

NASKAH PUBLIKASI
GAMBARAN MEKANISME MAKNA KERJA PADA IBU
YANG BEKERJA DI RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT
UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI

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



Oleh :

Muslimatul Bariroh

NIM 1710811012

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

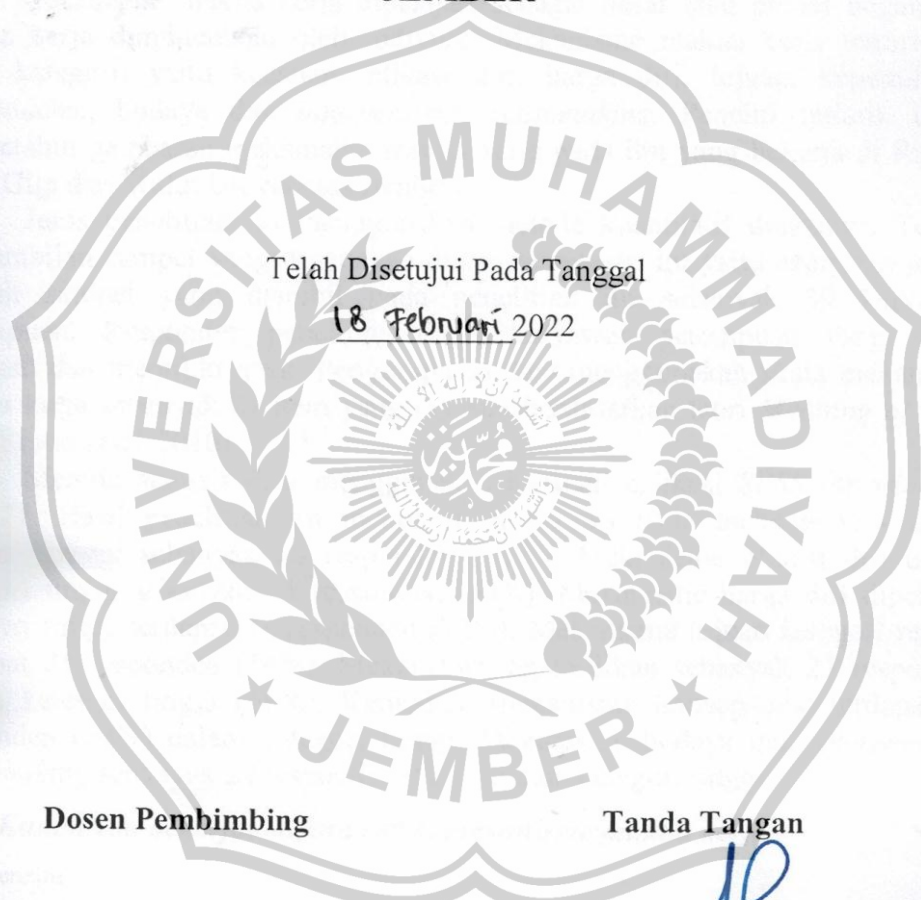
2022

NASKAH PUBLIKASI

**MEKANISME MAKNA KERJA PADA IBU YANG BEKERJA
DI RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT UNIVERSITAS
JEMBER**

Telah Disetujui Pada Tanggal

18 Februari 2022




Dosen Pembimbing

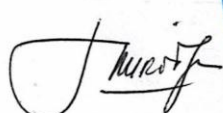
Tanda Tangan

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

NIP. 197702122005012002

Lilla Noervita, S.Psi., M.Psi., Psikolog





Mekanisme Makna Kerja Pada Ibu Yang Bekerja Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Universitas Jember

Muslimatul Bariroh¹., Siti Nur'Aini², Lila Noervita Andiyani³

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember

INTISARI

Makna kerja adalah pemaknaan individu terhadap aktivitas kerjanya. Makna kerja yang dimunculkan dapat digambarkan melalui mekanisme makna kerja. Mekanisme makna kerja dipelajari sebagai dasar atau proses bagaimana makna kerja dimunculkan oleh individu. Mekanisme makna kerja terdiri dari tujuh kategori, yaitu keaslian, efikasi diri, harga diri, tujuan, kepemilikan, transendensi, budaya dan *interpersonal sensemaking*. Peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 39 karyawan perempuan. Responden penelitian adalah karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Pengumpulan data menggunakan skala mekanisme makna kerja sebanyak 23 item yang disusun berdasarkan teori *Meaning of work* (B.D Rosso *et al*, 2010).

