

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Masa dewasa merupakan masa perubahan dari masa remaja menuju masa dewasa. Masa dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun sampai kira-kira usia 40 tahun. Sesuai tugas perkembangannya individu pada masa dewasa awal diharapkan memainkan peran baru, seperti peran suami atau istri, pencari nafkah, memiliki keinginan-keinginan baru, mengembangkan sikap dan nilai baru (Hurlock dalam Putri, 2019). Beberapa tugas perkembangannya, yaitu : mulai bekerja, memilih pasangan, belajar hidup dengan pasangan, mulai membina keluarga, mengasuh anak, mengelola rumah tangga, mengambil tanggungjawab sebagai warga Negara dan mencari kelompok sosial yang menyenangkan. Diantara beberapa tugas perkembangan tersebut, salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa yaitu mulai bekerja atau memilih kariernya.

Bekerja adalah melakukan kegiatan paling sedikit satu jam berturut-turut selama seminggu yang lalu dengan maksud untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. Bekerja mengandung fungsi-fungsi psikologis yang berkaitan dengan individu yang bekerja akan tertuju pada 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). Dengan bekerja identitas diri seseorang akan meningkatkan rasa kepercayaan terhadap diri sendiri. Pekerjaan yang bermakna bagi individu, artinya seseorang tersebut mampu mengembangkan identitas, nilai, dan martabatnya.

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 Universitas Jember. Rumah Sakit Gigi Dan Mulut merupakan sarana

pelayanan kesehatan gigi dan mulut perorangan untuk pelayanan pengobatan dan pemulihan yang dilaksanakan melalui pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan pelayanan tindakan medik. Guna meningkatkan fungsinya, RSGM Universitas Jember membuka layanan 24 jam. Dengan adanya layanan 24 jam, sistem kerja pada RSGM diubah menjadi sistem kerja 3 sif yaitu sif pagi, siang dan malam. Pembagian waktu pada tiap sif yaitu dengan kategori maksimal 8 jam kerja. (Dikutip dari laman <http://fkg.unej.ac.id/layanan-24-jam-rsgm-unej/>). Tenaga kerja perempuan di RSGM Universitas Jember memiliki pembagian sif yang sama dengan tenaga kerja laki-laki.

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. Menurut Vureen (dalam Puspitacandri dkk, 2014), wanita karir adalah wanita yang selain mengurus rumah tangga juga memiliki tanggung jawab di luar rumah baik di kantor, yayasan, atau wiraswasta dengan kisaran waktu 6 jam sampai 8 jam sehari, sedangkan ibu rumah tangga adalah ibu yang tinggal di rumah dengan melakukan tugas-tugas rumah tangga sehari-hari, sehingga waktunya banyak digunakan untuk keluarga. Kombinasi peran ibu dalam pekerjaan dan keluarga pada dasarnya merupakan kombinasi yang kondusif bagi kesehatan dan well-being perempuan (Barette, 2006).

Menurut Yulia (dalam Gani, 2016) menyebutkan bahwa secara umum ada beberapa faktor yang mendasari perempuan yang sudah menikah lalu memutuskan untuk bekerja, yaitu tuntutan hidup dimana pendapatan suami yang kurang mencukupi menjadikan perempuan bekerja, penghasilan tambahan untuk keleluasaan finansial wanita yang bebas menggunakan uangnya dari gaji bekerja, aktualisasi diri dan prestise untuk menemukan makna hidup melalui bekerja,

pengembangan bakat melalui bekerja, dan meminimalisir kejenuhan ketika hanya menjadi seorang ibu rumah tangga.

Partisipasi perempuan bekerja atau wanita karir dalam dunia kerja tidak sekedar meminta persamaan antara hak laki-laki dan perempuan, tapi sebagai proses seseorang perempuan untuk mengaktualisasikan diri sebagai manusia yang berguna bagi keluarga, lingkungan dan diri sendiri. Menurut Rogers (dalam Patioran 2012), individu memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan ini merupakan pemenuhan potensi yang dimiliki dan pencapaian pada tahap *human baingness* yang tinggi. Sebagai perempuan bekerja yang memiliki tujuan ingin mengaktualisasikan dirinya melalui bekerja akan memunculkan potensi dirinya secara optimal jika dirinya mengetahui kelemahan dan kelebihanannya. Setiap aktivitas kerja dapat menimbulkan sebuah makna kerja pada diri individu. Berdasarkan pendapat Brief dan Nord (dalam Putra, 2016) makna kerja merupakan dibentuk atau muncul berdasarkan tujuan bekerja. Tujuan dibentuk dari pengalaman seseorang ditambahkan dengan penilaian sosial yang ada pada orang lain terkait dengan pekerjaannya, hal tersebut menjadikan individu mampu memunculkan sejauh mana makna kerjanya. Faktanya dari hasil wawancara perempuan bekerja yang telah berumah tangga memaknai pekerjaannya berdasarkan tujuan bekerja yaitu untuk membantu kondisi keuangan keluarga, yang nantinya keuangan tersebut akan ditabung untuk kebutuhan anaknya dimasa depan, selain itu untuk menerapkan ilmu yang sudah didapatkan saat kuliah.

