

# Meaning Of Work : Studi Deskriptif Pada Karyawan Di Kabupaten Jember

Siti Nur'Aini<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; [sitinuraini@unmuhjember.ac.id](mailto:sitinuraini@unmuhjember.ac.id)

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>

\*Correspondensi: Siti Nur'Aini

Email: [sitinuraini@unmuhjember.ac.id](mailto:sitinuraini@unmuhjember.ac.id)

Published: Mei, 2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh individu yang dalam pelaksanaannya masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan juga di pengaruhi oleh lingkungan dan organisasi dimana individu beraktivitas. Salah satu karakteristik individu yang juga merupakan perspektif pribadi dalam lingkungan organisasi dan pekerjaan adalah makna kerja. Penelitian ini menggunakan *mixed method*, dengan penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan pengambilan data kuesioner terbuka, dengan jumlah populasi 107 karyawan yang tersebar dari beberapa instansi yang meliputi instansi pemerintah daerah, swasta, BUMN dan pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan Definisi kerja bagi karyawan sebagai kewajiban & tanggung jawab, mencari nafkah, ibadah dan tujuan bekerja karyawan meliputi mencari nafkah dan pendapatan untuk keluarga, bekerja sebagai kewajiban dan ibadah, untuk meningkatkan kesejahteraan hidup, sebagai proses mengembangkan diri atau aktualisasi diri, dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

**Keywords:** Meaning Of Work; Karyawan; Kabupaten Jember

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan bagian utama dari kehidupan manusia, yang didalam aktivitas bekerja itu sendiri memiliki fungsi- fungsi psikologis karena dengan bekerja individu dapat memiliki kesempatan untuk menjadi siapa dia sebenarnya serta kontribusi apa yang dapat diberikan individu dalam memperbaiki kehidupan pribadi dan lingkungannya. Bagi individu bekerja merupakan salah satu aspek penguat identitas personal yang dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri individu. ketika individu memiliki pemaknaan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pada dasarnya individu tersebut mengembangkan identitas dan nilai yang dimilikinya sehingga individu di harapkan mampu mengaktualisasikan potensi yang di milikinya secara optimal.

Ketertarikan individu bekerja dalam satu bidang di pengaruhi oleh minat, kemampuan maupun kepribadian individu, dengan adanya perbedaan tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja atau kinerja individu, factor perbedaan budaya juga akan mempengaruhi persepsi individu terhadap pemaknaan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki makna kerja yang berbeda-beda, hal ini di sebabkan oleh suatu system nilai yang menjadi dasar rujukan individu untuk berperilaku pada suatu lingkungan dan kondisi tertentu.

Makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan kerja (Gaggioti, 2006). Menurut Super & Sverko (dalam Morin, 2004) makna kerja merupakan salah satu orientasi atau keinginan individu dari pekerjaan yang di lakukan dan mencari sebuah tujuan selama proses bekerja yang hasil akhirnya dapat memunculkan semangat

kerja pada individu, sedangkan Rosso, Dekas & Wrzesniewski (dalam Steger,2012) mengungkapkan makna kerja mengacu terhadap cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Setiap individu memiliki makna kerja yang berbeda-beda, yang masing-masing bergantung pada tujuan orang tersebut bekerja, beberapa individu bekerja bertujuan untuk mengembangkan kemampuan diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi, individu lain memaknai kerja bekerja untuk berelasi dan bekerjasama dengan orang lain. Dengan berhubungan dengan orang lain individu dapat memberikan kontribusi dan mafaat buat orang lain juga bermanfaat bagi dirinya sendiri. Tujuan lain yang dimiliki individu dalam memaknai kerja adalah mengeksplorasi seluruh kemampuan yang dimiliki (Seligman,2004 ; Wierma & wright,2012).

Berdasarkan perbedaan makna kerja bagi individu, nampak bahwa bekerja merupakan penguat identitas yang bersifat personal, sehingga dapat membantu individu untuk meningkatkan rasa percaya diri, dalam bekerja individu tidak pernah terlepas dari identitas dan nilai yang dimiliki oleh individu yang dipengaruhi oleh factor lingkungan tertentu yaitu budaya . menurut Schein (dalam Anshori, 2013) system nilai yang dimiliki oleh individu di pengaruhi oleh budaya tertentu atau biasa di sebut *basic assumption*. *Basic assumption* merupakan asumsi-asumsi yang bersifat implisit yang mengarah pada perilaku yang di munculkan oleh individu, dimana asumsi tersebut akan menjadi pedoman bagi individu bagaimana melihat, berpikir dan merasakan sesuatu.

