BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Definisi Kerja/Pekerjaan

Sebelum membahas makna kerja, penulis akan memaparkan terlebih dahulu definisi *Work* yang dalam bahasa Indonesia diartikan kerja atau pekerjaan.

Wiltshire (2016) mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi.

(1) Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh.

(2) Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu.

(3) Pekerjaan adalah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah.

(4) Pekerjaan adalah "kegiatan sosial" di mana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.

Yaktiningsasi (1994) mendefinisikan bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi orang lain, dan dalam pelaksanaannya mereka harus berafiliasi dengan organisasi kerja yang formal.

Westwood (2008) mendefinisikan bekerja kedalam konteks *Socio-Cultural* dan konteks ekonomi politik. Dalam konteks *socio-cultural*, secara prinsip, bekerja merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks ekonomi politik, bekerja lebih sebagai promosi karena merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi.

2.1.2 Makna Kerja (*Meaning of Work*)

Wrzesniewski (1999) mendefinisikan makna kerja sebagai tujuan seseorang untuk bekerja dan pemahaman mereka mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Wiltshire (2015) ada 8 makna kerja, yaitu: Bekerja sebagai kegiatan ekonomi, Bekerja sebagai rutinitas dan aktif, Bekerja memuaskan secara intrinsik, Bekerja secara moral adalah benar, Bekerja sebagai pengalaman interpersonal, Bekerja sebagai status dan prestise, Bekerja sebagai gender, dan Bekerja sebagai kesempatan untuk berlatih.

Sementara, Yaktiningsasi (1994) mengaitkan makna bekerja dengan konsep seseorang mengenai hakekat pemahaman bekerja sebagai aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Menurutnya, makna bekerja terbagi ke dalam 5 dimensi, yaitu: dimensi sentralitas bekerja dalam

kehidupan, dimensi norma-norma sosial mengenai bekerja, dimensi hasil bekerja yang bernilai, dimensi kepentingan aspek-aspek bekerja, serta dimensi peran bekerja. Sedangkan pelibatan bekerja mencerminkan sampai seberapa besar sumber daya psikologis, tenaga, dan waktu yang dicurahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Liu dan Liu (2015) mengungkapkan adanya perbedaan makna kerja bagi wanita dan pria. Wanita lebih cenderung mencari keamanan, keselamatan, dan stabilitas dalam pekerjaan, sementara pria lebih cenderung mencari nilai dalam kaitannya dengan mewujudkan visi dan memiliki karir yang sukses.

Menurut Gini dan Sullivan (1987), kerja membentuk identitas seseorang sehingga kualitas hidup seseorang tergantung pada kualitas pekerjaannya. Bekerja juga berarti memiliki tujuan yang merupakan jalan keluar untuk kreativitas dan pemenuhan pribadi. Memiliki pekerjaan juga bisa meningkatkan harga diri seseorang (Tausky, 1969)

Sedangkan Marx (2016) menyimpulkan alasan seseorang tidak bekerja adalah karena memaknai bekerja sebagai berikut:

1. Bekerja sebagai paksaan. Mereka dipaksa bekerja, sehingga tidak mengembangkan diri secara mental maupun fisik
2. Hasil kerja mereka bukan milik mereka, sehingga mereka tidak memiliki apa yang mereka hasilkan. Bayaran pun didapat hanya karena kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan waktu kerja yang mereka habiskan
3. Syarat dan cara kerja dikendalikan dan ditentukan oleh manajer, sehingga pekerja tidak menggunakan kapasitas kreatif mereka

4. Pekerja merasa terasing satu sama lain karena spesifikasi pekerjaan mereka, sehingga tidak memungkinkan untuk saling mengidentifikasi kegiatan produktif mereka.

Menurut pandangan Islam, bekerja (beramal saleh) adalah pekara yang dianjurkan sehingga akan mendapatkan pahala. Di dalam Al Quran, Allah SWT berfirman: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami (Allah) berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami (Allah) beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS 16:97)

2.1.3 Dimensi Makna Kerja

Setiap individu berbeda-beda dalam memaknai arti bekerja. Wrzesniewski et al. (1997), Wrzesniewski (1999), dan Fossen (2010) membagi dimensi makna kerja ke dalam pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*) sesuai dengan orientasi setiap individu dalam memaknai arti kerja.

Memahami oerientasi pekerjaan (Brooks, 2012), bisa membantu menemukan cara untuk memotivasi diri sendiri dan menciptakan situasi kerja yang lebih baik tanpa harus mengubah pekerjaan, membantu mengetahui karier lain yang mungkin lebih atau sama-sama memuaskan, dan menjadi pengetahuan yang sangat membantu untuk transisi ke bidang karir baru. Bagi seorang manajer, gaya

pengawasan diperlukan untuk mengelola individu dengan orientasi pekerjaan yang berbeda.

2.1.3.1 Orientasi Pekerjaan (*Job Orientation*):

Individu dengan orientasi pekerjaan (job orientation) yang lebih kuat, ketertarikan utamanya adalah pada manfaat materi yang diberikan oleh pekerjaan. Mereka melihat tujuan kerja sebagai alat (instrumen) untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek kehidupan lainnya (Fossen, 2010).

