

BAB I

A. PENDAHULUAN

Perkembangan sistem perekonomian yang terjadi saat ini tentunya mengharuskan perusahaan beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang ada. Di Indonesia segala peraturan mengenai sistem perekonomian diatur oleh pemerintah yang wewenangnya diberikan kepada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian urusan dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang perekonomian. Sehingga segala urusan terkait sistem perekonomian dan usaha masyarakat sudah difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka mencapai masyarakat yang produktif.

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). Visi dari PT Yosco Utama Jember adalah untuk 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 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. Orientasi perusahaan tersebut mengarah pada salah satu nilai yang ada dalam konsep teori nilai kerja yang dikemukakan Wollack, yaitu pada dimensi intrinsik. Yang menjelaskan bahwa nilai kerja intrinsik akan mengarah pada keinginan untuk mencapai segala potensi terbaik yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

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 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.

Karyawan bertindak sebagai penggerak perusahaan, sehingga selain pimpinan yang berkompeten sebuah perusahaan juga memerlukan karyawan berkontribusi untuk perusahaan. Meiyanto, dkk (1999) menjelaskan bahwa karyawan merupakan aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan bukan sebagai alat melainkan sebagai seorang pribadi. Sebagai pribadi manusia memiliki kebutuhan akan hak dan pengakuan serta penghargaan. Untuk dapat menjadi karyawan yang berprestasi, maka perlu diperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dengan sebaik-baiknya agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak lagi perlu menuntut karyawan untuk memberikan sesuatu kepada perusahaan melainkan karyawan akan terangsang dengan sendirinya timbul sikap komitmen karyawan terhadap perusahaan karena perusahaan telah memikirkan keterpenuhan kebutuhan karyawannya. Maka sudah seharusnya perusahaan juga memelihara karyawannya sebaik mungkin.

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 (Rahmawati, 2016). 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 perusahaan konstruksi yang berupaya untuk selalu memberikan pelayanan jasa terbaik bagi pengguna jasanya. Jika biasanya perusahaan adalah sebuah organisasi yang bertujuan pada keberhasilan pencapaian profit, maka PT Yosco Utama ini merupakan perusahaan yang tergolong unik, karena termasuk perusahaan yang ikatan antar karyawannya cukup erat. Selain itu juga komunikasi antar karyawan dan pimpinan juga terjalin dengan sangat baik. PT Yosco Utama Jember juga merupakan salah satu perusahaan yang berorientasi menjadi perusahaan konstruksi yang selalu mengutamakan kepuasan pengguna jasa dengan memperhatikan aspek 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. Menurut pandangan Rahmawati (2016) yang menjelaskan bahwa 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 kerja (*work 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 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.

Berkaitan dengan pentingnya nilai kerja, Arenawati (2010 : 126) menyebutkan nilai kerja adalah dasar yang kemudian membentuk nilai-nilai luhur dalam bekerja yang menjadi modal dasar seseorang untuk melangkah lebih jauh dalam pengembangan karirnya di kemudian hari. Dalam penelitian Meiyanto dan Fauzan (1999) serta penelitian Connor dan Becker (1975) yang telah dirangkum disimpulkan bahwa perhatian terhadap nilai-nilai kerja karyawan dalam organisasi kerja sangat diperlukan. Pengetahuan mengenai pola nilai kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja bila diketahui akan membantu proses kelancaran