Individu yang memiliki makna kerja akan berpengaruh terhadap performa individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki makna kerja pada sebuah organisasi akan lebih kompeten dan memiliki komitmen serta memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Ulrich & Ulrich,2010). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu yang sesuai dengan standart hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan atau yang telah di sepakati oleh organisasi (Colquitt et al,2009). Ketertarikan individu terhadap karir serta kompetensi yang di miliki memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja individu, selain itu Latar belakang budaya yang berbeda di atara individu akan mempengaruhi persepsi individu terhadap makna pekerjaan yang dilakukan. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah nilai, keyakinan dan harapan yang di miliki oleh individu yang berhubungan dengan kerja. Kerja merupakan salah satu upaya individu untuk mendapatkan penghasilan dan meningkatkan kesejahteraan, artinya individu bekerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, namun ada tujuan yang lebih besar lagi yaitu kebutuhan akan penerimaan dan penghargaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas individu, hal ini berkaitan dengan makna kerja individu. Robbins dan Rice (dalam Rice, 1999) mengungkapkan bahwa persepsi inividu terhadap pekerjaan yang dijalankan mampu memberikan individu sebuah pemaknaan terhadap pekerjaannya. Pemaknaan terkadap pekerjaan yang di miliki oleh individu di sebut makna kerja (*Meaning of work*)

Kabupaten Jember, merupakan salah satu kabupaten yang di kenal sebagai sebagai daerah pertanian dan perkebunan, sehingga bisa di katakan struktur ekonomi di Jember merupakan tipe agraris, hal ini di

buktikan dengan adanya beberapa perusahaan perkebunan yang cukup besar di Kabupaten Jember. Namun dengan seiring dengan perkembangan perekonomian di kabupaten Jember, sektor perdagangan dan pariwisata sudah mulai cukup pesat di kabupaten Jember, hal ini nampak sudah mulai banyak kantor perwakilan perusahaan besar yang membuka cabang di Jember serta meningkatnya secara kuantitas hotel-hotel dan mini market dan supermarket di Kabupaten Jember. Adanya pertumbuhan sector Industri dan pariwisata di Kabupaten Jember, juga akan berdampak terhadap kebutuhan akan ketersediaan sumber daya manusia yang ada. Dengan penciri khas yang di miliki masyarakat Kabupaten Jember, penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan informasi terkait dengan Makna kerja karyawan di Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara beberapa karyawan nampak bahwa kecenderungan karyawan bekerja lebih ke arah mendapatkan financial, mendapatkan status social dan bekerja dianggap sebagai sebuah kewajiban untuk menafkahi keluarga dan menyenangkan orang tua. Beberapa subyek penelitian mengungkapkan dalam proses pemilihan pekerjaan berdasarkan besaran gaji yang diterima dan cenderung memilih perusahaan atau instansi yang di anggap memiliki reputasi yang baik di masyarakat. Subyek juga mengungkapkan tidak mengetahui secara pasti kompetensi spesifik yang di butuhkan untuk mendapatkan pekerjaan yang dia , sehingga di awal melamar pekerjaan bersifat coba-coba, siapa tau itu menjadi “rejekinya”, sedangkan terkait dengan pengembangan faktor internal yang lebih berfokus pada mengembangkan kemampuan pribadi sehingga individu mampu mengembangkan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik masih belum di maknai menjadi bagian dari bekerja itu sendiri, sehingga hal ini berdampak pada kerja merupakan sebuah rutinitas yang wajib dilakukan sehingga sering kali individu memilih pekerjaan kurang sesuai dengan dengan bakat dan kompetensi yang dimiliki hal ini secara tidak langsung berdampak pada rendahnya kepekaan individu dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan bersama tim, karena individu merasa pekerjaan yang dilakukan tidak berhubungan dan berkontribusi terhadap orang lain.