Metode analisis data menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for windows vers 21*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada mekanisme keaslian kategori tinggi sebanyak 20 responden (51%). Mekanisme efikasi diri dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (39%). Mekanisme harga diri diperoleh kategori tinggi terdapat 28 responden (72%). Mekanisme tujuan kategori rendah terdapat 21 responden (54%). Mekanisme kepemilikan sebanyak 27 responden dalam kategori tinggi (69%). Kemudian mekanisme transendensi terdapat 26 responden (67%) dalam kategori tinggi. Mekanisme budaya dan *interpersonal sensemaking* sebanyak 24 responden (62%) dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: *Ibu bekerja, makna kerja, mekanisme makna kerja*

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing I
3. Dosen Pembimbing II

Mechanism Meaning of Work in Working Mom at the Dental and Oral Hospital, University of Jember

Muslimatul Bariroh¹, Siti Nur Aini², Lila Noervita Andiyani³
Faculty of Psychology, University of Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

The meaning of work is the individual's meaning of his work activities. The meaning of work that is raised can be described through the mechanism of the meaning of work. The mechanism of the meaning of work is studied as the basis or process of how the meaning of work is raised by individuals. The working meaning mechanism consists of seven categories, namely authenticity, self-efficacy, self-esteem, purpose, ownership, transcendence, culture and interpersonal sensemaking. Researchers are interested in knowing the description of the mechanism of the meaning of work in mothers who work at the Dental and Oral Hospital, University of Jember.

This type of research uses descriptive quantitative methods. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The number of samples taken in this study were 39 female employees. Research respondents are female employees who are married and have children. Collecting data using a work meaning mechanism scale of 23 items arranged based on the Meaning of work theory (B.D Rosso et al, 2010).

The data analysis method uses the SPSS for windows vers 21 application. The results of this study indicate that the mechanism of authenticity in the high category is 20 respondents (51%). Mechanism of self-efficacy in the high category as many as 15 respondents (39%). Mechanism of self-esteem obtained high category there are 28 respondents (72%). There are 21 respondents (54%). Mechanism of ownership as many as 27 respondents in the high category (69%). Then the mechanism of transcendence there are 26 respondents (67%) in the high category. The mechanism of culture and interpersonal sensemaking as many as 24 respondents (62%) in the high category.

Keywords: *Working mom, meaning of work, mechanism meaning work*

1. Researcher
2. Supervisor I
3. Supervisor II

Pendahuluan

Masa dewasa merupakan masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa. Orang dewasa merupakan individu yang telah melewati tahap perkembangan dan pertumbuhan yang sebelumnya dan siap menerima kedudukan di masyarakat bersama orang dewasa lainnya. Masa dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun sampai kira-kira usia 40 tahun (Hurlock dalam Putri, 2019). Diantara beberapa tugas perkembangan tersebut, salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa yaitu mulai bekerja atau memilih kariernya. Bekerja mengandung fungsi-fungsi psikologis yang berkaitan dengan individu yang bekerja akan tertarik pada karir atau pekerjaan yang berbeda sesuai dengan fungsi mereka (individu) dalam hal ketertarikan, kemampuan, maupun kepribadian, hal tersebut sesuai dengan yang disebutkan ASA (*Attraction-Selection-Attrition*) (Gaggioti dalam Nurani, 2013).