Pengalaman yang didapatkan individu ditempat kerja dapat memunculkan makna kerja (Harpaz dalam Dewantoro, 2017). Menurut Humphrey, dkk (2007) menyatakan bahwa makna kerja (*meaning of work*) sebagai sumber daya psikologis yang paling penting untuk mencegah hasil kerja negatif yang diberikan oleh seorang pegawai atau karyawan. Sedangkan menurut Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) makna kerja (*meaning of work*) didefinisikan sebagai

pemahaman individu tentang tugas dan tanggungjawab serta aktivitas dalam bekerja sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan. Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa makna kerja yaitu bagaimana individu atau seseorang memberikan arti atau makna pada pekerjaannya.

Rosso, dkk (dalam Septiana, 2018) mengemukakan ada 7 kategori mekanisme yang mendorong individu membangun sebuah makna kerja. Kategori mekanisme makna kerja yaitu *authenticity*, *self efficacy*, *self esteem*, *purpose*, *belongingness*, *transendence*, *culture* 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.

Berdasarkan hasil wawancara, subyek merupakan seseorang ibu yang bekerja di salah satu instansi rumah sakit. Pada mekanisme keaslian, ibu yang bekerja mengatakan bahwa dirinya memilih pekerjaannya berdasarkan minat didalam dirinya dan melalui pekerjaannya individu tersebut mampu mengembangkan potensi dirinya yang positif dan memahami kemajuan dirinya melalui peningkatan kemampuan-kemampuan dirinya. Ibu yang bekerja merasa bahwa pekerjaannya memberikan manfaat bagi dirinya dan keluarganya, selain itu dirinya memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang harus dilakukan sesuai tugas-tugas pekerjaannya dengan baik dan peka. Pada mekanisme efikasi diri, ibu yang bekerja memahami kesulitan sebagai hal yang wajar dalam pekerjaan dan melihat kesulitan bukan sebagai beban. Ketika mengalami kesulitan, ibu yang bekerja dapat menyelesaikannya dengan meminta bantuan rekan kerja atau atasan jika dirinya sendiri tidak mampu menyelesaikan kesulitan yang sedang dialaminya. Ibu yang bekerja percaya bahwa setiap pekerjaan yang rumit mampu diselesaikan dengan kerjasama tim antar rekan kerja. Menurutnya kesulitan dan tugas pekerjaan yang rumit harus diselesaikan dengan diteliti dan detail.

Pada mekanisme harga diri, ibu bekerja yang mampu mencapai prestasi kerja menganggap bahwa kinerjanya sudah baik dan masih perlu ditingkatkan lagi kinerjanya. Penghargaan atas prestasi yang didapatkan sangat mendukung untuk dirinya dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Ibu yang bekerja mengatakan bahwa dirinya belum memiliki target yang jelas dalam bekerja, hanya sekedar menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa memiliki target tertentu yang mengarah ke masa depan karirnya. Selanjutnya pada mekanisme tujuan, ibu yang bekerja mengatakan bahwa prioritas dirinya di tempat kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Hasil wawancara ini dikaitkan dengan mekanisme makna kerja dengan tujuan agar lebih detail memahami makna kerja pada ibu yang bekerja.

Pentingnya makna kerja (*meaning of work*) dijelaskan oleh Steger (2012) melalui sebuah penelitiannya, yang mana pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan dengan makna kerja (*meaning of work*) yang tinggi, dapat mengurangi resiko terjadinya *turnover* atau berhentinya karyawan dengan sukarela dan pindah ke tempat kerja lainnya. Lebih lanjut, Steger (2012) juga menegaskan bahwa makna kerja (*meaning of work*) merupakan bagian yang penting bagi kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja dan kepuasan dengan organisasinya. Faktanya keterlibatan perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak menyebabkan para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik (Simon, dalam Apperson et al, 2002).