Berdasarkan paparan diatas, nampak bahwa ada kecenderungan adanya gap makna kerja yang dimiliki oleh individu dalam bekerja, individu cenderung memaknai kerja terbatas pada untuk mendapatkan penghasilan, sebagai salah satu bentuk untuk mendapatkan pengakuan status social dan bekerja di maknai sebagai kewajiban untuk menafkahi keluarga dan menjadi kebanggaan orang tua, kondisi ini menjadikan individu lebih berfokus pada eksternal dalam pengembangan karir nya selama masa berkerja, hal ini akan berdampak pada kesadaran individu yang sebenarnya terkait dengan makna kerja yang terkait dengan sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensi yang di miliki serta kontribusi yang dapat di berikan kepada rekan kerja maupun organisasi. Ketika hal ini tidak segera di sadari oleh individu, maka hal ini akan berdampak tidak tercapainya *high performance* dan produktivitas organisasi. Berdasarkan gambaran dan urgensi dari penelitian ini, peneliti menarik rumusan masalah terkait dengan gambaran makna kerja karyawan di kabupaten Jember

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *mixed methods* bertujuan untuk saling melengkapi hasil penelitian yang terkait dengan fenomena yang akan diteliti dan untuk memperkuat hasil analisis penelitian. Pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan *indigenous psychology* yang merupakan suatu pendekatan yang menekankan pada studi perilaku dan cara berpikir individu atau masyarakat dalam menggunakan perspektif asli yang tidak diadopsi dari daerah lain.

Penelitian ini bersifat naratif dengan melakukan studi dalam situasi yang ilmiah, sehingga kondisi yang diteliti dalam keadaan yang sesungguhnya. Orientasi penelitian ini terletak pada eksplorasi dengan pengambilan data dengan menggunakan kuesioner terbuka, dengan metode kualitatif ini diharapkan mampu mendeskripsikan dan mengeksplorasi data dengan baik, cermat dan memberikan gambaran yang menyeluruh (holistik) tentang makna kerja (meaning of work).

Pada penelitian yang dilakukan ini merupakan tahap awal untuk mengumpulkan dan memotret fenomena dan selanjutnya data tersebut di proses pengelompokan, pelabelan, langkah berikutnya pada penelitian ini dilakukan preliminary coding, aksial coding dan cross tabulasi. Preliminary coding yang dilakukan adalah dengan memilah respon – respon yang ada sesuai dengan kesamaan respon, pengelompokan kesamaan respon di nilai bukan berasal dari interpretasi peneliti melainkan murni berasal dari kata ataupun kalimat yang dimunculkan oleh subyek penelitian terhadap pertanyaan terbuka yang disampaikan. Langkah kedua aksial coding adalah dengan mengenali dan memahami respon atau jawaban yang diberikan oleh responden, yang selanjutnya dilakukan coding dan kategorisasi. Proses aksial coding dilakukan dengan cara melakukan kombinasi jawaban – jawaban partisipan yang memiliki kesamaan (Rarasati et al,2012).

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kabupaten Jember. Partisipan penelitian ini ada 107 karyawan yang berasal dari karyawan bertempat tinggal di Jember. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini teknik snow ball sampling, di mana peneliti secara acak menghubungi beberapa responden yang memenuhi kriteria (qualified volunteer sample) dan kemudian meminta responden bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian yang telah dilaksanakan mendapatkan hasil responden mengungkapkan definisi kerja, tujuan bekerja dan perasaan mereka ketika melakukan aktivitas pekerjaan. Pada definisi kerja dari 107 responden menghasilkan 7 kategori dan 1 kategori lain-lain dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Definisi kerja**

No	Definisi Kerja	Jumlah	%
1	Kewajiban, tanggung jawab	31	29 %
2	Mencari Nafkah/ rizky	23	21 %
3	Ibadah	18	17 %
4	Melakukan kegiatan / aktivitas	15	14 %
5	Mengaplikasikan Ilmu	6	6 %
6	Kebutuhan Pribadi	5	5 %
7	Mengembangkan kemampuan/kompetensi	3	3 %
8	Lain-lain	6	6 %
Total		107	100 %

Karyawan yang bekerja di Kabupaten Jember sebagian besar mendefinisikan kerja sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawab dalam mencari nafkah, hal ini nampak dari 107 responden 29% responden mendefinisikan kerja sebagai salah satu bentuk kewajiban dan tanggung jawab. 21 % responden mengungkapkan kerja untuk mencari Nafkah atau rizki. 6 % responden menyampaikn kerja merupakan kesempatan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh, 3 % responden menyampaikan kerja merupakan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dan 15 % responden menjawab kerja sebagai aktivitas yang di lakukan secara rutin. Karyawan yang menilai kerja juga sebagai salah satu bentuk ibadah sebabnyak 17 %, sedangkan 6% menjawab lain-lain.

