

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN NILAI KERJA (*WORK VALUE*) PADA
KARYAWAN PT. YOSCO UTAMA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh:

Kunti Zakiyyatal Firdausiyyah

NIM 1610811060

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember Untuk memenuhi Sebagian Dari
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Strata Satu (S-1) Psikologi


Pada tanggal

31 Januari 2022

Mengesahkan,

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Jember

Dekan

Dr. Nurfaela Widvarini, S.Psi., M.Si

NIP. 197505292005012001

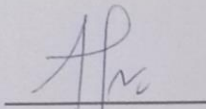
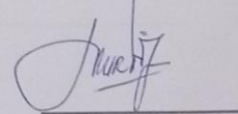
Dewan Penguji

Siti Nur Aini, S.Psi., M.Si

NIP.197702122005012002

Lilla Noervita Andiyani, S.Psi., M.Psi NIDN. 1081002

Tanda Tangan



GAMBARAN WORK VALUE PADA KARYAWAN PT YOSCO UTAMA JEMBER

Kunti Zakiyyatal Firdausiyah¹

Siti Nur Aini², Lilla Noervita Andiyani³

INTISARI

Skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran nilai kerja pada karyawan PT Yosco Utama Jember. *Work value* merupakan orientasi dan sikap individu terhadap pekerjaannya, hubungan pribadi mereka dengan organisasi anggota, dan kesetiaan kepada perusahaan atau organisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Adapun responden dalam penelitian ini keseluruhan adalah karyawan PT Yosco Utama Jember. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberi kuesioner pada responden, wawancara dan observasi. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner nilai kerja. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji normalitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai kerja karyawan di PT Yosco Utama berada pada kategori tinggi (50,5%) dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, artinya bahwa mayoritas karyawan di PT Yosco Utama Jember menunjukkan adanya orientasi, sikap dan tujuan dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Yosco Utama cenderung memiliki *work value* ketika bekerja. Karyawan yang memiliki *work value* ketika bekerja akan aktif dalam setiap kegiatan di perusahaan, akan sangat senang melakukan pekerjaannya dengan baik, selain itu juga karyawan akan selalu berusaha meningkatkan karir dan standar hidupnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai kerja intrinsik berada pada kategori tinggi, yang artinya karyawan PT Yosco Utama Jember cenderung termotivasi secara intrinsik di tempat kerja. Nilai kerja intrinsik mengarah pada keinginan karyawan untuk aktif dalam bekerja dan meningkatkan potensinya.

Kata Kunci : Nilai Kerja, Karyawan PT Yosco Utama

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing 1
3. Dosen Pembimbing 2

DESCRIPTION OF WORK VALUE FOR PT YOSCO UTAMA JEMBER EMPLOYEES

Kunti Zakiiyyatal Firdausiyyah¹

Siti Nur Aini², Lilla Noervita Andiyani³

ABSTRACT

The purposes of this research were to describe the work value of the employees of PT Yosco Utama Jember. This study uses a quantitative descriptive method. The samples in this study were 110 respondents. The respondents in this study were all employees of PT Yosco Utama Jember. The determination of the sample using simple random sampling technique. The data collection techniques were carried out by giving questionnaires to respondents, interviews and observations. The data collection instrument use a work value questionnaire. To prove and analyze this research are use validity and reliability tests, classical assumption tests, and normality test.

The test results show that the work value of employees at PT Yosco Utama is in the high category (50.5%) with a total of 65 respondents, means that the majority of employees at PT Yosco Utama Jember show an orientation, attitude and purpose at work. So it can be concluded that the employees at PT Yosco Utama tend to have work values when working. The employees who have work values when working will be active in every activity in the company, will be very happy to do a good job, besides that employees will always try to improve their careers and standard of living. The test results show that the intrinsic work value is in the high category, which means that employees of PT Yosco Utama Jember tend to be intrinsically motivated at work. Intrinsic work value refers to the desire of employees to be active in work and increase their potential.