Individu yang masuk dalam kategori ini cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Mereka bekerja untuk menerima bayaran dan / atau manfaat untuk mendukung hobi, keluarga, atau kehidupan mereka di luar pekerjaan; lebih suka pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka; dan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan tempat kerja atau tugas pekerjaan mereka. Bagi mereka, pekerjaan berfungsi sebagai kebutuhan dasar dalam kehidupan (Brooks, 2012)

2.1.3.2 Orientasi Karier (*Career Orientation*):

Seseorang dengan orientasi "karier" (career orientation) lebih cenderung berfokus pada elemen yang terkait dengan kesuksesan atau prestise. Individu ini akan tertarik pada kemampuan untuk naik ke atas dalam karirnya, untuk menerima kenaikan gaji dan gelar baru, dan untuk mencapai status sosial yang berasal dari karir. Karier yang memiliki “tangga” yang jelas menarik bagi mereka yang memiliki orientasi karier (Brooks, 2012).

Individu dengan orientasi karier yang lebih kuat, melihat tujuan kerja sebagai sarana untuk mencapai prestasi (Fossen, 2010).

2.1.3.3 Orientasi Panggilan (*Calling Orientation*)

Individu dengan orientasi panggilan (calling orientation), sering menggambarkan pekerjaan mereka sebagai bagian integral dari kehidupan dan identitas mereka. Mereka memandang karir mereka sebagai bentuk ekspresi diri dan kepuasan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Wrzesniewski dan rekan menemukan bahwa individu dengan orientasi panggilan lebih mungkin untuk menemukan pekerjaan mereka bermakna dan akan memodifikasi tugas mereka dan mengembangkan hubungan untuk membuatnya lebih baik (Brooks, 2012). Mereka ditemukan lebih puas secara umum dengan pekerjaan dan kehidupan mereka.

Seseorang dengan orientasi panggilan mungkin juga menginginkan gaji dan tunjangan yang baik, tetapi lebih cenderung mengatakan bahwa mereka akan melakukan pekerjaan mereka, bahkan (mungkin) jika mereka tidak dibayar.

Seperti disebutkan dalam bab sebelumnya, penulis pada penelitian ini lebih fokus pada makna kerja dengan orientasi panggilan (*calling*). Davidson & Caddell (1994) menyimpulkan bahwa komitmen agama, keyakinan keadilan sosial, pendidikan, pendapatan keluarga, dan jenis kelamin adalah faktor-fakrot yang turut mempengaruhi orientasi kerja seseorang.

Menurut Newness (2013), motivasi prososial, pekerjaan yang bermakna, dan spiritualitas memainkan peran penting dalam pengembangan orientasi kerja karyawan. Merujuk pada Hirchi et al. (2018), keberadaan panggilan (*presence of*

calling) dan menjalani panggilan (*living a calling*) berhubungan positif dengan tingkat pendidikan, posisi kepemimpinan, dan gaji. Di sisi lain, menjalani panggilan (*living a calling*) bukan hanya tentang menemukan pekerjaan yang sesuai dengan panggilan, sehingga seseorang yang memiliki panggilan (*having a calling*) juga lebih mungkin untuk menjalani panggilan mereka dengan bekerja di berbagai pekerjaan. Sedangkan Duffy et al. (2012) menyatakan bahwa keberadaan panggilan berkorelasi lemah dengan kepuasan hidup dan cukup berkorelasi dengan makna dalam kehidupan (*meaning in life*).

Newness (2013) menyebutkan bahwa orientasi kerja panggilan adalah prediksi kinerja pekerjaan secara keseluruhan yang melampaui dua prediktor umum kinerja; kesungguhan hati (*conscientiousness*) dan kemampuan numerik (*numerical ability*). Beberapa karyawan (dengan *calling orientation*) memandang pekerjaan mereka sebagai tujuan hidup, sehingga mereka cenderung menjadi:

1) termotivasi secara sosial,
2) mendapatkan makna dari pekerjaan, dan
3) merasa bahwa tujuan mereka adalah dari luar diri sendiri.

Newness membagi *calling orientation* ke dalam 5 bagia utama, yaitu: *calling as motivation, calling as behavior, calling as identity, calling as an attitude,* dan *a cognitive process model of calling*.

1) *Calling as motivation* (panggilan sebagai motivasi)

Orang-orang yang merasakan panggilan untuk pekerjaan mereka juga cenderung memiliki peningkatan energi, daya tahan, dan arah terhadap tugas-tugas yang dianggap memenuhi panggilan mereka. Individu yang termotivasi secara

prososial merasakan tanggung jawab moral, berkomitmen kepada orang-orang yang mereka layani di atas dan di luar organisasi, dan keinginan mereka untuk bekerja pada tingkat tinggi berasal dari perasaan otonom dari identitas dan nilai kerja alih-alih tekanan atau ketaatan organisasi. Seorang karyawan dengan panggilan tidak hanya akan termotivasi oleh manfaat langsung dan pribadi, tetapi juga melihat pekerjaan mereka sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan sosial yang lebih besar. Seseorang dengan orientasi kerja panggilan dapat melihat manfaat langsung, manfaat masa depan, dan manfaat akhir atau eksistensial atas perilakunya terhadap masyarakat.