pelaksanaan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi pekerjaan tersebut, sehingga efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi kerja itu dapat terwujud.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT Yosco Utama Jember dan hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa senang sudah dapat bekerja di PT Yosco Utama Jember. Karyawan juga menjelaskan bahwa hal yang membuat karyawan lega adalah apabila ia berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *time schedule* yang telah di susun. Selain itu karyawan juga berusaha untuk memberikan yang terbaik selama bekerja karena menurutnya bekerja di PT Yosco Utama Jember ini adalah pekerjaan yang diharapkan dan sesuai dengan jurusan pendidikannya sehingga karyawan bisa mengaplikasikan ilmunya dan belajar lebih banyak mengenai dunia usaha konstruksi. Sementara itu, wawancara pada karyawan lain menunjukkan bahwa karyawan merasa bekerja di PT Yosco Utama Jember adalah salah satu pekerjaan yang diperlukan, akan tetapi karyawan cenderung mengartikan pekerjaannya ini sebagai suatu hal yang memang sudah merupakan kewajibannya untuk bekerja sebaik mungkin dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga tidak ada perasaan yang mengarah kepada rasa senang atau tidak senang secara spesifik.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi adalah salah satu bisnis yang berjalan dengan cukup banyak resiko ketidakpastian dan laba tidak terlalu tinggi. Nilai kontrak dan anggaran yang sangat fluktuatif menyebabkan banyak penyesuaian yang harus dilakukan. Selain itu juga terkait jadwal penyelesaian pekerjaan pembangunan yang seringkali terganggu oleh cuaca dan faktor lain. Resiko-resiko tersebut mengharuskan setiap perusahaan konstruksi untuk memiliki nilai yang dipegang teguh, agar perusahaan tetap berjalan meski dengan banyak resiko yang dilalui. Karyawan sebagai roda penggerak utama perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan tersebut, sehingga perlu adanya kesesuaian antara nilai yang dianut perusahaan dengan nilai yang dianut karyawan. Dengan demikian antara karyawan dan perusahaan akan terbentuk komitmen yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi untuk kepentingan perusahaan. Begitupun sebaliknya, dengan karyawan yang

berkomitmen perusahaan akan mampu mencapai tujuan kesejahteraannya yang akan berimplikasi pada kemajuan kesejahteraan karyawan.

Wollack et, al (dalam Dhanasarnsilp, Herbert & Sirion, 1999: 2), berpendapat bahwa nilai kerja memiliki aspek-aspek yang meliputi *Pride in work*, *Activity preference*, *Job involvement*, *Upward striving*, *Attitude towards earning*, dan *Social status*. Aspek tersebut diperlukan untuk dapat membentuk menjadi karyawan yang produktif dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yahya (2011) yang mengatakan pentingnya nilai kerja guna membangun wawasan bagi individu dan menjadikan manusia menjadi dewasa yang produktif, berjiwa usaha tinggi, dan mampu bersaing secara global. Nilai kerja yang ditunjukkan pada aspek *activity preference*, yaitu apabila seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk ikut terlibat aktif di dalam setiap kegiatan perusahaan dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan, karyawan menceritakan bahwa tidak ada kegiatan lain yang diadakan perusahaan. Hanya pekerjaan pokok yang biasa dikerjakan dengan sebaik-baiknya, walaupun ada mungkin itu sifatnya hanya berupa kegiatan non formal dari perusahaan. Dan penyelenggaraannya pun biasanya sudah diatur, sehingga karyawan hanya tinggal bergabung saja. Sementara itu karyawan lain menyatakan bahwa ia biasa membantu pada kegiatan non formal berupa “selamatan” yang diadakan oleh perusahaan, karena dia biasanya menjadi salah satu yang menyiapkan acaranya. Untuk kegiatan yang sifatnya berkaitan dengan pekerjaan seperti seminar atau lain-lain memang belum pernah ada selama ia bekerja di PT Yosco Utama Jember. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja karyawan cukup mau terlibat di dalam kegiatan yang diadakan perusahaan.

Aspek *pride in work* menunjukkan sikap individu yang memiliki perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Perasaan bangga dan puas tersebut yang dapat berpengaruh dalam bekerja. Ketika seorang individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka yang terjadi adalah munculnya rasa bersalah dan kemalasan untuk melakukan aktivitas yang lain. Pada wawancara yang dilakukan pada karyawan menjelaskan bahwa