Keywords: work value, employees of PT Yosco Utama Jember

1. *Researcher*
2. *First Supervisor*
3. *Second Supervisor*

PENGANTAR

Di Indonesia terdiri dari berbagai sektor usaha meliputi usaha-usaha swasta nasional, perusahaan-perusahaan milik asing, koperasi dan badan usaha milik negara. Salah satu contoh usaha swasta nasional adalah pada sektor bangunan dan konstruksi yang merupakan salah satu sektor usaha yang mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Berdasarkan lima sektor dengan kontribusi terbesar pada realisasi PMDN (*Penanaman Modal Dalam Negeri*), konstruksi menempati urutan kelima. Kontribusi sektor konstruksi dalam perekonomian Indonesia cukup besar, yakni 11.26 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada Triwulan IV tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan bahwa sektor usaha konstruksi dan bangunan berkembang cukup besar dan menjadi salah satu penyedia lapangan pekerjaan serta menunjang pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Sehingga sumber daya manusia di sektor usaha konstruksi perlu mendapatkan perhatian sebagaimana sektor usaha lain. Terlebih lagi menyambut era MEA yang sangat memerlukan kontribusi dari sumber daya manusia yang bekerja di bidang konstruksi agar dapat bersaing dengan perusahaan dari negara-negara anggota MEA. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan.

Salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi adalah PT Yosco Utama Jember. Konstruksi yang dikerjakan oleh PT Yosco Utama Jember adalah pekerjaan konstruksi bangunan (sarana-prasarana) pemerintahan. Di PT Yosco Utama Jember terdapat beberapa unit kerja karyawan, yaitu meliputi bagian perencanaan, bagian pelaksana (lapangan), bagian administrasi dan pelaporan. Bagian perencanaan bertanggung jawab membuat rancangan gambar pekerjaan beserta rencana anggaran biayanya. Bagian administrasi dan pelaporan bertugas membantu mencari informasi proyek, menyiapkan segala kelengkapan administrasi pengajuan proyek dan pelaporan pekerjaan proyek yang telah selesai. Dari tanggung jawab kerja karyawan yang telah dituliskan dapat diketahui bahwa karyawan PT Yosco Utama Jember banyak berurusan dengan pekerjaan di lapangan. Meski hanya sedikit survey untuk bagian

administrasi dan pengawas pelaksana, akan tetapi pekerjaan lebih banyak dilakukan dan dititik beratkan di kegiatan lapangan (proyek).

Karyawan PT Yosco Utama Jember mayoritas adalah warga asli Jember, dengan rata-rata usia 21-50 tahun. Selain beberapa unit kerja yang telah dijelaskan, karyawan PT Yosco Utama Jember juga memiliki ikatan yang cukup erat antar karyawan, yaitu antar karyawan tidak hanya sebatas bekerja tetapi juga komunikasi antar karyawannya terbangun dengan cukup baik. Karena budaya yang ada di PT Yosco Utama Jember cenderung membiasakan karyawan dan pimpinan untuk saling bekerjasama untuk mewujudkan perusahaan yang sehat dan dinamis. Hal tersebut tercantum dalam visi, misi, dan kewajiban kerja perusahaan dari PT Yosco Utama Jember yaitu menjadi perusahaan jasa konstruksi terkemuka dan terpercaya yang unggul dalam kinerja, sumber daya manusia, dan pelayanan jasa. Selain itu seperti tertulis dalam misi perusahaan, PT Yosco Utama Jember banyak berorientasi pada ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga setiap hasil pencapaian perusahaan diharapkan mampu menjadi berkah bagi perusahaan dan keluarga dari seluruh karyawan dan pimpinan.

Kontribusi karyawan dianggap sangat penting dalam sebuah perusahaan, dan penting juga bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan dan memelihara kinerja karyawannya. Salah satunya dengan mempertahankan motivasi karyawan dalam bekerja melalui peningkatan nilai kerja karyawan. Yang dapat dilakukan dengan melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan selama bekerja. Menurut Rivai dan Sagala, (2009) di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, pegawai memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja pegawai sebagai panduan bagi perilaku pegawai pada masa yang akan datang. Untuk itu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar dari individu dalam hal ini adalah nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Tentu saja nilai yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu / karyawan.