Seseorang dengan panggilan biasanya dimotivasi oleh penyebab atau tujuan tertentu seperti mengakhiri ketidakadilan sosial, mengadvokasi populasi yang terpinggirkan, atau meningkatkan kesejahteraan umum orang lain. Motivasi prososial telah didefinisikan secara operasional untuk memasukkan perilaku apa pun yang menguntungkan orang lain; begitu juga dengan panggilan seseorang, secara tidak langsung juga bisa menguntungkan orang lain. Motivasi prososial memiliki kecenderungan untuk pasang surut dalam kehidupan seseorang, tetapi panggilan adalah dorongan yang lebih spesifik dan konsisten menuju tujuan akhir.

2) *Calling as behavior* (panggilan sebagai perilaku)

Beberapa komponen OCB (organizational citizenship behavior) bersifat universal bagi orang yang memiliki panggilan, maka panggilan tidak harus mengarah pada pekerjaan atau organisasi tertentu. Jika suatu organisasi membuktikan bahwa etika dan misi bisnisnya sejajar dengan panggilan individu, akan lebih mungkin melampaui harapan dari apa yang diuraikan dalam deskripsi

pekerjaan. Komponen OCB yang secara konsisten hadir pada orang-orang dengan panggilan yaitu: altruisme (*altruism*), kesopanan (*courtesy*), dan perdamaian (*peacemaking*). Panggilan akan sangat terkait dengan OCB karena kesetiaan orang tersebut berada dalam organisasi. Konstruksi panggilan terdiri dari keinginan untuk terlibat dalam perilaku prososial, merasa bermakna atau bertujuan untuk hidup seseorang, dan termasuk panggilan dari luar diri.

Jika seseorang merasakan panggilan itu sangat terkait dengan perasaan dirinya, maka mereka harus berusaha untuk melebihi harapan kinerja sebagai sarana untuk memperbaiki diri mereka sendiri. Rasa panggilan cenderung memiliki pengaruh positif pada hasil kinerja pekerjaan. Dorongan prososial yang kuat dari seorang karyawan dengan panggilan dapat melengkapi dirinya untuk mengkompensasi kekurangan dalam hal kemampuan umum. Karyawan dengan panggilan terlibat dalam perilaku kerja yang lebih positif yang tidak secara eksplisit diuraikan dalam deskripsi pekerjaan mereka.

3) *Calling as identity* (panggilan sebagai identitas),

Dalam setiap konseptualisasi orientasi panggilan, ada komponen yang mendefinisikan diri yang kuat, yang mungkin merupakan identifikasi spiritual atau agama (Duffy & Sedlacek, 2007). Meskipun identitas pribadi dan konsep diri memainkan peran penting, panggilan adalah sesuatu yang berasal dari luar diri. Dengan kata lain, panggilan melibatkan sesuatu yang bersifat spiritual, sesuatu yang berbeda dari *self-esteem* (harga diri), *self-efficacy* (keberhasilan diri), maupun orientasi lainnya.

Secara historis, pengalaman panggilan transenden dari luar diri ini hampir secara eksklusif mengacu pada panggilan dari Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi. Asal muasal panggilan seseorang, spiritual atau sekuler, berasal dari luar diri, tetapi implikasi dari pemanggilan itu sangat pribadi. Sebuah panggilan dapat juga datang dengan perasaan tugas yang kaku, pengorbanan diri, dan komitmen yang tinggi.

4) *Calling as an attitude* (panggilan sebagai sikap)

Berbagai tahap panggilan dan orientasi yang dilakukan karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja. Mereka yang memiliki rasa panggilan (*sense of calling*) juga dapat mempertahankan rasa ketidakpuasan kronis, yang berasal dari arti penting yang konstan dari yang tidak lengkap. Sikap pekerjaan berfluktuasi sangat sering dan tergantung pada faktor organisasi dan lingkungan di samping orientasi kerja.

Evaluasi kognitif karyawan tentang kontribusinya terhadap orang lain kemungkinan akan dipengaruhi oleh sikapnya terhadap pekerjaan, tetapi tidak secara eksklusif. Sikap kerja lain yang telah diakui dalam literatur organisasi adalah komitmen organisasi, yang terdiri dari unsur-unsur perilaku, kognitif, dan afektif. Individu yang mempertahankan orientasi panggilan lebih mungkin untuk memperlihatkan komitmen organisasi. Dalam literatur komitmen organisasi, komitmen normatif telah diidentifikasi memiliki kesamaan dengan keterikatan pekerjaan karena keduanya berhubungan negatif dengan *turnover*. Dalam panggilan, keterlibatan dan keterikatan seorang karyawan bisa memperoleh makna

dari pekerjaan mereka; namun, niat dan motif di balik perilaku itu mungkin berbeda.