Meaning of Working (MOW) international research Team (1987) mendefisikan kerja pertama sebagai sentralitas yang di dalamnya terdiri kepercayaan atau nilai dan komponen orietntasi dalam pengambilan keputusan, yang kedua terkait dengan norma-norma social mengenai bekerja, yaitu apakah bekerja di pandang sebagai suatu hak atau kewajiban, yang ketiga hasil-hasil kerja dipandang sebagai hal yang bernilai yang di dalamnya meliputi status dan *prestige*, penghasilan, pengisi waktu, kontak antar pribadi, pelayanan masyarakat dan ekspresi diri. Selanjutnya definisi yang keempat adalah tingkat penting nya tujuan bekerja yang terdiri dari dimensi ekspresif, dimensi ekonomis, dimensi kenyamanan, dimensi kesempatan belajar. Yang terakhir kelima definisi kerja merupakan identifikasi peran kerja yang terdiri dari pelaksana tugas, wakil atau bagian dari organisasi, penghasil produk atau jasa, anggota tim, professional dan pencari nafkah.

Berdasarkan paparan di atas, nampak bahwa ada beberapa kesamaan definisi kerja antara karyawan yang ada di Kabupaten Jember dengan *Meaning of Working (MOW) International Research Team*, antara lain menyebutkan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup atau mencari penghasilan, kewajiban dan kesempatan belajar berupa mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman. Perbedaan yang nampak adalah bekerja sebagai salah satu bentuk ibadah. Masyarakat Jawa merupakan masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai agama/ religious di bandingkan dengan orang barat. Orang Jawa percaya bahwa Tuhan merupakan pusat alam semesta dan pusat segala kehidupan karena semua terjadi di dunia Tuhan

sebagai pengatur dan segala sesuatu yang bergerak menurut rencana dan atas ijin serta kehendak Tuhan (Daryanto,2013)

Selanjutnya hasil penelitian ini juga mengungkapkan tujuan bekerja para karyawan menghasilkan 5 kategori dan 1 lain-lain dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Tujuan bekerja karyawan**

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Mencari nafkah / pendapatan untuk keluarga	54	50%
2	Kewajiban dan ibadah	14	13%
3	Meningkatkan kesejahteraan hidup	8	7%
4	Mengembangkan diri / aktualisasi diri	5	5%
5	Mengembangkan ilmu / pengetahuan	15	14%
6	Lain-lain	11	10%
	Total	107	100%

Pada pertanyaan penelitian kedua jawaban – jawaban yang diberikan oleh responden memiliki banyak kesamaan dengan pengertian bekerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan banyak menunjukkan jawaban-jawaban pada nilai instrumental di bandingkan dengan nilai-nilai kerja itu sendiri. Berdasarkan tipologi nilai Rokeach dan Meglino, dapat di lihat bahwa nilai kerja karyawan suku jawa dengan nilai teori barat mempunyai perbedaan pada nilai ibadah. Pada tipologi Rokeach dan Meglino tidak mencantumkan unsur-unsur yang berkaitan dengan religiusitas. Berdasarkan prinsipnya karyawan yang ada di Jember yang merupakan perpaduan antara masyarakat jawa dan Madura dan juga termasuk masyarakat santri merupakan masyarakat yang memiliki sebuah keyakinan bahwa Tuhan yang Maha Kuasa menciptakan manusia dan alam semesta yang menentukan apa yang terjadi di alam semesta ini (Daryanto,2013)

Hasil penelitian selanjutnya mengungkap tentang perasaan karyawan ketika melakukan aktivitas bekerja di dapatkan 8 kategori dan 1 lain-lain sebagai berikut :

**Tabel 3. Perasaan karyawan dalam bekerja**

No	Jawaban	Jumlah	Prosentase
1	Mengembangkan ilmu pengetahuan	7	7%
2	Tenang dan nyaman	9	8%
3	Kebutuhan terpenuhi	4	4%
4	Bertanggung jawab dan memiliki harga diri	8	7%
5	Dihargai dan terhormat	7	7%
6	Berkontribusi positif pada perusahaan dan oranglain	9	8%
7	Bahagia, bangga, puas	45	42%
8	bersyukur	8	7%
9	Lain-lain	10	9%
		107	100%

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa ketika bekerja, mereka merasa dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah di miliki, merasa tenang dan nyaman, bertanggung jawab, merasa dihargai dan merasa telah memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan maupun orang lain.

