



KEBERMAKNAAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN PT PRIMAYUDHA

Dyah Ayu Krisna Dewi¹

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
802015081@student.uksw.edu

Berta Esti Ari Prasetya²

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Abstract

In Indonesian culture, especially Central Java, male and female have different roles, men work while women take care of the house. Although it should have a different role, in fact men and women are now working together, therefore very interesting to know is there a difference in the meaningfulness of work between men and women? and how the description of the meaningful work of men and women. Based on that, the researchers conducted empirical tests on 2 groups of workers, the male group, containing 54 samples and the female group containing 49 samples with the mixed method especially embedded concurrency method. The main test in this study uses quantitative methods and supported by qualitative methods. The quantitative test results show that there are significant differences in the level of meaningfulness of the work of female and male sample groups with the calculation of the Independent Sample Test of 4.431 with a significance of 0.000 ($p < 0.005$). The results of qualitative test on 3 male participants and 3 female participants showed that the meaningfulness of male work was based on the responsibility to provide for family and women based on the need to interact. Based on the two tests that have been conducted, it shows that the meaningfulness of the work of men and women in Central Java, especially employees of PT. Primayudha Mandirijaya was different.

Keyword: Culture, Meaningfull work, Sex.

Abstrak

Dalam budaya Indonesia khususnya Jawa Tengah laki-laki dan perempuan diperlakukan berbeda serta memiliki peran yang berbeda yakni laki-laki bekerja sedangkan perempuan mengurus rumah. Pada faktanya laki-laki dan perempuan kini sama-sama bekerja, oleh karena itu sangat menarik untuk mengetahui Adakah perbedaan kebermaknaan kerja antara laki-laki dan perempuan? Serta Bagaimana gambaran kebermaknaan kerja laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hal itu, peneliti melakukan pengujian empiris pada 2 kelompok pekerja yakni kelompok laki-laki, berisi 54 sampel dan kelompok perempuan berisi 49 sampel dengan metode *mixed methode* dengan strategi *embedded konkruen*. Pengujian utama dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan didukung oleh metode kualitatif. Hasil pengujian kuantitatif menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat kebermaknaan kerja kelompok sampel perempuan dan laki laki dengan perhitungan *Independent Sampel Test* sebesar 4,431 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,005$). Hasil pengujian kualitatif pada 3 partisipan laki-laki dan 3 partisipan perempuan menunjukkan kebermaknaan kerja laki-laki didasari oleh tanggung jawab untuk menafkahi keluarga dan perempuan di dasari oleh kebutuhan untuk berinteraksi. Berdasarkan kedua pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah, khususnya PT. Primayudha Mandirijaya berbeda.

Kata kunci: Budaya, Kebermaknaan Kerja, Jenis Kelamin.

PENDAHULUAN

Salah satu bagian yang penting dalam hidup manusia adalah bekerja dan pada umumnya manusia menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja (Hasan, 2004). Hasil survei yang dilakukan oleh firma konsultan Tower Perrin (dalam Scroggins, 2008) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja sekarang dipandang oleh para pekerja sebagai hal yang lebih bernilai jika dibandingkan dengan hadiah eksternal yang diterima. Bahkan Yeoman (2014) menyatakan bahwa kebermaknaan dalam bekerja adalah kebutuhan manusia yang bersifat fundamental. Pentingnya kebermaknaan kerja bagi pekerja/karyawan telah banyak dibuktikan melalui penelitian yang salah satunya dilakukan oleh Arnold, Turner, Barling, Kelloway dan McKee (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang konsisten antara manfaat bagi organisasi dan bagi pekerja itu sendiri, artinya saat pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna bukan sekedar rutinitas untuk mendapatkan gaji, pekerja akan memiliki sikap yang sesuai dengan keinginan organisasi. Steger, Dik dan Duffy (2012) juga menyatakan bahwa pekerja yang merasakan pekerjaannya bermakna, memiliki penyesuaian psikologis yang lebih baik serta memiliki tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah bila dibandingkan dengan pekerja yang tidak merasakan kebermaknaan kerja serta secara bersamaan memiliki kualitas yang diinginkan oleh organisasi.