5) *A cognitive process model of calling* (model proses kognitif panggilan)

Pembentukan rasa panggilan dikatakan berasal dari luar diri, namun beberapa studi empiris yang telah menguji perbedaan individu (seperti tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan) telah menghasilkan temuan yang menunjukkan sebaliknya. Panggilan adalah proses yang melibatkan respons sikap dan perilaku. Temuan mendukung gagasan bahwa orientasi kerja, baik panggilan, karir, maupun pekerjaan banyak melibatkan jabatan/pekerjaan. Artinya, apa pun jabatan/pekerjaannya, karyawan mungkin pada awalnya dimotivasi oleh insentif moneter, prospek untuk promosi atau status, atau untuk memenuhi tujuan hidup mereka. Hal ini didukung oleh Duffy & Sedlacek (2010) yang menyatakan bahwa panggilan (*calling*) adalah proses pengakuan dan pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan orientasi kerja itu sendiri.

Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki potensi naik pangkat dalam organisasi, untuk akhirnya memenuhi panggilan, mungkin bahkan lebih mungkin untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi; sedangkan, karyawan yang memandang pekerjaan mereka saat ini sudah memenuhi rasa panggilan (*calling*), mungkin merasa cukup puas dan tidak terlalu memaksakan diri dalam meningkatkan kinerja.

Individu dengan orientasi kerja panggilan memiliki preferensi untuk pekerjaan prososial dan cenderung menjadi lebih spiritual dibandingkan dengan karyawan dengan orientasi karir atau pekerjaan.

Secara khusus, karyawan dengan orientasi kerja panggilan lebih cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai penuh arti dibandingkan dengan karyawan dengan orientasi pekerjaan, sehingga karyawan yang memiliki orientasi kerja panggilan lebih terlibat di tempat kerja. Orientasi kerja panggilan adalah prediksi kepuasan kerja, kinerja, dan keterlibatan di atas dan di luar kovariat motivasi prososial, spiritualitas, dan pekerjaan yang bermakna. Hasil untuk analisis kovariat memberikan bukti bahwa motivasi prososial, pekerjaan yang bermakna, dan spiritualitas memainkan peran penting dalam pengembangan orientasi kerja karyawan.

2.1.4 Kepuasan

Orientasi kerja panggilan (*calling*) berhubungan dengan kepuasan kerja (Newness, 2013). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap positif atau negatif yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaan mereka (Greenberg, 2011). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pegawai dengan banyaknya, apa yang seharusnya mereka terima (Robbins dalam Amoopour, 2014). Menurut Lakeh (dalam Amoopour, 2014) kepuasan adalah untuk membentuk perasaan senang dalam evaluasi pekerjaan atau untuk mencapai tujuan dalam hal perasaan. Untuk membedakan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, bisa dilihat dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam organisasi mereka dalam jangka panjang, maka bisa dikatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai komitmen.

Kepuasan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja manusia melalui dampaknya terhadap motivasi individu dan kepuasan kerja. Individu dalam

organisasi memiliki harapan dimana pemenuhan harapan tertentu bergantung pada persepsi mereka (Boyad et.al, 2012). Duffy et al. (2013) menyatakan adanya hubungan menjalani panggilan (*living a calling*) dengan kepuasan hidup yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan makna hidup; sedangkan hubungan antara menjalani panggilan dengan kepuasan kerja dimediasi oleh makna kerja dan komitmen karir.

2.1.5 Loyalitas

Newness (2013) menyatakan ada hubungan yang sangat tekait antara panggilan (*calling*) dengan OCB karena kesetiaan (loyalitas) seseorang yang berada dalam organisasi. Loyalitas karyawan (biasanya identik dengan komitmen) terhadap organisasi terkadang dipandang sebagai sikap (Meyer dan Allen, 1991). Loyalitas dipandang sebagai perasaan karyawan yang melekat pada sebuah organisasi (Buchanan, 2015) tetapi bukan suatu sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, namun justru komponen tindakan *bottom-line* (Hoskins, 2012).

Power, (2000), membagi loyalitas menjadi 4 definisi, yaitu:

1. Keinginan untuk tetap bersama organisasi
2. Produktivitas yang melebihi harapan normal, misalnya melampaui panggilan tugas
3. Perilaku altruistis (mengutamakan kepentingan orang lain)

4. Resiprokal, misalnya loyalitas pekerja harus disesuaikan dengan loyalitas organisasi terhadap pekerja.

Alat-alat yang digunakan oleh berbagai organisasi untuk mempertahankan loyalitas karyawan menurut Hoskins (2012) adalah dengan cara:

1. Menawarkan lebih dari sekedar pekerjaan
2. Memberi Kompensasi yang tepat
3. Memberdayakan karyawan
4. Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan
5. Membagikan visi
6. Memberi tantangan terhadap karyawan
7. Sering menghargai
8. Menemukan kesamaan
9. Mengenali karyawan

2.1.6 Komitmen

Dalam disertasinya, Newness (2013) menyatakan bahwa individu yang mempertahankan orientasi pekerjaan panggilan lebih mungkin untuk memiliki komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan sejauh mana orang terlibat dengan organisasi mereka dan tertarik untuk tetap berada di dalamnya (Greenberg, 2011). Sedangkan menurut Balli & Yanik (2014), komitmen organisasi adalah komitmen psikologis individu untuk suatu organisasi yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Allen & Meyer (1999) membagi komitmen menjadi 3, yaitu:

1. Komitmen afektif *(Affective commitment)* yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Komitmen afektif ini dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment)* yang mengacu pada komitmen berdasarkan biaya yang dikaitkan karyawan dengan meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang pandangan pekerjaan mereka dan alternatif jika mereka meninggalkan organisasi mereka saat ini.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yang mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Komitmen normatif ini dipengaruhi oleh orientasi sosial dan budaya.