Pada masa sekarang seseorang perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak tidak hanya berperan sebagai ibu yang hanya menjadi ibu rumah tangga saja tetapi juga mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir atau ibu yang bekerja. Banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh perempuan pada masa dewasa. Salah satunya bekerja dalam bidang kesehatan yaitu bekerja di rumah sakit. Rumah sakit yang menjadi tempat penelitian ini yaitu rumah sakit gigi dan mulut yang ada di Kabupaten Jember yaitu rumah sakit gigi dan mulut Universitas Jember Rumah sakit gigi dan mulut atau RSGM adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan gigi dan mulut perorangan untuk pelayanan pengobatan dan pemulihan yang dilaksanakan melalui pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan pelayanan tindakan medik (Dikutip dari laman <http://fkg.unej.ac.id/layanan-24-jam-rsgm-unej/>).

Partisipasi perempuan bekerja atau wanita karir dalam dunia kerja bukan sekedar menuntut persamaan hak laki-laki dan perempuan, tetapi sebagai proses seseorang perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi keluarga, lingkungan dan dirinya sendiri. Menurut Rogers (dalam Patioran 2012), manusia memiliki kecenderungan dasar yaitu kecenderungan mengaktualisasikan diri. Kecenderungan ini merupakan keinginan untuk

memenuhi potensi yang dimiliki dan mencapai tahap *human beingness* yang setinggi-tingginya. Aktivitas kerja yang dilakukan akan menimbulkan makna kerja pada diri individu tersebut. Berdasarkan pendapat Brief dan Nord (dalam Putra, 2016) makna kerja merupakan suatu hal yang muncul berdasarkan tujuan dari individu yang bekerja. Tujuan yang diperoleh merupakan hasil dari pengalaman seseorang ditambahkan dengan penilaian sosial yang ada pada orang lain terkait dengan pekerjaannya menjadikan seseorang yang memiliki pekerjaan mampu memutuskan sejauh mana makna kerjanya.

Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) mendefinisikan makna kerja (*meaning of work*) sebagai pemahaman karyawan tentang apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan. Terdapat tujuh kategori mekanisme yang mendorong individu membangun sebuah makna kerja. Kategori mekanisme makna kerja yaitu keaslian, efikasi diri, harga diri, tujuan, kepemilikan, transendensi, dan budaya dan interpersonal sensemaking. Mekanisme keaslian (*authenticity*) merupakan keselarasan antara persepsi dan perilaku individu dalam bekerja yang akan menimbulkan konsistensi dalam diri individu. Mekanisme efikasi diri (*self-efficacy*) berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kompetensi yang dihasilkan berasal dari keberhasilan mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Mekanisme harga diri (*self-esteem*) diartikan sebagai mekanisme keberanian yang menunjukkan bahwa perasaan pencapaian atau penegasan, akibat pengalaman kerja membantu memenuhi motivasi individu untuk percaya bahwa mereka adalah individu yang berharga dan layak. Mekanisme tujuan (*purpose*) merupakan perasaan yang diarahkan dan bersifat intensionalitas dalam kehidupan individu dan berkaitan dengan kejadian saat ini dan kejadian dimasa mendatang. Mekanisme kepemilikan (*belongingness*) merupakan perasaan kedekatan interpersonal di tempat kerja berkontribusi terhadap rasa memiliki dan kebersamaan yang dialami sebagai hal yang bermakna karena hubungan ini terasa nyaman dan mendukung. Mekanisme transendensi berkaitan dengan makna kerja yang dihasilkan merupakan wujud dari kontribusi sesuatu di luar dari dirinya. Mekanisme budaya dan *interpersonal sensemaking* diartikan bahwa pekerjaan

yang mereka lakukan menjadi bermakna atau memiliki makna, ketika orang lain di lingkungan mereka dapat menghargai dan menganggap keberadaan dan pentingnya pekerjaan yang mereka jalani.