**Tabel 4. Karyawan dapat bekerja dengan optimal**

Jawaban	Jumlah	Prosentase
Kondisi fisik sehat	19	18%
Lingkungan kerja dan rekan kerja mendukung	39	36%
Suasana hati positif	16	15%
Menjalankan pekerjaan sesuai tupoksi dan tidak ada tekanan	21	20%
Lain-lain	12	11%
	107	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat karyawan yang dapat bekerja dengan optimal ketika lingkungan dan lingkungan kerja mendukung sebanyak 36%, menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi 20%, karyawan yang menyatakan dapat berkerja dengan optimal ketika kondisi fisik sehat 18%, sedangkan 15% karyawan mengungkapkan suasana hati yang mempengaruhi dapat bekerja dengan optimal. 11% lainnya di sebabkan factor-faktor lainnya.

### Pembahasan

Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh individu yang dalam pelaksanaannya masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan juga di pengaruhi oleh lingkungan dan organisasi dimana individu beraktivitas. Salah satu karakteristik individu yang juga merupakan perspektif pribadi dalam lingkungan organisasi dan pekerjaan adalah makna kerja. Masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi individu dalam bekerja. Makna kerja merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan kerja (Gaggioti,2006).

Peran makna kerja bagi karyawan sangat penting, karena menjadi dasar bagi karyawan dalam bekerja, karena di dalamnya terdapat orientasi atau keinginan individu dalam bekerja sehingga hal tersebut nampak dari proses yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja sehingga memunculkan semangat kerja pada individu. masing-masing karyawan memiliki makna kerja yang berbeda beda sesuai dengan tujuan karyawan bekerja, bagi individu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan diri menjadi pribadi yang lebih baik, memberikan kontribusi yang positif terhadap orang lain dan organisasi maka karyawan tersebut akan memaknai kerja merupakan proses eksplorasi seluruh kemampuan yang dimilikinya (Morin,2004;Seligman,2001;Steger,2012;Wierma & wright,2012).

Makna kerja memiliki substansi yang mendasar dan berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya. Nilai-nilai spiritualitas individu dalam pekerjaan juga di harapkan mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu memotivasi dan mendorong karyawan bekerja dengan optimal. Karyawan yang memiliki makna kerja akan memiliki pengalaman transeden sehingga karyawan mampu

merasakan perubahan-perubahan kinerja melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap rekan kerja dan organisasi, selain itu dengan pengalaman transedensi tersebut karyawan juga akan mendapatkan makna dan tujuan hidupnya (Nurtjahjani, 2012). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa spiritualitas akan membuat karyawan bekerja lebih efektif karena karyawan mampu melihat aktivitas bekerja merupakan salah satu media untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lainnya yang memiliki pandangan bahwa bekerja hanya terbatas sebagai media untuk mencari uang atau nafkah (Nurtjahjani, 2012)

Berdasarkan hasil penelitian di Kabupaten Jember sebanyak 107 karyawan dapat dilihat bahwa Karyawan yang bekerja di Kabupaten Jember sebagian besar mendefinisikan kerja sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawab dalam mencari nafkah, hal ini nampak dari 107 responden 29% responden mendefinisikan kerja sebagai salah satu bentuk kewajiban dan tanggung jawab. 21% responden mengungkapkan kerja untuk mencari Nafkah atau rizki. 6% responden menyampaikan kerja merupakan kesempatan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh, 3% responden menyampaikan kerja merupakan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dan 15% responden menjawab kerja sebagai aktivitas yang dilakukan secara rutin. Karyawan yang menilai kerja juga sebagai salah satu bentuk ibadah sebanyak 17%, sedangkan 6% menjawab lain-lain.