PT Yosco Utama Jember adalah salah satu perusahaan yang berorientasi menjadi perusahaan konstruksi yang selalu mengutamakan kepuasan pengguna jasa dengan memperhatikan asas mutu, biaya, dan waktu. Sehingga karyawannya dituntut untuk berkompeten dan bertanggung jawab serta aktif dalam bekerja. Selain itu di PT Yosco Utama Jember juga antara karyawan dan pimpinan secara tidak langsung dituntut untuk saling meningkatkan kinerja agar tercapai lingkungan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi. Misalnya karyawan dan pimpinan diharapkan sama-sama bisa memberikan hubungan saling menguntungkan (mutualisme) dalam hal berkontribusi kepada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan salah satu budaya dan kepercayaan dari karyawan dan pimpinan perusahaan yang berbunyi “Rezeki pimpinan berkat usaha karyawan, rezeki karyawan berkat usaha pimpinan. Semua saling berujung dan bergantung serta tak lepas dari pertolongan Allah”. Menurut penjelasan dari karyawan hal tersebut mengarah pada harapan perusahaan agar karyawan maupun pimpinan saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja untuk bisa mencapai visi perusahaan.

Rokeach (dalam Shiraev, 2012: 356) menambahkan bahwa nilai adalah sikap yang merefleksikan prinsip, standar, atau kualitas yang dianggap oleh individu sebagai sesuatu yang paling diharapkan atau tepat. Nilai pada umumnya berada pada posisi lebih utama dari sikap, dan menyebabkan individu berada pada suatu pandangan tertentu terhadap berbagai macam isu. Rahmawati (2016) menjelaskan nilai kerja dianggap memiliki kontribusi yang positif terhadap hasil kerja dan motivasi karyawan, ketika pekerjaan setara dengan harapan yang diinginkan maka akan terjadi rangsangan eksternal yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan. Nilai kerja menurut Robbins (2008) nilai (*value*) mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan. Hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang terdapat di dalam nilai kerja seperti kepercayaan diri, kesuksesan dalam finansial, berorientasi tim, dan kesetiaan dalam hubungan kerja dapat meningkatkan kinerja dari karyawan generasi milenial, selain kepercayaan diri,

yang menjadi faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik yaitu finansial, apabila finansial yang dimiliki seseorang baik maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya. Nilai kerja merupakan salahsatu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja menjadi penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Yahya (2011 : 297) mengatakan pentingnya nilai kerja guna membangun wawasan bagi individu dan menjadikan manusia menjadi dewasa yang produktif, berjiwa usaha tinggi, dan mampu bersaing secara global.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan dan hasil wawancara kepada karyawan PT Yosco Utama Jember, terdapat adanya perbedaan nilai yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya dalam bekerja. Dalam beberapa penelitian lain sudah ada penelitian mengenai *work value*, perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah pada penelitian ini meneliti perusahaan konstruksi, yang belum pernah dilakukan penelitian mengenai nilai kerja. Selain itu juga karyawan PT Yosco Utama adalah mayoritas warga asli Jember, sehingga dapat diketahui dari hasil penelitian ini adalah gambaran *work value* karyawan perusahaan konstruksi dengan latar belakang budaya pandhalungan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu adanya penelitian tentang *work value* di PT Yosco Utama Jember. Karena *work value* merupakan cerminan dari kebutuhan atau tujuan hidup yang dicari individu untuk meraih kepuasan hidup yang diperolehnya dari pekerjaan yang mereka tekuni (Super & Sverko, dalam Primana : 2018). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui gambaran *work value* pada karyawan PT Yosco Utama Jember secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan tabel *Monogram Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan sebesar 5% untuk menentukan sampel yang akan digunakan, sehingga ada 110 karyawan yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Untuk pengambilan data awal dilakukan dengan teknik wawancara dan observasi yang dilakukan pada karyawan PT Yosco Utama. Sedangkan pengambilan data penelitian dilakukan dengan pengisian kuesioner yang diberikan secara *online* (menggunakan *google form*) dan dilakukan dengan kuesioner *offline* (menggunakan lampiran kuesioner fisik).

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner. Penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai instrument pengumpulan data. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa skala psikologi adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang dituliskan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari subjek penelitian untuk mengukur aspek-aspek yang akan diteliti atau diketahui. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work value* adalah skala *work value* yang diadaptasi dari *Survey of Work Value* yang dikembangkan oleh Wollack, dkk (1971).