Lakoy (2009) mengatakan bahwa bekerja di luar rumah bagi wanita yang sudah menikah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Hal ini karena wanita yang sudah menikah yang bekerja mempunyai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya (Lakoy, 2009). Kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat menerima diri apa adanya sehingga dapat menjalani hidupnya dengan baik. Pekerjaan yang bermakna diperkirakan muncul ketika seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan mereka, apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mereka meraih sukses dalam lingkungan kerjanya (Steger & Dik, 2009; Steger & Dik, 2010; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan kesejahteraan psikologis. Dengan makna kerja yang positif menjadikan pekerja itu menjadi lebih memahami apa tujuan bekerja atau apa yang ingin di capainya dan menjadi lebih sejahtera dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas dengan fenomena perempuan bekerja yang sudah menjadi ibu peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh terkait gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja di RSGM Universitas Jember.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Menurut Resseffendi (2010) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Untuk pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala mekanisme makna kerja diadaptasi dari Sany Mega Septiana (2018) yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Brent D. Rosso, dkk (2010). Instrument dalam penelitian ini berdasarkan tujuh mekanisme makna kerja, yaitu keaslian, efikasi diri, harga diri, tujuan, kepemilikan, transendensi, budaya dan *inyerpersonl sensemaking*. Teknik pengambilan sample dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja perempuan yang sudah menjadi istri dan memiliki anak dan bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden.

Hasil Uji Data Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3
Tabel Validitas Uji Data Penelitian

Mekanisme makna kerja	Indikator	Nomor aitem	Aitem valid	Aitem tidak valid
Keaslian	Menyadari minat yang dimiliki dalam menentukan atau memilih pekerjaan, mampu mengembangkan potensi diri melalui pekerjaannya, dan mampu berkomitmen pada setiap pilihan yang diambil	1,2,3	1,2,3	-
Efikasi diri	Melihat kesulitan dalam bekerja sebagai suatu tantangan, memiliki keyakinan untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya, memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana yang positif di lingkungan kerja.	4,5,6	4,5,6	-
Harga diri	Terdapat rasa kepuasan dalam diri ketika mendapat apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan, dan merasa berharga ketika mampu menyelesaikan tantangan dalam pekerjaan	7,8,9	7,8,9	-
Tujuan	Memiliki target yang jelas dalam bekerja, menjadikan pengalaman sebagai tolok ukur dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mempercayai bahwa apa yang dilakukan saat ini merupakan persiapan untuk masa depan	10,11,12	10,11,12	-
Kepemilikan	Merasa bahwa interaksi antar rekan kerja merupakan suatu kebutuhan yang penting dalam bekerja dan dapat membangun hubungan yang harmonis dan nyaman antar sesama rekan kerja	13,14,15	13,14,15	-
Transendensi	Percaya bahwa kesuksesan dalam bekerja tidak terlepas dari bantuan Sang Pencipta, merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini merupakan bentuk fitrah diri yang telah diberikan oleh Sang Pencipta, dan menyadari bahwa pekerjaannya merupakan suatu pertanggung jawaban kepada Sang Pencipta.	16,17,18	16,17,18	-
Budaya dan interpersonal sensemaking	Mampu membaca situasi untuk beradaptasi pada lingkungan kerja dan melibatkan kepekaan dalam membaca situasi dan kondisi di lingkungan kerja	19,20,21,22,23	19,20,21,22,23	-
Jumlah keseluruhan aitem		23	22	

Data uji sebenarnya skala mekanisme makna kerja diperoleh hasil bahwa 23 item dinyatakan valid dengan skor koefisien korelasi 0.407 sampai dengan 0.864 dengan mengacu pada signifikansi 5% maka artinya skala mekanisme makna kerja dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Uji Reliabilitas Uji data Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,944	23

Hasil reliabilitas uji sebenarnya menunjukkan bahwa skala mekanisme makna kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0.944 yang artinya memiliki reliabilitas sangat bagus. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel yang artinya dapat memberikan hasil atau nilai yang sama ketika diberikan lagi kepada subjek yang sama dengan situasi yang berbeda ataupun peneliti yang berbeda.

Uji Asumsi

Tabel 5
Uji Normalitas Alat Ukur

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Mekanisme Makna Kerja		
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,92
	Std. Deviation	9,488
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,742
Asymp. Sig. (2-tailed)		,641

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa skala mekanisme makna kerja memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.641 sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0.05. Maka data tersebut memiliki sebaran yang normal dan bisa digeneralisasikan pada seluruh populasi dalam penelitian ini.