2.1.7 Motivasi

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama terkait dengan kinerja pekerjaan secara keseluruhan (Newness, 2013). Sedangkan bagi karyawan dengan panggilan, mekanisme motivasi kemungkinan besar adalah keinginan untuk membuat perbedaan di dunia dan meninggalkan jejak positif dalam kehidupan orang-orang yang disentuh pekerjaan mereka .

Para ilmuwan telah mendefinisikan motivasi sebagai proses membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku menuju tujuan

(George, 2006). Motivasi juga dipandang sebagai hasil dari tiga jenis keyakinan yang berbeda yang dimiliki orang, yaitu:

1. Harapan, adalah keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi kinerja
2. Instrumentalitas, adalah keyakinan bahwa kinerja seseorang akan dihargai
3. Valensi, adalah nilai yang dipersepsikan dari imbalan yang diharapkan.

2.2 Kajian Penelitian Sebelumnya

Penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan makna kerja untuk melihat sejauh mana penelitian mengenai masalah ini sudah dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis mengambil beberapa patokan penelitian sehingga ada kesinambungan dan bisa melihat novelty yang akan dihasilkan.

2.2.1 Makna Kerja

Anne Hilda Wiltshire dengan penelitiannya berjudul *The Meanings of Work in a Public Work Scheme in South Africa*. Hasilnya menunjukkan bahwa bekerja dalam skema pekerjaan publik tidak hanya memiliki makna sebagai kegiatan ekonomi, rutinitas terstruktur, kepuasan intrinsik, pengalaman interpersonal, status social, dan aktivitas yang benar secara moral, namun juga bermakna gender dan kesempatan untuk pelatihan (Wiltshire, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Rita J. Shea-Van Fossen (2010) berjudul *Why We Work: An Investigation of Work Meaning through Work Orientation*. Fossen menyatakan bahwa (berdasarkan American based study di awal tahun 80-an) model tripartit orientasi kerja mengkategorikan makna kerja melalui tiga dimensi, yaitu: pekerjaan, karier, dan panggilan. Disertasi tersebut membahas bagaimana konsep orientasi kerja membantu mengklarifikasi makna kerja bagi individu. Penelitian tersebut mengidentifikasi referensi untuk pekerjaan menantang sebagai atribut lain dari orientasi pekerjaan (*job*), karir (*career*), dan panggilan (*calling*), dan pemahaman kenikmatan kerja (*work enjoyment*) bukanlah atribut eksklusif dari satu orientasi apapun, namun muncul untuk menciptakan siklus penguatan positif yang memperkuat orientasi kerja individu saat ini. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini meningkatkan pandangan bebas konteks mengenai panggilan (*calling*), mengklarifikasi peran unik orientasi kerja dalam literatur makna kerja, dan menyarankan revisi teori faktor trait pengembangan karir menjadi memprediksi hasil pekerjaan dengan lebih baik. Secara praktis, hasilnya menunjukkan perbedaan preferensi individu untuk pekerjaan menantang dan persepsi mengenai keamanan pekerjaan mempengaruhi makna kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh S. L. Saunders dan B. Nedelec (2014) berjudul *What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review*. Penelitian terhadap terhadap 52 responden untuk mengeksplorasi arti kerja bagi mereka yang menderita kanker, penyakit jiwa, gangguan otot, cedera otak, paraplegia, dan AIDS, mendapatkan makna kerja yang beragam bagi masing-masing penderita. Studi tersebut mengungkapkan bahwa, untuk sebagian besar,

pekerjaan terus menjadi bermakna dan penting. Tema umum di semua jenis ketidakmampuan termasuk pekerjaan menjadi sumber identitas, perasaan normal, dukungan finansial, dan sosialisasi. Makna ini ternyata memotivasi untuk kembali bekerja dan mempromosikan kesehatan. Sebaliknya, sejumlah kecil penelitian menemukan bahwa makna dan nilai yang dianggap berjalan, berubah setelah cacat. Arti baru, ditemukan di rumah atau dalam pekerjaan yang dimodifikasi, mengganti yang lama dan berkontribusi pada identitas baru. Eksplorasi makna kerja telah terbukti memberikan pemahaman penting tentang pengalaman kerja dan kecacatan. Pemahaman ini dapat membimbing profesional rehabilitasi dalam intervensi mereka dengan pekerja yang dinonaktifkan. Kesimpulannya adalah:

1. *Penderita sakit mental* memaknai kerja sebagai sarana untuk " mencari dan menghadapi tantangan baru dan mengalami rasa pencapaian, sehingga memvalidasi dan mengembangkan harga diri dan rasa percaya diri". Pekerjaan ditemukan sebagai sarana untuk meningkatkan kesehatan dan pemulihan dengan memberikan cara keluar dari penyakit; sebagai sumber makna dengan cara lain, termasuk bahwa ia menyusun atau menyediakan rutinitas pada zaman mereka memungkinkan kemandirian keuangan, dan didorong menjadi anggota kelompok sosial melalui interaksi dengan rekan kerja; membantu peserta untuk merasa 'normal' , dihormati dan dimasukkan ke dalam masyarakat lagi dengan memberikan kembali kepada masyarakat; berkontribusi pada rasa baru tentang perasaan diri atau identitas, rasa pemenuhan, dan tujuan. Beberapa orang membanggakan diri sebagai

pekerja keras dan ketika bekerja merasa dihargai, dan diinginkan, dimana mereka memiliki kekurangan dalam aspek lain dalam kehidupan mereka.