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji analisa. Uji instrumen yang digunakan adalah pengujian terhadap validitas dan reliabilitas alat ukur. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat memenuhi asumsi dan persyaratan analisis jika data secara random, berdistribusi normal, berpola linier dan data homogen. Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. Uji analisa pada penelitian ini menggunakan uji deskriptif, yang merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasinya (Sugiyono, 2014). Analisa data prosentase menggunakan bantuan program SPSS 21 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Nilai Kerja Karyawan PT Yosco Utama Jember

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \geq 50$	Tinggi	65	50,5%
$X \leq 50$	Rendah	45	49,5%
Total		110	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Dimensi Nilai Kerja

Aspek	Indikator	Tinggi			Rendah			Total
		Interval	N	%	Interval	N	%	
Intrinsik	<i>Activity Preference</i>	$X > 6$	102	91%	$X < 6$	8	9%	100%
	<i>Job Involvement</i>	$X > 9$	68	54%	$X < 9$	42	46%	100%
	<i>Pride in work</i>	$X > 12$	72	58%	$X < 12$	38	42%	100%
	<i>Upward striving</i>	$X > 9$	13	14%	$X < 9$	97	86%	100%
Ekstrinsik	<i>Social Status</i>	$X > 15$	8	9%	$X < 15$	102	91%	100%
	<i>Attitude Towards Earning</i>	$X > 12$	29	32%	$X < 12$	81	68%	100%
Mixed character		$X > 12$	4	4%	$X < 12$	106	96%	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Tinggi			Rendah			Total
	Interval	N	%	Interval	N	%	
Pegawai Kantor	$X > 54$	6	55%	$X < 54$	5	45%	100%
Pengawas	$X > 54$	4	25%	$X < 54$	12	75%	100%
Pelaksana	$X > 54$	1	11%	$X > 54$	8	89%	100%
Lapangan	$X > 54$	15	26%	$X > 54$	42	74%	100%
Lainnya	$X > 54$	2	12%	$X > 54$	15	88%	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Tinggi			Rendah			Total
	Interval	N	%	Interval	N	%	
D3/D4/S1/S2 dst	$X > 54$	17	61%	$X < 54$	11	39%	100%
SMA/SMK/MA (setara)	$X > 54$	43	81%	$X < 54$	10	19%	100%

SMP/MTs (setara)	X >54	7	27%	X >54	19	73%	100%
SD/MI (setara)	X >54	0	0%	X >54	3	100%	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tinggi			Rendah			Total
	Interval	N	%	Interval	N	%	
1 -5 tahun	X >54	25	32%	X <54	53	68%	100%
6 - 10 tahun	X > 54	17	89%	X < 54	1	11%	100%
11 tahunkeatas	X >54	2	15%	X >54	11	85%	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Usia

RentangUsia	Tinggi			Rendah			Total
	Interval	N	%	Interval	N	%	
21-25 tahun	X >54	11	26%	X <54	32	74%	100%
26-30 tahun	X > 54	4	58%	X < 54	3	42%	100%
31-35 tahun	X >54	9	31%	X >54	20	69%	100%
36-40 tahun	X >54	4	27%	X >54	11	73%	100%
40 tahunkeatas	X >54	1	7%	X >54	14	93%	100%

Gambaran Nilai Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Tinggi			Rendah			Total
	Interval	N	%	Interval	N	%	
Perempuan	X >54	2	22%	X <54	7	78%	100%
Laki-laki	X > 54	24	34%	X < 54	77	76%	100%