Fairlie (2010) menyatakan bahwa tercapainya kebermaknaan kerja menjadikan individu memiliki kinerja yang lebih untuk mencapai keberhasilan organisasi dan kesuksesan kariernya. Sedangkan Scroggins (2008) menemukan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari organisasi. Lebih dari itu Stager dkk (2012) melalui hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel-variabel yang bersifat *desirable* bagi organisasi seperti, kepuasan kerja, komitmen karir dan organisasi, produktivitas, *OCB*, serta memiliki hubungan negatif dengan variabel yang bersifat *undesirable* bagi organisasi seperti stres kerja, keinginan untuk keluar dari organisasi, absensi pekerja. Dengan demikian, adanya kebermaknaan kerja memberikan manfaat besar bagi individu tersebut melalui kesuksesan karier, kesejahteraan subjektif serta penyesuaian psikologis yang baik sedangkan bagi organisasi adalah rendahnya keinginan untuk keluar dari organisasi dan kontribusi pekerja yang lebih optimal. Stager dkk (2012) mengemukakan kebermaknaan kerja adalah pengalaman subjektif yang terdiri dari persepsi positif pekerja terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaan mampu memfasilitasi pertumbuhan diri serta merasa pekerjaan memberi manfaat yang lebih

baik bagi orang lain. Stager menjelaskan lebih lanjut bahwa kebermaknaan kerja memiliki 3 aspek yaitu *positife meaning* yang merupakan cerminan dari kebermaknaan psikologis pekerja/karyawan dimana pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan penting, *meaning making through work* aspek ini membantu karyawan mengungkap konteks kehidupan yang lebih luas dengan bekerja sebagai sarana memahami diri sendiri dan lingkungan sekitar serta memfasilitasi pertumbuhan pribadi, yang terakhir *greater good motivations* aspek ini mencerminkan bahwa pekerja merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kebermaknaan kerja menurut Oades, Stager, Fave dan Passmore (2017) dibagi menjadi 3 kategori. Pertama, level *personal* yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan individu tersebut seperti jenis kelamin, kepribadian, *locus of control*, usia dll. Kedua, level *interpersonal* yaitu relasi dengan rekan, atasan, bawahan. Ketiga, adalah karakteristik pekerjaan seperti desain pekerjaan, otonomi tugas dll.

Kebermaknaan kerja sendiri telah banyak diteliti namun demikian rata-rata penelitian tersebut dilakukan di Amerika utara dan Eropa selaras dengan pendapat Nystedt, Sjoeborg dan Haegglund (1999) yang menyebutkan sebagian besar penelitian tentang sikap kerja termasuk kebermaknaan kerja dilakukan di Amerika Utara dan Eropa, yang hasilnya tidak dapat digeneralisasikan lintas negara dengan kondisi industri, ekonomi, budaya serta tradisi yang berbeda, tanpa beberapa pengujian empiris. Sedangkan Hasan (2004) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya dan kemasyarakatan memengaruhi nilai-nilai kerja dan perilaku kerja individu di setiap negara. Budaya, tradisi, kondisi ekonomi yang ada di negara–negara lain tentu akan berbeda dari Amerika Utara dan Eropa yang kemudian berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan setempat. Hal ini terbukti dari beberapa hasil penelitian mengenai kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin yang memiliki hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan Stager dkk (2012) di Amerika Utara dan Eropa menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kebermaknaan kerja diantara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Hasil berbeda didapat pada penelitian Hasan (2004) yang dilakukan di Kuwait, penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Adapun hasil tersebut salah satunya disebabkan oleh budaya Kuwait yang berbeda dengan budaya Eropa dan Amerika Utara, dimana nilai-nilai budaya yang dianut oleh masyarakat Kuwait berdasarkan nilai-nilai dan budaya Islam Konservatif.