Meaning of Working (MOW) international research Team (1987) mendefinisikan kerja pertama sebagai sentralitas yang di dalamnya terdiri kepercayaan atau nilai dan komponen orientasi dalam pengambilan keputusan, yang kedua terkait dengan norma-norma sosial mengenai bekerja, yaitu apakah bekerja dipandang sebagai suatu hak atau kewajiban, yang ketiga hasil-hasil kerja dipandang sebagai hal yang bernilai yang di dalamnya meliputi status dan *prestige*, penghasilan, pengisi waktu, kontak antar pribadi, pelayanan masyarakat dan ekspresi diri. Selanjutnya definisi yang keempat adalah tingkat pentingnya tujuan bekerja yang terdiri dari dimensi ekspresif, dimensi ekonomis, dimensi kenyamanan, dimensi kesempatan belajar. Yang terakhir kelima definisi kerja merupakan identifikasi peran kerja yang terdiri dari pelaksana tugas, wakil atau bagian dari organisasi, penghasil produk atau jasa, anggota tim, profesional dan pencari nafkah.

Berdasarkan paparan di atas, nampak bahwa ada beberapa kesamaan definisi kerja antara karyawan yang ada di Kabupaten Jember dengan *Meaning of Working (MOW) International Research Team*, antara lain menyebutkan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup atau mencari penghasilan, kewajiban dan kesempatan belajar berupa mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman. Perbedaan yang nampak adalah bekerja sebagai salah satu bentuk ibadah. Masyarakat Jawa merupakan masyarakat yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai agama/religius dibandingkan dengan orang Barat. Orang Jawa percaya bahwa Tuhan merupakan pusat alam semesta dan pusat segala kehidupan karena semua terjadi di dunia Tuhan sebagai pengatur dan segala sesuatu yang bergerak menurut rencana dan atas izin serta kehendak Tuhan (Daryanto, 2013).



Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tujuan karyawan bekerja di dapatkan beberapa jawaban 50% dari sampel menjawab tujuan bekerja adalah untuk mencari nafkah atau pendapatan untuk keluarga, 13% sampel menjawab tujuan bekerja merupakan kewajiban dan ibadah, 14% menjawab tujuan bekerja untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki, 7% sampel menjawab untuk meningkatkan kesejahteraan hidup, 5% untuk aktualisasi diri dan 11% menjawab lain-lain. Berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden nampak memiliki banyak kesamaan dengan pengertian bekerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan banyak menunjukkan jawaban-jawaban pada nilai instrumental di bandingkan dengan nilai-nilai kerja itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Rosso et al (2010) sumber utama dalam makna bekerja bagi karyawan berkaitan dengan nilai, motivasi dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan, selain itu makna kerja bagi individu juga berkaitan dengan kehidupan rohani individu dan mencakup spiritualitas pribadi. Pendapat ini berbeda dengan makna kerja berdasarkan tipologi nilai Rokeach dan Meglino, dapat di lihat bahwa nilai kerja karyawan suku jawa dengan nilai teori barat mempunyai perbedaan pada nilai ibadah. Pada tipologi Rokeach dan Meglino tidak mencantumkan unsur-unsur yang berkaitan dengan religiusitas. Berdasarkan prinsipnya karyawan yang ada di Jember yang merupakan perpaduan antara masyarakat jawa dan Madura dan juga termasuk masyarakat santri merupakan masyarakat yang memiliki sebuah keyakinan bahwa Tuhan yang Maha Kuasa menciptakan manusia dan alam semesta yang menentukan apa yang terjadi di alam semesta ini (Daryanto,2013).