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan nilai kerja (*work value*) pada karyawan PT Yosco Utama Jember yang menunjukkan bahwa nilai kerja karyawan di PT Yosco Utama berada pada kategori tinggi (50,5%) dengan jumlah responden sebanyak 65 orang. Nilai kerja yang dimiliki karyawan menjadi dasar yang membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga sikap yang dimiliki karyawan akan menjadi acuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Nilai kerja karyawan yang tinggi berarti karyawan tersebut bekerja dengan memiliki dasar acuan dalam bekerja yang membentuk sikapnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Wollack, karyawan yang memiliki nilai kerja tinggi akan lebih senang bekerja dan lebih siap melakukan pekerjaannya, lebih terlibat dalam usaha memperoleh kepuasan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Yosco Utama Jember dalam bekerja menunjukkan adanya orientasi, sikap dan tujuan dalam bekerja, yang artinya karyawan PT Yosco Utama cenderung memiliki *work value* ketika bekerja. Karyawan yang memiliki *work value* ketika bekerja akan aktif dalam setiap kegiatan di perusahaan, akan sangat senang melakukan pekerjaannya dengan baik, selain itu juga karyawan akan selalu berusaha meningkatkan karir dan standar hidupnya. Sehingga karyawan akan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya dan akan dilakukan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Zhang dkk (dalam Gita dkk, 2016) yang menyatakan bahwa nilai kerja dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan, baik suasana kerja, komitmen kerja, kebebasan bertindak, kepuasan hidup, prestasi dan kepercayaan diri dalam dalam bekerja. Karyawan dengan nilai kerja rendah tersebut dalam bekerja akan cenderung kurang aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, kurang antusias pada kegiatan yang diadakan perusahaan, dan kurang berkeinginan meningkatkan karir dan standar hidupnya. Pada kategori rendah ditunjukkan dengan persentase 45,5% dengan jumlah 45 responden. Hal itu disebabkan karena karyawan tidak memiliki orientasi tertentu yang menjadi acuannya dalam mengambil sikap sebagai usaha menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya sebagai suatu tujuan. Karyawan

dengan nilai kerja rendah ini tidak terlalu merasa senang bekerja dan kurang siap dalam melakukan segala pekerjaannya di tempat kerja, karyawan juga tidak terlalu terlibat dalam usaha memperoleh kepuasan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung dilakukan dengan kurang maksimal dan tidak ada usaha-usaha untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

Work value dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu : intrinsik, ekstrinsik, dan *mixed character*. Dimensi intrinsik meliputi nilai : *Activity preference* yang mengarah pada kecenderungan individu untuk ikut terlibat aktif di dalam kegiatan perusahaan (sibuk) dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan. *Pride in work* mengarah pada perasaan senang dan puas individu apabila dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Perasaan bangga dan puas tersebut yang sangat berpengaruh dalam bekerja. *Job involvement* menunjukkan seberapa jauh individu tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas diperusahaan dan yang berkaitan dengan rekan kerjanya. *Upward striving* merupakan keinginan individu untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya (Wollack et, al: 1971). Setiap orang memiliki tujuan yang berbeda dalam bekerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 91% karyawan dengan jumlah 102 responden berada pada kategori tinggi pada dimensi nilai kerja intrinsik. Yang artinya karyawan PT Yosco Utama Jember akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja. Nilai kerja intrinsik mengarah pada keinginan karyawan untuk aktif dalam bekerja dan meningkatkan potensinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016) yang menyakatan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kerja *intrinsik* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Hal tersebut disebabkan karena karyawan dengan nilai kerja *intrinsik* cenderung melakukan kerja dengan baik, karyawan mengambil minat aktif dalam bekerja di perusahaan dan keinginan menantang pencapaian, kesempatan untuk ikut berkontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja (Ali & Panatik,

2013). Karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja. Selain itu juga pada penelitian yang dilakukan Sharma (2017) yang menunjukkan bahwa nilai kerja intrinsik dapat lebih memprediksi adaptabilitas karir dibandingkan nilai kerja ekstrinsik. Yang artinya nilai kerja intrinsik berkontribusi lebih besar pada adaptabilitas.

Dimensi ekstrinsik meliputi yang merujuk kepada nilai-nilai yang berhubungan dengan segala sesuatu yang diperoleh dari bekerja yang sifatnya berkaitan dengan keadaan ekonomi individu, seperti prestise, prestasi kerja, dan pencapaian target kerja/promosi jabatan (Lyon, Higgins, & Duxbury, 2010). Dimensi nilai ekstrinsik meliputi: *Attitude towards earning* yang merupakan sikap individu untuk berusaha meningkatkan penghasilannya. Individu bekerja guna untuk memenuhi kehidupannya secara finansial, sehingga individu bekerja memiliki tujuan untuk menghasilkan uang. *Social status* yang merupakan dampak pekerjaan yang dilakukan individu terhadap status sosialnya. (Wollack et, al: 1971). Pekerjaan yang dimiliki oleh individu akan berdampak bagi dirinya sendiri ataupun terhadap rekan kerja, keluarga dan lingkungannya. Salah satu tujuan bekerja adalah untuk mencari materi dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Dimensi nilai kerja ekstrinsik mencerminkan bagaimana karyawan mengambil keuntungan pekerjaan untuk dirinya sendiri melalui gaji yang didapat dan status sosial. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kerja ekstrinsik dengan persentase 91% sebanyak 102 responden berada pada kategori rendah. Yang artinya karyawan PT Yosco Utama Jember bekerja bukan untuk kepentingan pemenuhan kebutuhan eksternal meliputi pemenuhan kebutuhan dan status sosial sebagai pemuas kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016) yang menunjukkan bahwa pengaruh nilai kerja terhadap produktivitas kerja sebagian besar tidak didominasi oleh nilai kerja ekstrinsik.