Stager dkk (2012) menjelaskan bahwa mungkin terdapat hasil penelitian yang berbeda pada negara–negara dengan tingkat ekonomi dan budaya yang berbeda dengan Amerika Utara dan

Eropa. Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa budaya memengaruhi nilai dan sikap pekerja, oleh karena itu Indonesia yang memiliki budaya berbeda dengan Amerika Utara dan Eropa memiliki kemungkinan hasil penelitian yang berbeda pula. Perbedaan budaya tersebut salah satunya dapat dilihat dari peran laki-laki dan perempuan. Dalam budaya Eropa dan Amerika utara menurut Holt (2006) laki-laki dan perempuan ideal adalah yang dapat mempertahankan karir dan tugasnya sebagai suami dan istri, sedangkan di Indonesia khususnya Jawa tengah menurut Hemawati (2007) suami atau laki-laki ideal berperan sebagai pencari nafkah sedangkan perempuan berperan sebagai *konco wingking* atau teman belakang yang artinya pengurus rumah tangga. Sementara itu perempuan menurut Abdullah (1997) berada dalam posisi *second class* atau subordinat laki-laki.

Namun demikian kini banyak perempuan Jawa Tengah bekerja dan bahkan berperan sebagai kepala keluarga yang memiliki fungsi mencari nafkah, tentu hal ini berbeda atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai dan peran ideal perempuan dalam budaya Jawa Tengah. Rosso, Dekas dan Wrzesniewski (2010) menyatakan salah satu pembentuk dari kebermaknaan kerja adalah budaya setempat, oleh sebab itu sangat mungkin jika hasil penelitian yang telah dilakukan di negara-negara lain berbeda dengan hasil penelitian di Indonesia khususnya Jawa Tengah mengingat budaya yang berbeda. PT. Primayudha Mandirijaya adalah salah satu perusahaan *textile* di Jawa Tengah yang tergolong stabil sampai saat ini. PT. Primayudha Mandirijaya sendiri memproduksi benang yang di ekspor ke lebih dari 30 negara. Namun kini ada beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut dan berpotensi mengganggu proses produksi. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 2 orang *staff HRD* diketahui bahwa tingkat *turn over* karyawan wanita di perusahaan tersebut sangat tinggi. *Turn over* sendiri menurut Stager dkk (2012) memiliki hubungan negatif dengan kebermaknaan kerja, sehingga ketika kebermaknaan kerja tinggi maka tingkat *turn over* rendah dan sebaliknya.

Peneliti diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk melakukan *exit interview* pada karyawan yang akan mengundurkan diri. *Exit interview* tersebut dilakukan pada 10 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Hasil wawancara menunjukkan 8 karyawan perempuan mengundurkan diri karena merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tergolong berat, membosankan, suasana dirasa tidak nyaman yang akhirnya membuat subjek tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa 8 subjek tersebut memiliki evaluasi yang kurang positif terhadap pekerjaan, menurut Stager dkk (2012) hal itu merupakan salah satu indikator dari rendahnya kebermaknaan kerja. Delapan karyawan perempuan tersebut menuturkan bahwa sebelumnya sudah sering memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi namun tidak

dilakukan karena faktor ekonomi, takut kalau tidak memiliki kesibukan dan juga merasa bahwa bekerja tidak membuat 8 partisipan tersebut lebih berkembang secara kemampuan karena melakukan rutinitas yang selalu sama dalam kurun waktu yang lama. Hal ini menunjukkan bahwa 8 karyawan perempuan tersebut merasa bekerja tidak membantu memfasilitasi diri untuk lebih berkembang dan kurang membantu untuk memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap diri dan dunia sekitarnya. Hal tersebut juga merupakan indikator dari rendahnya kebermaknaan kerja, menurut Stager dkk (2012) seseorang yang memiliki kebermaknaan kerja akan memiliki evaluasi yang positif terhadap pekerjaannya serta merasa bahwa bekerja merupakan salah satu sarana untuk mengembangkan diri. Sedangkan 2 karyawan perempuan mengundurkan diri karena harus merawat anak yang sedang sakit.