Deskripsi mekanisme makna kerja

Aspek	Tinggi		Rendah		Total
	N	F	N	F	
Keaslian	20	51%	19	49%	39
Efikasi Diri	15	39%	24	61%	39
Harga Diri	28	72%	11	28%	39
Tujuan	18	46%	21	54%	39
Kepemilikan	27	69%	12	31%	39
Transendensi	26	67%	13	33%	39
Budaya dan <i>Interpersonal sensemaking</i>	24	62%	15	38%	39

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari 39 ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember pada aspek keaslian dalam kategori tinggi sebanyak 20 responden dengan prosentase 51% dan dalam kategori rendah sebanyak 19 responden dengan prosentase 49%. Pada aspek efikasi diri dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden dengan prosentase 39% dan dalam kategori rendah sebanyak 24 responden dengan prosentase 61%. Pada aspek harga diri diperoleh bahwa dalam kategori tinggi terdapat 28 responden dengan prosentase 72% dan dalam kategori rendah terdapat 11 responden dengan prosentase 28%. Selanjutnya pada aspek tujuan terdapat 18 responden dalam kategori tinggi dengan prosentase 46% dan dalam kategori rendah terdapat 21 responden dengan prosentase 54%. Pada aspek kepemilikan diperoleh bahwa sebanyak 27 responden dalam kategori tinggi dengan prosentase 69% dan sebanyak 12 responden dalam kategori rendah dengan prosentase 31%. Kemudian pada aspek transendensi terdapat 26 responden dalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 67% dan terdapat 13 responden dalam kategori rendah dengan prosentase 33%. Pada aspek budaya dan *interpersonal sensemaking* sebanyak 24 responden dalam kategori tinggi dengan prosentase 62% dan sebanyak 15 responden dalam kategori rendah dengan prosentase 38%.

Pembahasan

Pekerjaan yang bermakna mengacu pada bagaimana orang memandang secara luas arti dalam pekerjaan mereka (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski dalam Nurani, 2018). Mekanisme makna kerja berkaitan dengan bagaimana pekerjaan itu

menjadi bermakna (yaitu, mekanisme psikologis dan sosial yang mendasari). Mekanisme makna kerja dipelajari sebagai proses atau dasar seseorang untuk memunculkan makna kerjanya. Mekanisme makna kerja diidentifikasi ada tujuh kategori yaitu keaslian, kemanjuran diri, harga diri, tujuan, kepemilikan, transendensi, dan budaya dan interaksi interpersonal. Setiap individu memaknai pekerjaannya berbeda-beda karena hal ini berkaitan erat dengan persepsi yang cenderung bersifat subyektif, mengingat setiap individu mempunyai latar belakang yang berbeda pula.

Hasil penelitian ini menggambarkan masing-masing mekanisme makna kerja pada ibu bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember. Pada mekanisme keaslian menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden dengan prosentase sebesar 51% termasuk dalam kategori tinggi. Mekanisme keaslian diartikan sebagai rasa keselarasan antara perilaku dan persepsi tentang diri sendiri (Rosso, dkk 2010). Dalam hal ini mekanisme keaslian terwujud dengan adanya pemahaman tentang minat dan kemampuan terhadap diri sendiri. Ibu bekerja dalam memberikan makna kerja yang berdasar dari mekanisme keaslian nampak bahwa penegasan identitas pribadinya memiliki keterkaitan dengan konsistensi perilakunya dalam bekerja.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa mekanisme efikasi diri terdapat sebanyak 25 responden yang termasuk dalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 61%. Hal ini menunjukkan ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut memandang kesulitan dalam bekerja merupakan tantangan dan bukan sebagai beban pekerjaan, akan tetapi ibu yang bekerja belum cukup memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien dan lebih produktif dalam bekerja serta belum cukup mampu untuk merasa yakin atau percaya bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya memiliki dampak positif bagi diluar dirinya. Mekanisme efikasi diri dapat diartikan sebagai perasaan otonomi atau kontrol diri, kompetensi diri, dan dampak yang dirasakan. Perasaan otonomi atau kontrol diri pada ibu yang bekerja dipandang sebagai perasaan percaya bahwa dirinya memiliki inisiatif untuk mengubah dan mengembangkan cara penyelesaian tugas pekerjaannya dan memiliki kebutuhan untuk mengelola secara efektif aktivitasnya

dalam bekerja. Kompetensi diri dihasilkan dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tantangan dalam bekerja. Selanjutnya dampak yang dirasakan berkaitan dengan individu yang merasa bahwa dirinya mampu memberikan dampak positif bagi diluar dirinya lebih merasa memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan yang positif bagi organisasinya atau orang lain (Grant, dalam Rosso 2010).