2. *Penderita kanker* tetap menginginkan pekerjaan seperti yang terlihat sebagai bagian normal kehidupan, bermakna, identitas, dan harga diri. Selain memberikan kontak sosial dan dukungan yang berkontribusi terhadap kesehatan emosional, kehidupan terstruktur kerja, pengobatan, dan penyakit. Korban kanker juga termotivasi untuk kembali bekerja karena alasan keuangan, rasa pencapaian, kepuasan, atau sumber kontribusi sosial yang bermakna.

3. *Penderita campuran cacat fisik dan mental* menganggap bekerja sebagai batu fondasi dalam membentuk identitas mereka. Di sisi lain, mereka yang terus mengidentifikasi diri sebagai seorang pekerja, memiliki waktu lebih mudah untuk kembali bekerja daripada yang termotivasi oleh keuangan. Pekerjaan juga ditemukan terkait dengan keyakinan diri, harga dan citra diri, dan bertindak sebagai kekuatan pendorong untuk kembali normal. Pekerjaan juga ditemukan sebagai sumber untuk memuaskan interaksi sosial dengan rekan kerja dan pelanggan dan berkontribusi terhadap rasa dihargai oleh orang lain.

4. *Penderita HIV/AIDS* merasa pekerjaan ternyata penting untuk citra diri, berkontribusi pada masyarakat, produktif, hubungan sosial, harga diri, dan perasaan normal. Dalam studi ini, insentif keuangan juga ditemukan penting

namun lebih dari itu, orang berbicara tentang pentingnya menerima asuransi dan cakupan layanan kesehatan, dan menjadi teladan positif bagi anak-anak mereka melalui bekerja.

5. *Penderita stroke atau kerusakan otak* merasa bahwa kembali bekerja ditemukan untuk melepaskan pelarian dari kebosanan, rasa memiliki tujuan, bukti kembali ke keadaan normal, dan mengatasi penyakit. Pekerjaan juga menyediakan struktur untuk semua aspek kehidupan mereka, memperjuangkan kesepian dengan menyediakan lingkungan sosial, dan berkontribusi terhadap perasaan menghargai dan dihargai. Akhirnya, pekerjaan menyediakan kebebasan finansial, harga diri, dan kepuasan

6. *Gangguan Musculoskeletal (MSD)* berpendapat bahwa bekerja agar terasa normal; untuk memiliki kontrol atas struktur untuk kehidupan mereka; dan untuk gangguan. Mereka menemukan hubungan dengan rekan kerja, rasa memiliki dan menghargai, dan merasa dipahami dan diterima sepenting pekerjaan mereka. Pekerjaan akan berarti jika tugas itu signifikan dan bermanfaat bagi orang lain, dan jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara mandiri dan memuaskan. Penelitian menemukan bahwa pekerjaan memungkinkan populasi ini membangun identitas baru.
7. *Penderita Spinal Cord Injury (SCI), paraplegia*, tidak hanya menghargai pekerjaan lebih banyak, daripada mereka yang tidak mengalami cedera, namun lebih cenderung merasa dipenuhi dan diakui secara sosial oleh

pekerjaan mereka. Pekerjaan juga ditemukan sebagai sumber partisipasi, kreativitas, dan harga diri.

8. *Penderita Epilepsi*. Mereka yang menderita epilepsi berbicara tentang mendasarkan keputusan mereka kembali bekerja pada keputusan mengenai faktor-faktor kepercayaan dan makna pekerjaan mereka sendiri, keinginan untuk merasa normal, dan ketersediaan manfaat bagi penyandang cacat. Mereka juga menemukan bahwa pria dengan epilepsi lebih mungkin untuk peduli dengan kemampuan secara finansial bagi keluarga mereka.

9. *Penderita Guillain-Barres´ Syndrome (GBS),* peserta sangat dihargai untuk kembali bekerja dan mengalaminya saat kembali ke kehidupan normal di mana pengalaman mereka dengan GBS di masa lalu, akhirnya ditinggalkan. Motivasi untuk bekerja termasuk mendapatkan tujuan dan struktur kehidupan, gangguan dari gejala penyakit yang sedang berlangsung, manfaat finansial, dan membangun kembali hubungan dengan rekan kerja.

Kajian ini mendukung fakta bahwa mereka yang memiliki kemampuan kerja, terlepas dari kondisi kesehatannya, tetap diberi motivasi untuk kembali bekerja. Untuk tujuan ini, pemahaman yang lebih dalam tentang pengalaman kecacatan kerja dan makna dalam kehidupan manusia memiliki potensi untuk mengarah pada pendekatan baru untuk rehabilitasi. Ini akan menguntungkan tiga kelompok orang: mereka yang hidup dengan cacat kerja, mereka yang merawat populasi ini, dan mereka yang mendanai perawatannya.