Berbeda dengan karyawan perempuan, karyawan laki-laki memiliki alasan yang tergolong bervariasi. Sebagian besar karyawan laki-laki merasa cocok dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja laki-laki memiliki evaluasi yang positif terhadap pekerjaan. Menurut Stager dkk (2012) evaluasi yang positif terhadap pekerjaan merupakan salah satu indikator dimilikinya kebermaknaan kerja. Empat karyawan laki-laki mengundurkan diri karena menderita penyakit yang menyebabkan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik. Tiga karyawan laki-laki menyatakan ingin membuka usaha sendiri dan memang sudah direncanakan sejak awal bekerja. Tiga karyawan merasa tidak cocok dengan atasan dan rekan kerja namun tidak memiliki masalah dengan tugas yang harus dikerjakan di perusahaan tersebut. Rata-rata karyawan perempuan yang mengundurkan diri baru bekerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 2 tahun sedangkan karyawan laki-laki yang mengundurkan diri telah bekerja 5-25 tahun.

Dari hasil wawancara awal dan *exit interview* yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan perempuan cenderung memiliki kebermaknaan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan laki-laki, hal ini mungkin disebabkan oleh nilai-nilai budaya yang ada di Jawa Tengah. Budaya tersebut menyatakan bahwa peran ideal perempuan/istri adalah mengurus rumah tangga sedangkan laki-laki bekerja/mencari nafkah. Hasan (2004) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya setempat memengaruhi sikap kerja karyawan pada suatu negara oleh sebab itu, penenliti ingin membuktikan secara empiris mengenai “Adakah perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin?” Berdasarkan hal tersebut peneliti mengajukan hipotesa dalam penelitian ini yakni “Ada perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin” Kemudian peneliti juga tertarik untuk memperjelas dan memperdalam pemahaman mengenai kebermaknaan kerja laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah khususnya karyawan PT.

Primayudha Mandirijaya. Peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa partisipan guna mengetahui informasi tentang pemahaman mengenai kerja dan kebermaknaan kerja pada karyawan yang menjadi partisipan seperti, alasan dibalik keputusan partisipan untuk bekerja, manfaat bekerja yang dirasakan partisipan sendiri dan lingkungan sekitar dalam sudut pandang partisipan, dll. Pada dasarnya penelitian ini dilakukan guna mengetahui hal-hal yang mendasari adanya perbedaan kebermaknaan kerja laki-laki dan perempuan serta melengkapi informasi dari permasalahan penelitian yang pertama. Adapun pertanyaan penelitian yang kedua adalah bagaimana gambaran kebermaknaan kerja karyawan laki-laki dan perempuan di Jawa Tengah khususnya PT. Primayudha Mandirijaya?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode gabungan dengan strategi *embedded* konkrue yang merupakan strategi metode campuran dengan pengumpulan data dilakukan secara berkesinambungan antara kualitatif dan kuantitatif, dimana salah satu metode menjadi metode utama dan metode yang lain merupakan pendukung (Creswell, 2009). Dalam penelitian ini metode kuantitatif merupakan metode utama dan metode kualitatif menjadi metode pendukung.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin yakni perempuan dan laki-laki, sedangkan variabel tergantung adalah kebermaknaan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Primayudha Mandirijaya yang sudah/pernah menikah dan berasal dari Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian kuantitatif berjumlah 110 orang, dibagi dalam 2 kelompok. Kelompok perempuan berisi 55 orang sampel karyawan perempuan dan kelompok laki-laki berisi 55 orang sampel karyawan laki-laki, dengan karakteristik sudah/pernah menikah, berasal dari Jawa Tengah, berstatus karyawan PT. Primayudha Mandirijaya. Semua skala yang dibagikan kembali kepada peneliti namun tidak semua digunakan oleh peneliti, ada 6 skala dari kelompok sampel perempuan dan 1 sampel dari kelompok laki-laki yang dinyatakan gugur oleh peneliti, karena tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Kemudian sampel yang digunakan dalam penelitian kualitatif diambil dari sampel penelitian kuantitatif berjumlah 6 partisipan. Tiga orang laki-laki dan 3 orang perempuan, dengan karakteristik sudah/pernah menikah, berasal dari Jawa Tengah, berstatus karyawan PT. Primayudha Mandirijaya.

Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel pada karyawan PT Primayudha yang kebetulan bertemu dengan peneliti di lingkungan perusahaan, serta dapat digunakan sebagai sampel dan memiliki karakteristik yang sesuai dengan konteks penelitian ini.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kebermaknaan Kerja yang dibuat oleh Stager dkk (2012). Terdiri dari 3 aspek yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, *greater good motivations* dengan model skala Likert serta memiliki 5 pilihan jawaban yaitu sangat benar, benar, netral, tidak benar dan sangat tidak benar. Reliabilitas dari Skala Kebermaknaan Kerja ini adalah 0,93.

Skala tersebut dialihbahasakan oleh peneliti kemudian diuji kembali reliabilitas dan daya diskriminasinya. Pengujian dilakukan sebanyak dua kali dengan batas koefisien korelasi item total $\geq 0,30$ (Azwar, 2004). Pada pengujian pertama terdapat 1 item gugur dengan koefisien reliabilitas 0,870. Selanjutnya pada putaran ke dua tidak terdapat item yang gugur dengan koefisien reliabilitas 0,888 yang berarti reliabel. Nilai item *correlation total* bergerak dari 0,336 sampai 0,762. Selain dengan skala, pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara semi terstruktur pada 6 subjek. Sedangkan pada metode kualitatif penulis menggunakan metode wawancara semi terstruktur

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik ‘Uji-t’ dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 16.0. Penggunaan teknik statistik ini bertujuan untuk mencari perbedaan satu variabel tergantung (kebermaknaan kerja) antara dua kelompok jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan.

Analisis data kualitatif mengacu pada langkah-langkah analisis data yang dikemukakan oleh Bungin (2007). Pertama, data kualitatif diorganisasikan dalam bentuk verbatim dan dilakukan reduksi data. Selanjutnya, diberikankode–kodeberupaangka(1, 2.. dst). Kemudian dilakukan penegasan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*) atau kegiatan akhir dari analisis data kualitatif. Keabsahan data kualitatif dilakukan dengan metode *member check* atau pengecekan dengan anggota yang terlibat dalam proses pengumpulan data (Moleong, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel kebermaknaan kerja pada partisipan laki-laki dan perempuan, maka digunakan 5 kategori pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 1.

Kriteria Skor Kebermaknaan Kerja Pada Partisipan Laki-Laki dan Perempuan

Kategori	Interval	Laki-laki				Perempuan			
		f	%	Mean	SD	f	%	Mean	SD
Sangat tinggi	$37,8 \leq x < 45$	9	17			3	6		
Tinggi	$30,6 \leq x < 37,8$								
Sedang	$23,4 \leq x < 30,6$	20	37	31,44	7,41	12	24	24,82	7,76
		19	35			6	12		
Rendah	$16,2 \leq x < 23,4$	4	7			23	47		
Sangat rendah	$9 \leq x < 16,2$	2	4			5	10		

Data di atas menunjukkan mayoritas partisipan laki-laki memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 35%, sedangkan mayoritas partisipan perempuan tergolong pada kategori rendah dengan presentase 47%.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada penelitian ini. Hasil uji normalitas data menunjukkan nilai K-S-Z sebesar 0,966 dengan nilai sign. = 0,309 ($p > 0,05$) dengan demikian sebaran data dalam penelitian ini normal.