karyawan merasa sangat lega apabila dapat menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya sesuai target atau jadwal yang ditetapkan, dikarena karyawan akan dapat melanjutkan untuk pekerjaan lainnya selain itu juga karyawan memiliki sedikit waktu untuk tenang dan tidak tergesa-gesa menyelesaikan tugasnya karena tidak dikejar waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pada wawancara pada karyawan lain, karyawan menjelaskan bahwa saat dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal ia merasa memang seharusnya seperti itu. Menurutnya memang seharusnya dikerjakan tepat waktu, akan tetapi saat tugasnya selesai tidak tepat pada waktunya karyawan menjelaskan bahwa ia juga merasa sedikit was-was karena takut akan ditegur oleh atasan. Karyawan menjelaskan bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan kemauan perusahaan adalah bagian dari hal yang membuat ia bangga pada dirinya karena dengan hal itu ia merasa bahwa dirinya adalah orang yang dapat diandalkan. Dan menurut pimpinan PT Yosco Utama Jember, karyawan di sana memang bekerja cenderung mematuhi aturan yang berlaku. Memang pernah ada keterlambatan *schedule*, akan tetapi bukan keterlambatan yang terlalu fatal dan berpengaruh. Pimpinan dari PT Yosco Utama Jember juga menyampaikan bahwa mungkin kinerja karyawan yang cukup baik tersebut salah satunya karena karyawan memang taat dan mematuhi segala aturan dan menerima visi misi perusahaan sebagai tujuan mereka bekerja memajukan perusahaan. Wawancara tersebut di atas menunjukkan bahwa karyawan di PT Yosco Utama Jember menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa bangga dan senang apabila dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi juga ada karyawan yang tidak merasa begitu senang karena menganggap bahwa tugas tersebut memang sudah menjadi tugasnya.

Aspek *job involvement* yang mengarah pada seberapa jauh seorang karyawan tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan ikut serta dalam kegiatan atau segala urusan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerjanya. Pada wawancara yang dilakukan karyawan menjelaskan bahwa dalam pekerjaannya ini memerlukan banyak kerjasama dengan bagian lain, seperti admin, tukang,

mandor. Sehingga menurut karyawan memang perlu untuk hadir dalam acara yang kaitannya dengan sesama karyawan. Selain itu karyawan lain juga menceritakan bahwa ia dan teman-teman kejanya biasa menghadiri acara yang diselenggarakan teman sekerjanya ataupun perusahaan yang memerlukan kehadiran karyawan, karena ia rasa perlu ada interaksi juga selain komunikasi soal pekerjaan, supaya bisa lebih mengenal satu dengan lainnya dan dalam bekerja juga bisa lebih nyaman untuk berkomunikasi dan interaksinya. Misalnya saat pada pekerjaan pelaporan belum selesai karyawan lain akan membantu untuk mengumpulkan data yang kurang untuk kebutuhan pelaporan. Dan karyawan lain juga menyatakan hal yang sama, bahwa memang semua karyawan saling berkontribusi dan memberi kontribusi dalam pekerjaan. Wawancara tersebut di atas menunjukkan bahwa karyawan di PT Yosco Utama Jember menunjukkan bahwa ia juga ikut berkontribusi pada pekerjaannya.

Aspek *Upward striving* mengarah pada keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya. Selama bekerja apakah karyawan berusaha meningkatkan kariernya dan kemampuannya atau hanya menerima yang telah didapat. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT Yosco Utama Jember menunjukkan bahwa selain bekerja karyawan juga ingin nambah-nambah koneksi, serta ilmu mengenai usaha konstruksi. Ia menyatakan bahwa untuk karier ke depannya ia belum memiliki rencana hanya saja ia ingin bekerja dengan baik dan maksimal di PT Yosco Utama Jember ini. Selain untuk mendapatkan gaji, dan memenuhi kebutuhan menurut karyawan pekerjaan ini juga bisa ia gunakan untuk menambah wawasannya dan mengaplikasikan apa yang dulu di dapat semasa sekolah. Selain itu bekerja bagi karyawan tersebut, bekerja adalah untuk mempelajari dunia usaha agar bisa digunakan di masa yang akan datang untuk membuka usaha sendiri. Dan menurut rekan kerjanya, memang kebanyakan karyawan di PT Yosco Utama Jember pekerjaan ini adalah pekerjaan utama. Kalaupun ada mungkin usaha lain seperti toko atau toko *online* kalau yang bekerja nyabang (bekerja di tempat lain selain PT Yosco). Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa karyawan PT Yosco Utama Jember memiliki nilai kerja yang mengarah pada usaha peningkatan karier dan standar hidupnya.

