
VAR00004	4.53	1.547	30
VAR00005	5.50	.731	30
VAR00006	5.76	.568	30
VAR00007	5.73	.691	30
VAR00008	4.26	.739	30
VAR00009	5.76	.626	30
VAR00010	5.60	.968	30
VAR00011	3.80	.484	30
VAR00012	5.76	.626	30
VAR00013	4.93	.784	30
VAR00014	5.73	.739	30
VAR00015	3.73	1.595	30
VAR00016	4.63	1.033	30
VAR00017	5.76	.626	30
VAR00018	5.10	.994	30
VAR00019	4.30	.702	30
VAR00020	5.50	1.167	30
VAR00021	5.76	.626	30
VAR00022	5.76	.626	30
VAR00024	3.90	.803	30
VAR00025	5.73	.691	30
VAR00026	5.00	.909	30
VAR00027	5.43	.678	30
VAR00028	4.00	.787	30
VAR00029	5.46	.937	30
VAR00032	5.43	1.040	30
VAR00033	3.26	.583	30
VAR00034	5.80	.550	30
VAR00035	5.30	1.055	30
VAR00036	4.73	.944	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	162.60	277.007	.847	.933
VAR00002	163.63	267.137	.443	.942
VAR00003	162.33	294.092	.378	.937
VAR00004	163.73	270.409	.514	.938
VAR00005	162.76	285.426	.526	.936
VAR00006	162.50	282.190	.861	.934
VAR00007	162.53	281.775	.720	.935
VAR00008	164.00	290.759	.303	.938
VAR00009	162.50	280.328	.870	.934
VAR00010	162.66	272.506	.798	.933
VAR00011	164.46	285.430	.813	.935
VAR00012	162.50	280.328	.870	.934
VAR00013	163.33	288.644	.364	.937
VAR00014	162.53	278.051	.825	.934
VAR00015	164.53	275.982	.385	.940
VAR00016	163.63	276.654	.618	.935
VAR00017	162.50	282.190	.779	.934
VAR00018	163.16	280.489	.525	.936
VAR00019	163.96	286.378	.509	.936
VAR00020	162.76	266.461	.817	.932
VAR00021	162.50	282.190	.779	.934
VAR00022	162.50	280.328	.870	.934
VAR00024	164.36	284.723	.502	.936
VAR00025	162.53	281.775	.720	.935
VAR00026	163.26	285.720	.404	.937
VAR00027	162.83	285.454	.569	.936
VAR00028	164.26	276.616	.829	.933
VAR00029	162.80	286.510	.365	.938
VAR00032	162.83	280.489	.499	.936
VAR00033	165.00	288.897	.490	.936
VAR00034	162.46	290.120	.455	.937
VAR00035	162.96	287.137	.399	.939
VAR00036	163.53	282.740	.483	.936

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
168.60	298.96	17.290	33

Lampiran 5. Hasil Analisis Hubungan Makna Hidup Dengan Kepuasan Kerja

Correlations

		Makna Hidup	Kepuasan Kerja
Makna Hidup	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Makna Hidup	3.4760	14.997	30
Kepuasan Kerja	1.6037	14.502	30