Selanjutnya dilakukan pengujian homogenitas, menunjukkan bahwa nilai koefisien *Levene Test* sebesar 0,986 dengan signifikansi sebesar 0,323. Oleh karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut homogen.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah menggunakan uji-t. Uji ini digunakan untuk melihat apakah rata-rata satu sampel berbeda dengan sampel lainnya. Jika $p < 0,05$ maka, ada perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin. Namun jika $p > 0,05$ maka, tidak ada perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin.

Hasil dari analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Komparatif Independent Sample Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
KK Equal variances assumed	986	.323	4.431	101	.000	6.62812	1.49573	3.66100	9.59524
Equal variances not assumed			4.421	98.936	.000	6.62812	1.49913	3.65349	9.60275

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin (*equal variance assumed*) memiliki nilai *t-test* sebesar 4,431 dengan signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin. Nilai *mean* kelompok subjek laki-laki adalah 31,44 dan nilai *mean* kelompok subjek perempuan sebesar 24,82. Oleh sebab itu, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin, dimana kebermaknaan kerja karyawan laki-laki yang lebih tinggi.

Tabel 3

Identitas Subjek

Ket	L1	P1	L2	P2	L3	P3
Jenis Kelamin	L	P	L	P	L	P
usia (Thn)	47	44	43	38	56	37
Jabatan	Kepala urusan	Kepala urusan	Staff	Staff	Kepala urusan	Staff
Status	Duda	Kawin	Kawin	Kawin	Kawin	Kawin
Agama	Islam	Islam	Islam	Islam	Islam	Islam
Lama pernikahan (Thn)	18	17	16	14	32	18
Lama bekerja (Thn)	26	19	19	10	32	16
Pendidikan	S1	S1	S1	SMA	SMA	S1

Analisis Kualitatif

Laki laki	Perempuan
Asal Pemahaman Partisipan Atas Peran Suami dan Istri	
L1: "... <i>asline kan ngene wong wedok neng omah, wong lanang kerjo ngunu ki wes ono ket jaman leluhur mbak...</i> , di agama juga gitu ta mbak"	P1: "...saya juga tetap akan menjalankan peran saya sebagai konco wingking walaupun berarti saya harus bekerja lebih keras ya mbak, saya harus konsisten karena saya diijinkan bekerja"
L2: "...secara takdir atau kodrat istri memang tidak bekerja dia harus mengurus rumah tangga dan suami yang bekerja, itu sudah ketetapan-Nya..."	P2: "...Memang kerja tugas suami tapi saya akan kerja lebih keras biar bisa kerja. Kerjaan rumah sama anak beres, saya tidak akan mengabaikan tugas saya, Emang tidak ada yang memberitahu saya, tapi semua orang kan begitu, kalau kita lihat kan dari <i>mbah-mbah</i> kita sudah ada"
L: "Pada waktu akad nikah laki-laki dikasih penjelasan dari naif tanggung jawab seorang suami itu memberi nafkah dan mencukupi kebutuhan keluarga istri dan anak-anak"	P3: "Hidup di masyarakat kan gitu, perempuan tidak boleh melebihi suami dalam penghasilan dan pendidikan karena, contone ngene mbak kerja cari uang kan tugas suami, perempuan atau istri bagian rumah, bisa kerja kalau suami ijin. Wedi istri istilaha dadi sombong di depan suami, saya paham, bukan itu niat saya, saya pengen buat keluarga saya bangga"

Pemahaman 2 dari 3 partisipan laki-laki mengenai asal peran suami dan istri berasal dari penghayatan dari agama yang dianut yaitu Islam, sedangkan L1 berasal dari tradisi yang telah terjadi turun temurun serta agama, sedangkan pada semua partisipan perempuan berasal dari tradisi dan budaya dari lingkungan setempat yaitu Jawa Tengah.