Mekanisme harga diri atau *self esteem* memiliki prosentase lebih besar daripada kategori mekanisme makna kerja yang lainnya. Pada kategori mekanisme harga diri atau *self esteem* memiliki prosentase sebesar 72% dengan jumlah responden sebanyak 28 orang dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini yaitu 39 orang. Mekanisme harga diri menjadi dasar untuk ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember dalam memunculkan makna kerjanya. Mekanisme harga diri menunjukkan bahwa perasaan pencapaian atau penegasan yang dihasilkan dari pengalaman kerja membantu memenuhi motivasi individu untuk percaya bahwa mereka adalah individu yang berharga dan layak dengan pekerjaannya saat ini (Baumeister & Vohs, 2002; Gecas, 1991; Hakim, Locke, & Durham, 1997).

Individu yang dalam proses memunculkan makna kerjanya berdasarkan mekanisme harga diri memiliki rasa kepuasan dalam diri ketika dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya mendapatkan apresiasi, dan merasa berharga ketika mampu melewati dan menyelesaikan tantangan yang ada dalam pekerjaan atau tugasnya. Kemampuan atas dirinya menyelesaikan tantangan dalam mengerjakan tugas pekerjaan dirasa harus lebih ditingkatkan dan apresiasi atas keberhasilan menyelesaikan tantangan dalam penyelesaian pekerjaan sangat berarti bagi ibu yang bekerja untuk memunculkan makna kerjanya.

Mekanisme tujuan dikaitkan dengan istilah signifikansi pekerjaan yang artinya persepsi individu tentang pentingnya pekerjaan mereka akan memiliki dampak bagi kehidupan diluar dirinya. Dalam hal ini cita cita dan pengalam kerja individu sangat penting untuk mendorong individu dalam mencapai masa depannya atau tujuannya dalam bekerja (Bunderson & Thompson dalam Rosso dkk, 2010). Hasil penelitian ini terdapat 21 responden yang termasuk dalam

kategori rendah dengan prosentase sebesar 54% yang artinya bahwa ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember dalam memunculkan makna kerjanya melalui mekanisme tujuan tergambar bahwa dirinya belum cukup merasa percaya bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya saat ini akan berdampak positif bagi masa depannya dan dirinya hanya sekedar menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya tanpa adanya target yang jelas untuk masa depan atau masa mendatang yang berkaitan dengan tujuan atau cita-citanya.

Pada mekanisme kepemilikan atau *belongingness* sangat memperhatikan identifikasi sosial dengan orang lain di tempat kerja. Individu termotivasi untuk menjadi bagian dari kelompok sosial yang diinginkan, keanggotaan dalam kelompok tempat kerja menghasilkan rasa identitas, kepercayaan, atau atribut bersama yang dialami sebagai bermakna bagi karyawan karena mereka merasa seperti memiliki sesuatu yang istimewa (Hogg & Terry, dalam Rosso 2010). Dalam penelitian ini terdapat sebanyak 27 responden termasuk dalam kategori rendah dengan jumlah prosentase sebesar 69%. Dapat di artikan bahwa ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember dalam memunculkan makna kerjanya berdasarkan mekanisme kepemilikan membutuhkan adanya interaksi dan keterikatan antar rekan kerja. Perasaan kedekatan *interpersonal* dengan rekan kerja sangat berkontribusi terhadap rasa memiliki antar satu sama lain. Interaksi atau komunikasi yang terbuka di tempat kerja membuat individu merasa sangat mendapatkan dukungan ketika dirinya mendapatkan permasalahan ditempat kerja.