Aspek *Attitude towards earning* yang mengarah pada sikap karyawan untuk berusaha meningkatkan penghasilannya. Dalam wawancara yang telah dilakukan salah satu karyawan PT Yosco Utama Jember mengatakan bahwa ia tidak mencari sampingan pekerjaan-pekerjaan lain, ia hanya mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan. Berbeda dengan teman-temannya saat masih sekolah dulu, yang meski saat ini sudah bekerja di beberapa perusahaan yang sama tetapi masih mencari “cabang” dengan bekerja di perusahaan ataupun proyek lain. Menurutnya ketika ia sudah bekerja di suatu perusahaan maka apa yang didapat itu sudah harus disyukuri dan diterima. Sementara itu karyawan lain menceritakan bahwa ia selama bekerja berusaha mencari sampingan lain sebagai tambahan, karyawan ini juga pernah belajar tentang sampingan pekerjaan yang akan ia lakukan. Hanya saja pada waktu itu karyawan tersebut sedang mengalami suatu masalah yang tidak dapat ia ceritakan, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak jadi mencari sampingan pekerjaan untuk menambah pendapatannya. Dan karyawan juga menjelaskan memang ia bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan dan bila memungkinkan ia juga berusaha menambah pendapatannya, karena bagi karyawan tersebut memperoleh gaji yang cukup untuk tabungan usia tua adalah salah satu tujuan ia bekerja.

Aspek *social status* yang mengarah pada dampak dari pekerjaan yang dilakukan individu terhadap status sosialnya. Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan merasa bekerja di PT Yosco Utama Jember ini adalah salah satu batu loncatan yang di dapatkan karena pada saat mencari pekerjaan. Dan karyawan juga merasa bahwa selama bekerja di PT Yosco Utama Jember juga ia tidak mengalami kesulitan, bahkan ia menganggap bahwa pekerjaan ini membantu ia dan keluarganya untuk mendapatkan penghasilan. Bagi karyawan tersebut bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan dan juga untuk menjaga harga diri agar tidak dipandang sebagai laki-laki pemalas ataupun

dianggap pengangguran. Sehingga dapat dikatakan bahwa aspek *social status* dimiliki oleh karyawan PT Yosco Utama Jember.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dituliskan, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Yosco Utama Jember dalam bekerja cenderung memiliki nilai kerja. Hal tersebut dikarenakan dengan budaya dari perusahaan sendiri, yaitu PT Yosco Utama Jember yang mengarah pada kebiasaan untuk saling menghargai antar satu karyawan dan karyawan lainnya dikarenakan pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan tim sehingga memerlukan adanya kerjasama antar karyawannya. Sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sangat dibutuhkan adanya nilai kerja untuk memacu karyawan untuk mempertahankan semangat kerjanya dan rekan kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan dan hasil wawancara kepada karyawan PT Yosco Utama Jember, terdapat adanya nilai yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya dalam bekerja. Ada karyawan yang memiliki nilai kerja yang cenderung mengarah pada dimensi intrinsik. Dan ada karyawan yang menganut nilai kerja yang mengarah pada dimensi ekstrinsik. 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.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka dapat dituliskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut : bagaimana gambaran secara menyeluruh terkait dengan *work value* pada karyawan PT Yosco Utama Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara menyeluruh terkait dengan *work value* pada karyawan PT Yosco Utama Jember.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi tentang gambaran *work value* karyawan yang berkaitan dengan ilmu psikologi pada *setting industry*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Yosco Utama Jember

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk merencanakan program kerja perusahaan yang adaptif dan dibutuhkan karyawannya untuk dapat memotivasi dan menstimulasi kinerja karyawan yang lebih optimal. Dan tentunya meningkatkan produktivitas karyawan yang mendukung jalannya perkembangan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan mengenai *work value* pada karyawan PT Yosco Utama Jember.