Laki laki	Perempuan
Alasan yang mendasar partisipan memutuskan bekerja	
L1: "...saya sebagai seorang suami kepala keluarga ya itu harus menghidupi kebutuhan anak-anak dan istrinya, di agama juga gitu ta mbak "... sebenarnya bekerja itu tanggung jawab saya laki-laki"	P1: "...Sebenarnya pekerjaan rumah kan juga banyak mbak, kalau dikerjakan juga tidak selesai-selesai tapi kan sendiri mbak, jadi nggak iso sharing, ngobrol sama yang lain"
L2: "...bekerja terutama laki-laki adalah tanggung jawab, kewajiban hidup yang merupakan bagian dari ibadah" "...saya bisa memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidup keluarga saya mbak..."	P2: "...jadi rasane nggak nyaman aja kalo harus diem-diem dirumah nggak ada teman, apa-apa harus sambil cerito aku mbak, ... , nggak bisa anteng dirumah. Butuh teman ngobrol lah mbak utamane"
L3: "... tanggung jawab seorang suami itu memberi nafkah dan mencukupi kebutuhan keluarga istri dan anak-anak. Jadi ya harus bekerja mbak, wes kewajiban, karena rasa tanggung jawab untuk menghidupi keluarga saya"	P3: "...tapi aku milih kerja karena aku bisa nambah temen, sahabat, dan kayak yang aku cerita tadi, ketemu dulur-dulurku aja setelah kerja sini dan aku kan suka cerita, curhat lah mbak, ...neng kantor iso pijet-pijetan karo kancane, iso cerito masalah ku mbak, penting lo mbak..."

Partisipan laki-laki secara umum didasari oleh keinginan untuk bertanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan partisipan perempuan didasari oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan dari dalam diri yaitu interaksi.

Laki laki	Perempuan
Dampak Yang Dirasakan Partisipan Ketika Kehilangan Pekerjaan	
L1: "...saya merasa aneh gitu lo, aneh lah karena saya itu wes terbiasa dadi buruh la tapi pas kui ra eneng opo-opo kan bingung mbak, ono seng ilang, <i>post power sindrom</i> istilahhe"	P1: " Mungkin kalo saya pribadi merasa tidak adanya kebebasan masalah finansial. Saya rasa akan <i>boring</i> mbak dan stres ya"
L2: "...saya seperti membuang waktu sia-sia, artinya saya merasa tidak berfungsi dan tidak produktif.."	P2:" Jadi bisa bayangke bakale yo stres berat gendeng tenan mbak"
L3: : "saya rasa ada yang beda mbak, karena kan situasi saya kerja dan tidak kan memengaruhi keluarga..., ...cuma kan rasane tetep beda wong biasa ada aktifitas kok tiba-tiba tidak ada, jadi ada yang hilang mbak, stress"	P3: " Yang pasti aku akan <i>stres</i> mbak"

Akibat yang dirasakan partisipan laki-laki dan perempuan secara umum hampir sama yaitu terganggu secara psikologis seperti perasaan stres, bosan, merasa kehilangan aktivitas dan fungsi diri.