2.2.3 Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Li-Ling Liu dan Jian-Hong Liu yang berjudul *A Study of the Relationships between Employees Stock Ownership, Employees' Dedication to Work, and the Meaning of Work for Employees – Taking Employees in the Hairdressing Industry as a Case Study*. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemilikan saham karyawan memiliki efek positif terhadap dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan arti kerja bagi karyawan. Gender memiliki pengaruh gangguan pada hubungan antara kepemilikan saham karyawan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan, serta hubungan antara kepemilikan saham karyawan dan arti kerja bagi karyawan. Namun, prasyarat yang mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap pekerjaan meliputi: persediaan sumber daya terkait pekerjaan, sifat pekerjaan, sumber daya terkait pekerjaan, dukungan dari supervisor, dan dukungan dari rekan kerja dan supervisor. Makna pekerjaan mengacu pada kepentingan kerja yang dirasakan oleh karyawan untuk diri sendiri, yaitu prestasi yang dirasakan seseorang di tempat kerja (Liu, 2015).

DeMuijnck dalam penelitian berjudul *The Meaning of Lives and the Meaning of Things*. Makna dalam hidup merupakan aspek penting dari kesejahteraan dan motivasi manusia. Tapi karena pengertian 'makna dalam hidup' tidak mudah berasimilasi dengan makna semantik, maka sulit untuk didefinisikan. Cerita kontemporer tentang makna dalam kehidupan nampaknya sebagian besar berorientasi pada kehidupan. Penelitian ini mengatakan bagaimana kita harus berpikir, merasakan, dan bertindak untuk mencapai makna. Secara longgar, ini menyarankan agar kita mengingat tujuan, nilai, dan harga diri kita, untuk merasakan

cinta, keajaiban, dan hal positif lainnya, serta mempraktekkan seni, sains, dan lain-lain; melakukan pencarian yang layak, untuk membesarkan anak-anak; mencapai sesuatu; berhubungan dengan apa yang lebih besar dari kita, melakukan hal yang benar, dan untuk memutar sebuah cerita kehidupan yang memuaskan dan koheren. Penelitian ini juga menyarankan kita untuk bertindak dengan sengaja, kreatif, baik, atau seperti arus (DeMuijnck, 2013).

Penelitian yang dilakukan Pendit (2009) berjudul *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Management) di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).* Kesimpulannya adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasannya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa dimana-mana .

2.2.4 Kompensasi

Penelitian mengenai guru preschool (PAUD) yang dilakukan oleh King et al. (2015) dalam penelitian berjudul *Preschool Teachers' Financial Well-Being and*

Work Time Supports: Associations with Children's Emotional Expressions and Behaviors in Classrooms. Kesimpulannya adalah:

1. Kesejahteraan finansial guru berkaitan dengan ekspresi emosi dan perilaku positif anak-anak di ruang kelas. Secara khusus, gaji guru berhubungan positif dengan ekspresi emosi dan perilaku positif anak-anak di kelas, dan anak-anak di ruang kelas guru yang dapat membayar pengeluaran dasar mereka menunjukkan ekspresi dan perilaku emosional yang lebih positif daripada anak-anak di kelas guru yang tidak dapat membayar biaya dasar mereka.
2. Upah guru yang rendah dapat menyebabkan guru mengalami ketidakmampuan untuk membayar pengeluaran dasar mereka, indikator lain kesejahteraan finansial guru dan sumber potensial dari tekanan keuangan
3. Tujuh puluh tiga guru melaporkan bahwa gaji mereka tidak cukup untuk menutupi biaya dasar, dan 20 guru melaporkan bahwa gaji mereka cukup untuk membayar pengeluaran pokok; kemampuan untuk menutupi pengeluaran dasar tidak dilaporkan oleh lima guru.
4. Kesejahteraan finansial guru, termasuk upah dan persepsi mereka tentang kemampuan mereka untuk membayar pengeluaran dasar, secara positif berkaitan dengan ekspresi emosi dan perilaku positif anak-anak di kelas prasekolah. Ada kemungkinan bahwa guru dengan upah yang lebih tinggi dan persepsi bahwa mereka dapat membayar biaya dasar mereka secara emosional lebih tersedia saat berada di kelas mereka karena mereka mungkin tidak perlu memikirkan stres keuangan, seperti kemampuan

membayar sewa, makanan, transportasi, atau merawat anak-anak mereka sendiri.

Penelitian oleh Khairunnisa Batubara, (2013) berjudul *Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.* Kesimpulannya adalah secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedangkan tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.

Thomas Imlawal (2016) berdasarkan analisis hasil penelitian yang berjudul *Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge* menyimpulkan:

1. Gaji memiliki pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (KK) adalah variabel Motivasi Kerja (MK).

2.2.4 Komitmen

Pichumani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *A Study on Labour Welfare Measures in Tamil Nadu Newsprint and Papers Limited (Tnpl) at Kagithapuram in Karur District, Tamil Nadu.* Pichumani mengungkapkan bahwa dalam ekonomi global, tantangan baru yang harus dihadapi organisasi membutuhkan keterlibatan dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan

organisasi. Keterlibatan dan komitmen seperti itu hanya dapat diamankan melalui kesejahteraan.