E. Keaslian Penelitian

1. Pada penelitian **J. Seno Aditya Utama tahun 2013** berjudul **Gambaran Perbedaan Nilai-Nilai Kerja antara Dokter dan Perawat di Rumah Sakit** bertujuan untuk mendeskripsikan perbedaan nilai kerja dokter dan perawat. Penelitian ini menggunakan *Portrait Value Questionnaire (PVQ)* dari Knafo dan Schwartz (2004). Subyek penelitian terdiri dari 27 dokter dan 80 perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode random sampling. Hasil uji standar menunjukkan bahwa distribusi skor pekerjaan dokter tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal ($D = 0,12$, $p = 0,2$). Hal ini juga berlaku untuk distribusi skor untuk perawat ($D = 0,089$, $p = 0,183$). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada enam perbedaan nilai kerja antara dokter dan perawat, yaitu: (1) otonomi, (2) hedonisme, (3) universalitas, (4) kebaikan, (5) kepatuhan dan (6) keamanan. Yang menarik perhatian kami adalah disparitas antara nilai-nilai kerja otonomi dan hedonisme dan konformitas dan keamanan. Kedua nilai ini merupakan bagian dari nilai kerja bersama yang kontras dengan hubungan antara *Openness to Change* dan *Conservation*. Pengamatan ini memperkuat dan memperkuat Knafo dan Sagiv (2004), salah satunya melaporkan bahwa ada perbedaan skor preferensi antara dokter dan perawat, terutama dalam hal nilai kerja sosialisme, kesenangan dan keamanan. Hasil penelitian Knafo dan Sagiv (2004) pada kedua nilai tersebut memiliki prioritas perbedaan yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai-nilai yang tersisa. Melalui rata-rata, hal yang sama ditemukan dalam penelitian ini. Namun, Knafo dan Sagiv (2004) melaporkan bahwa skor preferensi hedonisme lebih tinggi pada kelompok keperawatan, sedangkan penelitian ini menunjukkan sebaliknya. Selain itu, Knafo dan Sagiv (2004) tidak menemukan perbedaan nilai preferensi antara dokter dan perawat pada nilai kerja *self-direction* dan *compliance*. Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara dokter dan perawat dalam dua nilai pekerjaan. Perbedaan nilai kerja Dokter (Hedonisme dan Pengarahan

Diri) dengan nilai kerja Perawat (Konformitas dan Keamanan) merupakan potensi konflik antara kedua profesi ini (lihat Ros, dkk., 1999). Konflik tersebut bersifat motivasional yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja kelompok (Blumberg and Pringle, 1982). Pihak Dokter menganggap penting nilai independensi dalam bertindak dan mengambil keputusan, serta menganggap penting pula kenyamanan situasi kerja. Sementara pihak Perawat menganggap penting nilai-nilai kebersamaan, pengendalian diri dan menjaga harmoni kerja. Pada konteks kolaborasi misalnya, Dokter kemudian dianggap kurang mendengarkan masukan Perawat, sehingga mereka merasa kontribusinya tidak dihargai (Kramer and Schmalenberg, 2003). Di sisi lain, perawat dapat dilihat dokter sebagai perawat yang tidak aktif.

2. Pada penelitian **Sheila Nalyansyah Daryanto tahun 2013** berjudul **Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Karyawan Bersuku Jawa** dengan tujuan untuk mengetahui motivasi nilai kerja pegawai Jawa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hibrid (*mixed method*) dan pendekatan indigenous psikologi, yang menggunakan pandangan asli dan tidak terapan dari daerah lain, sehingga data yang diperoleh asli dalam realitas Indonesia itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Jawa menganggap pekerjaan sebagai kepuasan hidup. Tiga nilai kerja yang dianggap paling penting adalah disiplin, loyalitas dan kejujuran. Alasan utama memilih nilai kerja ini adalah dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan Jawa juga sebagian besar merasakan perubahan positif dalam nilai kerja, dan alasan utama perubahan tersebut adalah pengaruh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya dari satu negara ke negara lain atau dari satu daerah ke daerah lain pasti berbeda. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, dari staf Jawa. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling*, dimana peneliti secara acak menghubungi sejumlah responden yang memenuhi kriteria (sampel relawan yang memenuhi syarat). Alat pengumpulan data adalah kuesioner terbuka (Arikunto 2002). Kuesioner terbuka yang disusun oleh peneliti digunakan