Dimensi mixed character mengarah pada kecenderungan karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya tetapi tidak diimbangi oleh kemampuan yang meningkat. Dimensi *mixed character* merupakan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik. Namun hal tersebut kurang diimbangi dengan pengembangan kemampuan dan kreativitas dalam

pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan pada dimensi *Mixed character* menunjukkan bahwa 106 responden dengan persentase 96% berada pada kategori rendah, yang artinya karyawan cenderung tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih tinggi. Sedangkan 4 responden dengan persentase 4% berada pada kategori tinggi. Yang menunjukkan bahwa sedikit karyawan yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rahmawati (2016) yang menyatakan bahwa karyawan dengan nilai kerja *mixed character* memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik. Namun hal tersebut kurang diimbangi dengan pengembangan kemampuan dan kreativitas dalam pekerjaannya.

Gambaran nilai kerja apabila ditinjau berdasarkan hasil demografi yang tercantum pada alat ukur terbagi berdasarkan beberapa jenis. Yang pertama, berdasarkan jenjang pendidikan menunjukkan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA (sederajat) menunjukkan persentase sebesar 81%. Kemudian karyawan dengan latar belakang pendidikan SMP/MTs (sederajat) menunjukkan persentase sebesar 27%. Untuk karyawan dengan latar belakang pendidikan SD/MI (sederajat) menunjukkan persentase sebesar 3% pada kategori rendah. Sedangkan karyawan dengan latar belakang pendidikan D3/D4/S (dst) menunjukkan persentase sebesar 61%. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sheila, (2013: 9) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja seperti lingkungan pekerjaan, pengaruh materi, perubahan waktu, teknologi, kesadaran untuk maju, bertambah wawasan dan pengalaman, membangun relasi dengan rekan kerja, serta perubahan pandangan sikap. Menunjukkan bahwa pendidikan dan penambahan wawasan akan mempengaruhi nilai kerja seorang karyawan. Vansteenkiste dkk (2007) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berkorelasi positif dengan kepuasan dan kebutuhan, konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan emosional. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan mempengaruhi manajemen konflik, kebutuhan dan meminimalisir kelemahan emosional, sehingga dalam bekerja karyawan akan lebih mudah memperoleh kepuasan.

Ditinjau dari masa kerjanya, karyawan dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun menunjukkan persentase 89% pada kategori tinggi. Karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun menunjukkan persentase 68% pada kategori rendah, dan karyawan dengan masa kerja 11 tahun ke atas menunjukkan persentase 85% pada kategori rendah. Sedangkan apabila ditinjau berdasarkan usia, hasil analisis menunjukkan bahwa rentang usia antara 21 sampai 40 tahun, dan 40 tahun ke atas semuanya menunjukkan adanya gambaran nilai kerja yang cenderung tinggi. Sejalan dengan pendapat Lechner (dalam Hajdu, 2018) yang menemukan bahwa nilai kerja akan cukup stabil di masa dewasa awal. Karena menurut Havighurst, Schoon & Silbereisen (dalam Lechner, 2017) pada masa tersebut sebagian besar individu baru memulai pekerjaan awalnya (pertama). Sehingga pekerjaan tersebut dianggap sebagai suatu anugerah yang harus dikerjakan sebaik-baiknya oleh sebagian besar individu. Transisi pendidikan-ke-kerja dianggap sebagai pendorong penting perubahan nilai kerja dalam diri individu. Menurut prinsip pengurangan perbedaan, penyesuaian aspirasi dan nilai kerja dapat terjadi ketika seorang pemuda mulai menyadari bahwa imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan pertamanya (atau pasar tenaga kerja pada umumnya) tidak memenuhi harapan mereka tentang pekerjaannya itu.