Bekerja merupakan salah satu aktivitas yang menunjukkan identitas diri bagi karyawan, hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan perasaan karyawan dalam bekerja 42 % mengungkapkan rasa bangga dan puas, 8% mengungkapkan bahwa dengan bekerja merasa telah memberikan kontribusi yang positif pada organisasi dan rekan kerja, 7% responden mengungkapkan dengan bekerja merasa di hargai dan di hormati oleh orang lain, serta merasa bertanggung jawab dan memiliki harga diri dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. 8% responden mengungkapkan dengan bekerja memunculkan perasaan tenang dan nyaman, 4% responden dengan bekerja merasa kebutuhan dapat terpenuhi dan 9% responden lainnya menjawab lain-lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan yang dapat bekerja dengan optimal ketika lingkungan dan lingkungan kerja mendukung sebanyak 36%, menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi 20%, karyawan yang menyatakan dapat berkerja dengan optimal ketika kondisi fisik sehat 18%, sedangkan 15% karyawan mengungkapkan suasana hati yang mempengaruhi dapat bekerja dengan optimal. 11% lainnya di sebabkan factor-faktor lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa factor-faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan dari internal karyawan sendiri yang meliputi aspek psikologi dan kondisi fisik karyawan, sedangkan factor eksternal meliputi lingkungan dan rekan kerja serta kepastian tugas. Setyawan (2018) mengungkapkan kepuasan karyawan, system penghagaan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. ketika melihat aspek-aspek tersebut nampak bahwa factor internal karyawan yang berupa aspek psikologis dalam hal ini terkait dengan suasana hati dan kepuasan karyawan dalam

melakukan pekerjaannya menjadi factor kinerja karyawan, sedangkan pada factor eksternal pada system penghargaan dan gaya kepemimpinan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di Kabupaten Jember mendefinisikan bekerja sebagai kewajiban & tanggung jawab; mencari nafkah; ibadah; melakukan kegiatan; mengaplikasikan ilmu; sebagai kebutuhan pribadi dan mengembangkan kemampuan . Dari hasil penelitian menunjukkan tujuan bekerja karyawan yang ada di Kabupaten Jember meliputi mencari nafkah dan pendapatan untuk keluarga, bekerja sebagai kewajiban dan ibadah, untuk meningkatkan kesejahteraan hidup, sebagai proses mengembangkan diri atau aktualisasi diri, dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Karyawan ketika bekerja memiliki perasaan mereka dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, merasa tenang dan nyaman, kebutuhan terpenuhi, dengan bekerja merasa bertanggung jawan dan memiliku harga diri, merasa di hargai dan terhormat, merasa berkontribusi positif terhadap perusahaan dan orang lain dan merasa bahagia, bangga, puas dan bersyukur. Karyawan juga mengungkapkan Karyawan dapat bekerja dengan optimal ketika kondisi fisik sehat, lingkungan kerja dan rekan kerja mendukung, suasana hati positif dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksi

## DAFTAR PUSTAKA

- E.P. Seligman (2004) ‘ Positive Psychology in Practice.’ USA:John Wiley & Sons.
- Colquit et al,2009. Organizational Behavior. Improving performance and commitment in the workplace. McGraw Hill Company.
- Daryanto, S.N. (2013) Journal Psychology of Social and Industrial Psychology.JSIP (2) 2013. ISSN. 2252-6838
- Gaggioti,H. (2006) Going form Spain and latin America to central Asia: Decision making of expatriation and meaning of work, int The Central Asia Business. Journal V.1 (1) pp 8-22
- Koeswara, E.(1992) Logoterapi: Psikoterapi Victor Frankl. Bandung: Kanisius.tress and Health. United states of America : Brooks/ Cole Publishing Company.
- Morin, Estelle.(2004) The Meaning of Work in Modern Time. Disajikan pada Koneferensi Dunia ke 10. Manajemen Sumber daya Manusia Brasil : Rio de Janeiro
- Morin, Estelle. (2008) The Meaning of Work, mental Health and Organizational Commitment. Jurnal: Psychological Health: Studies and Projects. Publications by IRSST.

- Nurtjahjani, H.(2012) Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. Jurnal Psikologi. Vol.7, No.1,pp.27-30, April 2012. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.27-30>
- Rice, Philip L. (1999) Stress and health. United States of America: Brooks/Cole Publishing Company.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Steger, Michael Dkk. (2012) Measuring meaningful work : The Work and Meaning Invenoty (WAMI). *Journal of career Assesment*. 00 (0) 1 – 16
- Setyawan,Agustinus. (2018) Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation*. Vol.2. No.1, January 2018,pp 67-89
- Ulrich,D.Ulrich, W. (2010) *The Why of Work*. USA: McGraw-Hill
- Wiersma,Lips & Wright,Sarah. (2012) Measuring the Meaning of meaningful work : development and validation of comprehensive meaningful work Scale (CMWS). *Group & organization Management*. 37:655. DOI: 10.1177/1059601112461578. <http://Sagepublication.com>