untuk mengungkap dinamika nilai pekerjaan. Karyawan Jawa mendefinisikan pekerjaan sebagai kewajiban untuk menjamin kehidupan yang bahagia dan sebagai kegiatan/kegiatan untuk menerapkan pengetahuan, realisasi diri, menimba pengalaman, serta ibadah, pengabdian dan pengabdian. Nilai-nilai kerja yang dianggap paling penting oleh karyawan Jawa adalah: disiplin, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, inklusivitas, meningkatkan hubungan baik, motivasi, ekonomi dan ibadah. Alasan dipilihnya nilai pekerjaan ini karena dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, merupakan kunci keberhasilan, serta dapat memenuhi tuntutan hidup. Sebagian besar karyawan Jawa merasakan perubahan sebelum dan sesudah bekerja. Ada perubahan positif dan negatif. Perubahan positif adalah pekerjaan yang merupakan proses pembelajaran, serta membangun hubungan sosial dengan lingkup yang lebih luas. Setelah bekerja, karyawan Jawa mungkin juga lebih menghargai waktu dan uang. Perubahan negatif adalah mengalami perasaan bosan dan putus asa setelah lama bekerja. Karyawan Jawa percaya bahwa perubahan tersebut terjadi karena pengaruh lingkungan kerja, kesadaran promosi, peningkatan pengetahuan dan pengalaman, pengaruh materi, interaksi dengan orang lain, perubahan pendapat dan sikap, serta perubahan cuaca dan teknologi.

3. Pada penelitian **Endhar Priyo Utomo tahun 2019** berjudul *Work values Karyawan Lembaga Filantropi (Etnografi Pada Lembaga Filantropi Islam Di Semarang)* untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai-nilai kerja yang ada pada pegawai Lembaga Amal Islam di Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan penelitian etnografi, yang dilakukan pada kelompok-kelompok budaya yang sama, dicapai dengan menggambarkan dan memberikan interpretasi tentang nilai-nilai, perilaku, kepercayaan, dan bahasa yang sama, bahasa dari suatu kelompok yang memiliki budaya yang sama (Creswell, 2015). Dalam penelitian ini, partisipasi peneliti dicapai dengan mengikuti sejumlah kegiatan yang diselenggarakan oleh masing-masing *Islamic Charity Institute*. Subyek penelitian ini adalah karyawan Institut

Amal Islam Semarang. Mengambil subjek sebagai salah satu pegawai dari Amal Islam di Semarang dengan beberapa pertimbangan yaitu Lembaga Amal Islam di Semarang yang terdaftar di Lembaga Amal Indonesia. Pemilihan ditentukan dengan metode *snowball sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap, antara lain wawancara dengan menggunakan wawancara mendalam dan tanya jawab terkait dengan permasalahan yang diangkat oleh subjek penelitian, dan menggali lebih dalam sumber-sumber untuk dianalisis dan diteliti dengan baik. secara eksplisit berdasarkan wawancara terpimpin, kemudian observasi langsung dengan bertindak sebagai pengamat, dengan mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh *Islamic Charities Institute* di Semarang. Berdasarkan hasil wawancara, dari masing-masing aspek yang ada, aspek semangat kerja merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap nilai kerja karyawan Institut Amal Islam Semarang, di beberapa aspek lainnya. Responden menunjukkan bahwa dalam aspek instrumental, kognitif, sosial/altruistik dan karismatik, juga terdapat dimensi spiritual yang dirasakan dan dialami responden selama bekerja. Hal ini berpengaruh pada sikap dan perilaku mereka di tempat kerja, misalnya jam kerja, meskipun jam kerja lebih fleksibel dalam arti ketika ada kegiatan di luar jam kerja, pekerja selalu merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Tantangan meningkatkan kesadaran tentang memberi donasi karyawan untuk bekerja lebih keras karena kepercayaan pada donatur membawa manfaat yang cukup besar.

4. Pada penelitian **Dr. Sakshi Sharma, Dr. Nita Sunny & Dr. Jai Singh Parmar tahun 2017** berjudul **Role Of Work values In Predicting Career Adaptability: A Study Of University Students Of The State Of Himachal Pradesh** yang bertujuan menguji hubungan antara nilai-nilai kerja dan kemampuan beradaptasi karir universitas siswa. Data dikumpulkan dari mahasiswa universitas swasta yang berlokasi di distrik Shimla dan Solan di Himachal Pradesh. Penelitian ini terutama didasarkan pada data primer yang dikumpulkan melalui responden yang terdiri dari mahasiswa dari universitas