Bekerja di luar rumah bagi wanita yang sudah menikah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Wanita yang sudah menikah dan bekerja mempunyai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri agar meningkatkan kesejahteraan psikologisnya (Lakoy, 2009). Penerimaan individu terkait keadaan dirinya dan dapat menjalani hidup yang sempurna berarti sudah mencapai kesejahteraan psikologisnya. Pekerjaan menjadi bermakna ketika individu memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan, kebutuhan dan cara individu 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.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja di RSGM Universitas Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja di RSGM Universitas Jember.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga dapat menambah literatur penelitian terkait gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan terkait bagaimana gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja di RSGM Universitas Jember.

#### b. Bagi Instansi

Alat ukur penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kemampuan karyawan terkait pentingnya makna dalam pekerjaan.

#### c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan atau referensi terkait dengan gambaran mekanisme makna kerja pada ibu yang bekerja.

## E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal karakteristik subjek, jumlah, dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

1. Penelitian dari Hasanah Miera. 2016. *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement Melalui Meaning Work Karyawan Bagian Devisi News Pada PT Televisi Transformasi Indonesia (Trans TV) Jakarta*. Skripsi. Prodi Ekonomi : STIE Indonesia Banking School. Penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *Transformasional Leadership* akan lebih meningkatkan *work engagement* karena karyawan lebih aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, karyawan melihat pekerjaannya sebagai hal yang utama dan sebagai suatu hal yang penting untuk harga dirinya. *Tranformasional Leadership* juga meningkatkan *meaning in work* karena karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang besar dalam hidupnya. Rasa *meaning in work* akan lebih meningkatkan rasa *work engagement* karyawan karena ditunjukkan dengan suatu pekerjaan akan bermakna jika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya.
2. 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. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara makna kerja dengan stres kerja. Anggota fungsional Sabhara yang mempunyai *sense of work* klise memperhatikan tidak melakoni tegangan kriya, sehingga mempunyai periode tegangan kriya yang lebih rendah. Fungsi sabhara diharapkan mempunyai moral denyut dan bisa digunakan menjelang menghalangi dan melalui tegangan kriya. Anggota Sabhara Polri menyala menimbulkan moral kriya

berpose dan beraksi reseptif tiru berpendapat jaga giliran meniti bagian atau resesi di tempat kriya. Mereka mempunyai talen menjelang beraksi klise dan menancapkan penyelesaian berpokok bagian yang jadi di wadah kriya. Polisi sabhara yang mempunyai moral kriya klise juga mempunyai talen menjelang mempertinggi stimulan intrinsiknya, sehingga mempunyai durabilitas roh yang lebih setia dibandingkan warga sabhara yang mempunyai moral kriya klise bagian dalam meniti bagian denyut.

3. 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. Penelitian tentang abdi dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat seperti bab berusul sipil tradisi jawa berkacak berlapiskan pandangan hidup-pandangan hidup dan aliran peradaban tertentu. Makna tugas bagian dalam faset tradisi jawa bisa dijelaskan seperti berlaku menjadikan suatu programa yang berkehendak mengejar ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan, berlaku tambah wahyu nyawiji, greget, sengguh, lan ora mingkuh, nguri-tali pular kebudayaan, wahyu beruang tanpa banda, ngalap berkah, berlaku tambah pengertian sangkan paraning dumadi, golong gilig, manunggaling kawulo lan gusti, berlaku menjadikan suatu programa menjelang srawung dan ngluru prepat, hamemayu hayuning bawana, hamemangun karinak tiyasing sesame dan berlaku penuh kera diri.
4. Benekdiktus Aditya Wahyu Dewantoro (2017) dengan judul “*Makna Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Menjelang Pensiun Dan Tidak Memanfaatkan Program MPP*”. Penelitian ini berkaitan dengan pemaknaan kerja pada pegawai negeri sipil yang menjelang pensiun dan tidak memanfaatkan program MPP adalah melihat kerja sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi sehari-hari. Pekerjaan menjadi sebuah orientasi instrumental atau orientasi ekonomi, dimana tujuan para pegawai dalam

bekerja adalah memberikan nafkah kepada keluarga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga upah/gaji menjadi motivasi mereka untuk tetap bekerja. Pemaknaan kerja pada pegawai negeri sipil yang lainnya adalah memaknai kerja sebagai aspek membangun hubungan relasi sosial. Dengan adanya interaksi sosial mereka akan lebih hidup dan semangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan yang cenderung positif dan rekan kerja maupun atasan kerja mendukung apa yang dilakukan dan dikerjakan dan bisa diajak kerjasama dalam melakukan sebuah visi misi kerja.