Sementara Wilkesmann (2014) dalam penelitiannya berjudul *Intrinsic and Internalized Modes of Teaching Motivation* menyatakan bahwa motivasi intrinsik menyebabkan ketekunan, kinerja yang efektif, komitmen organisasi, dan penerimaan yang lebih tinggi terhadap perubahan organisasi sebagai akibat dari adanya otonomi dalam pendidikan.

Eyal & Roth (2011) dalam penelitian yang berjudul *Principals' Leadership and Teachers' Motivation* mengungkapkan ada hubungan positive antara komitmen organisasi dengan efektivitas kepemimpinan transformasional, selain kepercayaan pengikut, kepuasan kerja, dan kinerja pekerjaan (Eyal, 2011).

2.2.5 Kepuasan

Amoopour (2014) dalam penelitiannya berjudul *Job Satisfaction of Employee and Customer Satisfaction* menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh pada kualitas layanan yang mereka berikan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Sedangkan kepuasan karyawan merupakan kebahagiaan dan kemakmuran yng dirasakan karena pekerjaan mereka. Adapun faktor-faktor yang berkontribusi dan turut menciptakan kepuasan kerja terbagi menjadi aspek inhern dan aspek eksternal. Aspek inheren meliputi kepribadian, perasaan, emosi, dan keadaan emosional. Sedangkan aspek eksternal meliputi kondisi dan karakteristik organisasi, sosial, dan budaya.

Gadenne et al. (2012) dengan penelitiannya berjudul *The Association between Sustainability Performance Management Goals and Organisational Performance*. Gadenne et al. menemukan adanya hubungan positif antara kemampuan sistem informasi, kesejahteraan karyawan, dan tujuan keterlibatan masyarakat *(community engagement goals)* dengan kepuasan karyawan. Selain itu, kepuasan karyawan juga timbul dari keamanan yang lebih baik.

Ciser (2007) dalam penelitian berjudul *The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment* menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif tetapi berkorelasi negatif dengan komitmen berkelanjutan.

2.2.6 Loyalitas

Penelitian yang dilakukan Elegido berjudul *Does It Make Sense to Be a Loyal Employee?* Menurutnya, loyalitas pekerja adalah komitmen yang disengaja untuk memajukan kepentingan terbaik dari atasan seseorang, bahkan ketika melakukannya, mungkin menuntut pengorbanan beberapa aspek kepentingan pribadi melebihi yang akan dibutuhkan oleh kewajiban moral dan hukum seseorang. (Elegido, 2013)

Disamping loyalitas karyawan terhadap atasan dan organisasi, karyawan juga membutuhkan majikan yang loyal (Hoskins, 2012). Karyawan membutuhkan komunikasi yang jujur dari manajemen, menantang dan memberdayakan tanggung jawab, mengakui dan menghargai usaha mereka, memberi peluang untuk

pengembangan pribadi / profesional, dan memperlakukan secara adil. Loyalitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi daripada mengandalkan firasat atau informasi yang tidak valid secara ilmiah dan tidak objektif.

Dalam penelitian berjudul *Employee Loyalty and Organizational Performance: a Critical Survey*, Guillon menyatakan bahwa hubungan antara loyalitas dan kinerja karyawan bervariasi sesuai dengan jenis indikator yang digunakan (Guillon, 2014).

Penelitian ini lebih menyoroti makna kerja dengan orientasi panggilan *(calling orientation)*. Beberapa penelitian terdahulu ada yang menyatakan bahwa ibadah merupakan bagian dari calling. Pada penelitian ini, penulis memisahkan antara calling dengan ibadah dengan alasan bahwa calling itu lebih bersifa universal, karea individu yang tidak bertuhan pun mempunyai rasa peduli terhadap orang lain dan prososial. Tetapi, ibadah adalah hanya khusus bago orang-orang yang beragama atau bertuhan. Menurut penulis, orientasi calling ini yang paling sesuai dengan makna kerja bagi guru PAUD.

Melihat fenomena mengenai guru PAUD mulai dari persyaratan menjadi guru PAUD, tuntutan, risiko kerja, dan gaji yang diterima dibandingkan dengan komitmen dan loyalitas terhadap institusinya, juga (harapan) kepuasan yang mereka dapatkan, pasti ada dorongan yang sangat kuat dalam memaknai kata kerja. Menurut beberapa penelitian terdahulu, individu yang tidak terlalu mengharapkan imbalan finansial adalah mereka yang memiliki orientasi panggilan *(calling orientation)* dalam memaknai kerja. Penulis ingin mengetahui lebih jauh nilai-nilai apa saja yang menjadi pegangan pendidik/pamong PAUD di TK ABA, dan juga

hal-hal lainnya yang berkaitan dengan makna kerja, sehingga mereka bisa terus bertahan dan memberi kontribusi terhadap perkembangan TK ABA yang berusia hampir 1 abad ini.