swasta Himachal Pradesh. Data dikumpulkan dari mahasiswa universitas swasta yang berlokasi di distrik Shimla dan Solan, Himachal Pradesh. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, kuesioner yang dirancang dengan baik tentang nilai-nilai pekerjaan dan kemampuan beradaptasi karier disiapkan dan diberikan kepada para responden. Kuesioner dibagikan di antara 225 siswa dimana 129 kuesioner dikembalikan oleh responden menghasilkan tingkat respons 57%. Peserta terdiri dari mahasiswa sarjana dan pascasarjana. Analisis faktor menggunakan PCA (*Principal Component Analysis*) dengan rotasi varimax digunakan untuk menganalisis struktur dimensi nilai kerja peserta. 11 item yang tidak memenuhi kriteria pemuatan faktor minimum 0,30 dihilangkan. 21 item yang tersisa digunakan untuk analisis lebih lanjut. Faktor pertama yang terdiri dari 12 item menyumbang 24% dari total varians. Faktor ini dilabeli sebagai nilai kerja intrinsik dengan item-item seperti kreativitas, kebebasan, prestise, dan rasa hormat. Faktor kedua yang terdiri dari 8 item menyumbang 7% dari total varians. Faktor ini dilabeli sebagai nilai kerja ekstrinsik dengan item seperti hubungan persahabatan, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, gaya hidup, kesejahteraan, dan peluang promosi. Hasil *Cronbach alpha* untuk nilai kerja intrinsik adalah 0,93 dan untuk nilai kerja ekstrinsik adalah 0,54 masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dapat memprediksi adaptasi karir siswa.

5. Pada penelitian **Tri Muji Ingarianti tahun 2017** berjudul *The Relationship between Work value and Organizational Commitment on Student of Sekolah Polisi Negara Mojokerto* yang bertujuan meneliti nilai-nilai kerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Sampel berjumlah 630 siswa Sekolah Negara Polisi dengan menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh. Subjek penelitian adalah siswa laki-laki berusia 17 hingga 22 tahun. Instrumen yang digunakan adalah: skala komitmen organisasi (Ingarianti, 2015) dan kemampuan beradaptasi skala nilai kerja (Susanti, 2014). Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian adalah 20 tahun dari 236

subjek (37,5%), kemudian diikuti oleh subyek berusia 19 tahun dari 221 subyek (35,1%), 18 tahun dari 103 subjek (16,3%), 21 tahun dari 67 subjek (10,6%), 17 dan 22 tahun dari 1 subjek masing-masing (0,2%). Selain mendapat informasi tentang usia subyek, informasi tentang subyek tingkat pendidikan juga bisa diketahui. Jumlah mata pelajaran yang memiliki pendidikan terakhir di sekolah menengah atas adalah 548 mata pelajaran (87%), sekolah kejuruan dari 63 mata pelajaran (10%), SMA Islam 15 tahun subyek (2,4%), dan tidak diketahui dari 4 subyek (0,6%). Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dikategorikan nilai kerja dan organisasi komitmen siswa SPN ke dalam dua kategori, yang tinggi dan rendah. Prosedur pembuatan norma dengan dua kategori disebut median (Winarsunu, 2007). Peneliti menggunakan skor median menjadikan norma sebagai pedoman untuk membuat kualitas kategori grup. Hasil analisis menunjukkan bahwa 313 siswa (49,7%) memiliki nilai kerja tinggi dan komitmen organisasi, sementara 317 siswa (50,3%) memiliki nilai kerja dan organisasi yang rendah komitmen. Uji korelasi Rank Spearman menunjukkan hal itu ada korelasi antara nilai kerja dan komitmen organisasi siswa SPN Mojokerto ($r = 0,199$; $p = 0,000 < 0,01$) dengan tingkat kesalahan 1%. Artinya tipe korelasinya dua variabel berkorelasi positif dan signifikan, jadi semakin tinggi nilai kerja siswa SPN Mojokerto, semakin tinggi komitmen organisasinya. Namun, jika nilai kerja mereka rendah, maka komitmen organisasi akan rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka masih perlu dilakukan penelitian mengenai *work value* di PT Yosco Utama Jember karena adanya perbedaan subjek dan perusahaan yang pasti akan mempengaruhi perbedaan budaya perusahaan dan budaya karyawannya. PT Yosco Utama Jember juga saat ini sedang mengalami penyesuaian terkait masa pandemi, yang menyebabkan PT Yosco Utama Jember harus menyesuaikan dengan kondisi saat pandemi. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih dalam terkait dengan gambaran *work value* karyawannya. Selain itu juga karena belum pernah dilakukan penelitian *work value* di PT Yosco Utama Jember.