Ditinjau dari jabatan karyawan kantor yang meliputi admin, pelaporan, dan bendahara menunjukkan persentase sebesar 55% yang artinya bahwa karyawan tersebut cenderung menunjukkan adanya gambaran nilai kerja yang tinggi. Yang artinya bahwa karyawan PT Yosco Utama dengan jabatan tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki nilai kerja yang tinggi, sehingga karyawan akan berkontribusi maksimal dan bekerja dengan lebih efektif dalam perusahaan. Nilai kerja berkaitan dengan motivasi kerja, karyawan akan termotivasi melakukan pekerjaannya jika ia mengetahui nilai dari pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, pandangan baik mengenai pekerjaannya itu, melakukan pekerjaan ekstra untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak dan sebagainya. Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai tersebut maka karyawan termotivasi untuk melakukan kerja. Dari motivasi

yang dimiliki tersebut maka karyawan bisa lebih produktif dalam pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena berdasarkan hasil wawancara nilai yang dianut oleh perusahaan sudah sesuai dan dianggap memenuhi kebutuhan karyawan. Sedangkan apabila nilai kerja karyawan rendah, maka kontribusi kerja karyawan dalam perusahaan akan kurang maksimal dan berimbas pada kurangnya efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Daryanto (2013) yang menyatakan bahwa nilai kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Dikarenakan kecemerlangan sebuah perusahaan sangat bergantung pada nilai kerja individu (karyawannya).

Berdasarkan pada pengalaman peneliti selama proses penelitian, ada beberapa keterbatasan yang dialami. Agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain: Pertama, dalam pengisian kuesioner perlu didampingi atau diberi penjelasan awal, supaya responden memahami cara pengisian kuesioner menggunakan *Google Form*. Kedua, keterbatasan jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini. Ketiga, variasi demografi pada penelitian ini masih terbatas, sehingga kurang dapat memberikan gambaran secara utuh mengenai nilai kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisa pada penelitian yang telah dilakukan dengan variabel nilai kerja (*work value*) menunjukkan bahwa nilai kerja (*work value*) pada karyawan PT Yosco Utama Jember berada pada kategori tinggi (50,5%) dengan jumlah responden sebanyak 65 dari 110 orang, yang artinya karyawan di PT Yosco Utama cenderung memiliki *work value* ketika bekerja.
2. Hasil uji deskriptif diemensi dan aspek variabel *work value* menunjukkan bahwa nilai prosentase tertinggi adalah pada dimensi intrinsik dengan prosentase sebesar 91%, sedangkan dimensi terendah variabel *work value* ialah dimensi mixed-character dengan prosentase sebesar 4%.

SARAN

1. Bagi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 91% karyawan menunjukkan nilai kerja karyawan yang tergambar pada PT Yosco Uama Jember adalah dimensi intrinsik, yang artinya karyawan cenderung melakukan kerja dengan baik, karyawan mengambil minat aktif dalam bekerja di perusahaan, mencapai kesempatan untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka di perusahaan, dan berkesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Sehingga diharapkan karyawan dapat mempertahankan prestasi tersebut serta berusaha meningkatkan kontribusinya dalam pekerjaan agar hasil yang diperoleh dalam bekerja lebih maksimal.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan lebih memperhatikan nilai kerja dari masing-masing karyawannya. Setiap dimensi nilai kerja berperan penting dalam keterlibatan karyawan pada perusahaan. Karena nilai kerja adalah hal yang sangat mendasar, yang menjadikan karyawan memilih tindakan dan perilaku di tempat kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini, peneliti belum berhasil mendapatkan hasil yang maksimal. Dikarenakan beberapa responden masih memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya yang dialami responden. Oleh karena itu peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama disarankan agar dapat melihat variabel-variabel lain dari *work value* yang dimiliki oleh karyawan. Peneliti dapat memperluas dengan menggunakan metode yang berbeda, subjek penelitian yang berbeda, dan karakteristik subyek yang lebih khas serta variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N., A., M., Panatik, S., A., (2013). The Relationships between Work Values and Work- Related Attitude: The Role of Social Support as Moderator. *Journal of Social and Development Sciences*. Vol. 4, 369-375
- Anoraga Panji, 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rinka Cipta.
- Arenawati. 2010. *Pengaruh Nilai-Nilai Kerja, Kemampuan Komunikasi, Dan Penanganan Keluhan Terhadap Masyarakat Dalam Pelayanan RSUD Serang*. Jurnal Administrasi Publik. Vol. 1.2
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=49015&val4026>
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- B. Renita. (2006). *Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto, Sheila Nalyansyah. 2013. *Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa*. Journal of Social and Industrial Psychology (JSIP) 2 (2) <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Dr. Sharma, Sakshi et.al . 2017. *Role Of Work Values In Predicting Career Adaptability: A Study Of University Students Of The State Of Himachal Pradesh*. *G.J.C.M.P.*, Vol.6(6):14-18. ISSN: 2319 – 7285 www.gifre.org
- Febriani, L. S. (2004). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Astra International Tbk-Isuzu Cabang Semarang*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Hajdu, Gabor; Sik, Enre. 2018. *Age, Period, and Cohort Differences in Work Centrality and Work Values*. *Journal of Societies*.vol.8,no.11 doi : 10.3390/soc8010011. | www.mdpi.com/journal/societies
- Ingarianti, Tri Muji. 2017. *The Relationship between Work Value and Organizational Commitment on Student of Sekolah Polisi Negara Mojokerto*. Doctoral Program, Psychology Faculty, Airlangga University, Surabaya. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 133 Ingarianti2016@gmail.com
- Kinnebrew,K. C. (2011). *Multinational Teams: The Relationship Between Work Values and Productivity and the Moderating Effect of Degree of Operational Integration*. Electronic Theses and Dissertations. University of Denver