Selanjutnya pada mekanisme transendensi dalam penelitian ini terdapat sebanyak 26 responden yang termasuk dalam kategori rendah dengan prosentase sebesar 67% artinya ibu yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Jember dalam memunculkan makna kerjanya berdasarkan pada perasaan bahwa dirinya bekerja untuk melihat apakah dirinya memberikan dampak positif bagi masyarakat atau dunia diluar kepentingan dirinya. Merasa dirinya bekerja untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan merasa bahwa pekerjaan yang saat ini dilakukan merupakan anugrah atau pemberian dari Tuhan. Menganggap bahwa pekerjaan adalah sebuah amanah yang harus dikerjakan dan memiliki

tanggungjawab besar untuk membantu orang lain. Mekanisme transendensi berkaitan dengan kebermaknaan yang dihasilkan dari menghubungkan atau berkontribusi pada sesuatu di luar atau lebih besar dari diri sendiri (Lips-Wiersma dalam Rosso dkk, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 24 responden yang termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase sebesar 62% artinya bahwa ibu yang bekerja di rumah sakit gigi dan mulut untuk memunculkan atau membentuk makna kerjanya berdasar pada dirinya sangat memahami perbedaan nilai-nilai serta kebiasaan-kebiasaan yang melekat pada orang lain atau rekan kerja. Dengan pemahaman tersebut menjadikan dirinya bisa memahami sebuah pekerjaan yang harus dia lakukan. Mekanisme budaya dan *interpersonal sensemaking* mencakup kekuatan sosiokultural membentuk makna yang dibuat orang dari berbagai aspek pekerjaan mereka (Wrzesniewski dkk., dalam Rosso 2010). Pada mekanisme budaya dan *interpersonal sensemaking* menekankan peran lingkungan sosial sangat berpengaruh dalam munculnya makna kerja.

Karakteristik demografi dalam penelitian ini ada usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik usia responden terdapat periode usia dewasa awal dan usia dewasa madya. Selanjutnya karakteristik pendidikan terakhir responden terdapat tingkat pendidikan SMA/SMK, diploma dan sarjana. Sedangkan untuk karakteristik lama bekerja terdapat golongan *establishment stage* atau lama bekerja 1-10 tahun dan golongan *maintenance stage* atau lama bekerja lebih dari 10 tahun.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan tujuh kategori mekanisme makna kerja, peneliti menggambarkan masing-masing mekanisme makna kerja. Mekanisme harga diri dalam penelitian ini memiliki prosentase yang lebih besar dari mekanisme yang lain yaitu sebesar 72% dari 28 responden. Karakteristik demografi dalam penelitian terdapat karakteristik usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Saran

a. Saran bagi karyawan

Makna kerja merupakan suatu pengalaman yang sangat individual dan personal. Pengalaman ini dapat tercapai apabila individu memiliki kemampuan mengenali diri sendiri secara menyeluruh. Oleh karena itu penting bagi individu untuk mengetahui apa yang menjadi kelebihan serta kekurangannya, memiliki tujuan pekerjaan yang jelas, dan memahami apa yang menjadi keinginannya.

b. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu menggunakan jumlah sampel yang terlalu kecil sehingga mempengaruhi hasil analisa datanya. Dengan demikian peneliti selanjutnya diharapkan memperluas jumlah sampel agar hasil penelitiannya menjadi lebih homogeny dan bisa di generalisasikan. Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel dan termasuk dalam penelitian survei, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaitkan variabel lain dengan makna kerja dengan desain penelitian selain penelitian survei. Variabel lain yang bisa dikaitkan dengan variabel makna kerja yaitu kepuasan kerja, keterikan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Anshori, Nuraini Siti. (2013). *Makna Kerja (Meaning Of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2, No. 3, Desember 2013.
- Anwar, Hilwa. (2014). *Hubungan Antara Otonomi Kerja, Orientasi Peran Gender Keluarga, Keseimbangan Kerja-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Keluarga Pada Perempuan Yang Berperan Ganda*. Intuisi Jurnal Ilmiah Psikologi. IJIP 6 (2)
- Apperson et al. (2002). *Women Managers and the Experience of WorkFamily Conflict*. American Journal of Undergraduate Research. Vol.1. No.3.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Baay, Miera Hasanah. (2016). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement Melalui Meaning In Work Karyawan Bagian Divisi News Pada Pt. Televisi Transformasi Indonesia (Trans Tv) Jakarta*. Skripsi. Jakarta : Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Carolina, Ledita. (2013). *Studi Deskriptif Makna Kerja Pada Wanita Karir Yang Telah Berumah Tangga*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.
- Dewantoro, Benediktus Aditya Wahyu. (2017). *Makna Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Menjelang Pensiun Dan Tidak Memanfaatkan Program PMM (Masa Persiapan Pensiun)*. Skripsi. Yogyakarta : Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Dr.Hardiman, MHID,Phd. (2020). *Tanya jawab analisis data*. Guepedia.
- Firdarto, Magfiroha Cinta. (2017). *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan*. Skripsi. Malang : Fapsi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Gatari, Eka dkk. (2020). *Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover*

- intention of Millennials*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020): 15–28.
- Ghufrani, Safirah. (2020). *Meaningfulness Of Work* Pada Wanita Kerja Yang Telah Berkeluarga. Skripsi. Malang : Fapsi, UIN Malik Ibrahim.
- Handayani, Arri. (2013). *Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border*. Buletin Psikologi : Volume 21, No.2.
- Hapit, Rizki Pauziah. (2020). *Pengaruh Makna Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pekerja Wanita*. Skripsi. Jakarta : Fapsi, UIN Syarif Hidayatullah.
- Karyn A. Loscocco dan Arne L. Kalleberg. *Age And The Meaning Of Work In The United States And Japan*. *Social Forces*, Vol. 67, No. 2 (Dec., 1988). University of North Carolina Press.
- Kawuryan, Danirmala. (2017). *Hubungan Meaningful Work Dengan Kinerja Pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya Dan Kota Batu*. Skripsi. Malang : Fapsi, UMM.
- Perwira dan Dwiyaniti. (2011). *Makna Kerja Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Pada Buruh Wanita Di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga*. *Psycho Idea*, Tahun 9 No.2, Juli 2011. ISSN 1693-1076.
- Puspitacandri, Dkk. (2014). *Perbedaan Stres Ditinjau Dari Ibu Bekerja Dan Ibu Tidak Bekerja*. *Jurnal Psikologi Tabularasa* Volume 9, No.1, April 2014: 58-65
- Putra, Septa Waspada Hariyono. (2016). *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putri, Jasmine Gita. (2019). *Hubungan antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta*. *Jurnal Psikologi Mandala*. Vol. 3, No. 2.
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzeniewski, A. (2010). *On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review*. *Journal Research in Organization Behavior*.

- Septiana, Sany Mega. (2018). *Konstruksi Skala Makna Kerja*. Skripsi. Fakultas Kedokteran : Prodi Psikologi. Universitas Hasanuddin.
- Septiawan, Rezi. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontribusi Ibu Bekerja Terhadap Pendapatan Keluarga Di Kecamatan Pamulang*. Skripsi. Jakarta: FEB, UIN Syarif Hidayatullah.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syafiqoh, Nur. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Ibu Rumah Tangga Untuk Bekerja Di Desa Tangga Bosi Kecamatan Siabu Kabupaten Mandailing Natal*. Skripsi. Medan : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Wibowo, Rizka Sita. (2012). *Hubungan Antara Makna Kerja Dan Kesiapan Individu Terhadap Perubahan Organisasi (Studi Pada Perusahaan BUMN Yang Sedang Melakukan Perubahan Organisasi)*. Depok : Fapsi, Universitas Indonesia.

<http://fkg.unej.ac.id/layanan-24-jam-rsgm-unej/>

Identitas Peneliti

Nama : Muslimatul Bariroh

NIM : 1710811012

Alamat: Dusun Krajan RT/RW : 006/002 Sidodadi, Tempurejo, Jember

No.Hp : 082140056433