- Lechner, C.M.; Sortheix, F.M.; Göllner, R.; Salmela-Aro, K. *The Development Of Work Values During The Transition To Adulthood: A Two-Country Study*. J. Vocat. Behav. **2017**, *99*, 52–65.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). *Work Values: Development Of A New Three-Dimensional Structure Based On Confirmatory Smallest Space Analysis*. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(7), 969-1002.
- Matsumoto, David dan Linda Juang. 2000. *Culture and Psychology*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- Meiyanto, Sito dan Fauzan Hari S. 1999. *Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia*. JURNAL PSIKOLOGI No. 1, 29 – 40
- Pantouw, Yuvika Monika. 2019. *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9. No. 3, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Primana, Linda dan Amanda Kristanti P. 2018. *Nilai Kerja (work value) dan Adaptabilitas Karier Peserta Didik Kelas XI Di Depok, Jawa Barat*. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 6, No.2.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, Stephens. Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat
- Sharma, Dr.Shaksi. 2017. *Role Of Work Values In Predicting Career Adaptability: A Study Of University Students Of The State Of Himachal Pradesh*. G.J.C.M.P.,Vol.6(6):14-18. ISSN: 2319 – 7285. | www.gifre.org
- Sheila, N. D. 2013. *Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Tadjoedin, Mangkuprawira, Sumardjo & Saefuddin. *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Lingkungan Di Bandara*. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol.16 no.3, hlm. 122-130 ISSN 0854-3844
- Utama, J. Seno Aditiya. 2013. *Gambaran Perbedaan Nilai-Nilai Kerja antara Dokter dan Perawat di Rumah Sakit*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 40. No. 2 | seno.aditiya@atmajaya.ac.id

- Utomo, Endar Priyo. 2019. *Work Values Karyawan Lembaga Filantropi (Etnografi Pada Lembaga Filantropi Islam Di Semarang)*. EXPOSE – Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. 2. No. 1 | endhar@undip.ac.id
- Vansteenkiste, et.al. 2007. *On The Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction And Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 80, 251–277. DOI:10.1348/096317906X111024 | www.bpsjournals.co.uk
- Wirawan, Edy. Bagia, Wayan. Susila, Gede Putu. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, P-ISSN: 2476-8782
- Yulia, Ema. Et.al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2 | [administrasibisnis.studentjournal.@ub.ac.id](mailto:administrasibisnis.studentjournal@ub.ac.id)



IDENTITAS PENELITI

Nama Mahasiswa : KUNTI ZAKIYYATAL FIRDAUSIYYAH

Alamat Rumah : Dusun Semboro Pasar, RT.001/RW.014, Desa
Semboro, Kecamatan Semboro

No. Handphone : 082245211503