Laki-laki	Perempuan
Manfaat yang dirasakan keluarga(anak dan pasangan) dengan partisipan bekerja dalam sudut pandang partisipan	
L1: “Kalo anak finansial jelas, yang kedua anak itu akan merasa bangga kalo bapaknya itu bekerja mbak, di hadapan masyarakat kan jelas”	P1 : “Sebagai istri ya tentunya saya bisa membantu keuangan suami, dengan penghasilan itu saya bisa memenuhi keinginan anak saya”
L2 :“... untuk anak tentu saya dapat memenuhi kebutuhannya serta memberikan contoh, dengan begini anak saya memiliki panutan, terlebih istri mbak, kan ya memang itu yang diharapkan punya suami yang bekerja dan bertanggung jawab”	P2 : “ untuk anak manfaatnya sih aku bisa tetep dari finansial ya aku bisa beliin anak, ... Kalo suami nggak bermanfaat bagi dia ta mbak”
L3 :“Seorang istri itu yang suaminya kerja bangga dan merasa aman mbak, karena memang itu yang diharapkan istri. Kalo anak juga sama memberikan rasa bangga dan aman...”	P3 :“...Aku merasa belum bermanfaat bagi keluargaku entah itu suamiku, orangtuaku, anakku”

Partisipan laki-laki secara umum merasa manfaat yang diberikan tidak hanya berasal dari finansial tetapi juga psikologis anak dan istri yaitu rasa bangga dan aman. L3 dan L5 menyatakan mampu memenuhi harapan istri dan merasa sudah berperan sebagai panutan anak. Sedangkan 2 dari 3 partisipan perempuan merasa manfaat yang diberikan berupa finansial, P3 bahkan merasa belum memiliki manfaat bagi keluarga.

Semangat kerja partisipan laki-laki dan perempuan sangat berbeda. Partisipan laki-laki berusaha untuk tetap stabil dan maksimal serta dipengaruhi oleh faktor internal seperti rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan pada partisipan perempuan, P1 dan P3 cenderung tidak stabil dan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan, individu lain, sementara itu P2 tidak terlalu memikirkan hasil kerja dan bekerja secara perlahan karena didorong oleh dasar kepribadian.

Laki-laki	Perempuan
Sikap partisipan apabila lingkungan kerja tidak kondusif (rekan kerja tidak bekerja dengan baik)	
L1: “ Pernah mbak, dan keadaane seperti yang <i>njenengan</i> utarakan itu koncone ngunu yo ben seng penting saya tetap kerja dari 10 orang yang kerja satu tok lama-lama ada yang ikutin saya”	P1 : “Pernah mbak, sering. Itu kembali ke diri masing-masing mbak, tapi kita juga tidak bisa melawan arus mbak, lingkungan yang ada bagaimana, akan sulit kalo kita melawan

	<p>arus. Kita kan harus beradaptasi terhadap lingkungan.”</p>
<p>L2 : “... Bagi saya mbak mau teman saya <i>leleh leuh</i> mau meremehkan hasil kerja saya atau bagaimanapun, saya tetap akan melakukan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik. Kalau bisa saya menularkan kepada yang lain semangat itu, ini ladang kita mari kita kerjakan dengan penuh semangat istilahnya gitu mbak”</p>	<p>P2 : “Pernah mbak dulu, bukan mogok kerja sih, singkatnya karena ada peraturan yang kurang sesuai kita sengaja janji untuk berangkat siang dan akhire nggak boleh masuk pabrik, dan kita jalan-jalan bareng hanya ada 2 orang yang tidak ikut, jadi nek koncone mogok yo melu ta, kancane mogok masak aku kerjo.”</p>
<p>L3 : “Kalo saya itu orang yang punya pendirian mbak, walaupun rekan yang lain sante-sante ya tidak papa, saya tetap berpegang pada tugas dan tanggung jawab saya, saya tetap akan kerja keras saya tidak akan mengimbangi atau ikut arus”</p>	<p>P3: “Ya itu sekarang, sekarang kan udah ada yang mulai kayak gitu, ya gimana karena hasil kerja saling berhubungan tentunya kita nggak bisa kerja sendiri, ikuti lingkungan kerja seperti apa, tapi sebisa mungkin tetap bekerja”</p>

Partisipan laki-laki cenderung berfokus pada pendirian pribadi dan tidak terpengaruh pada lingkungan, sedangkan partisipan perempuan cenderung mengikuti situasi yang ada di lingkungan atau melakukan konformitas.

Laki-laki	Perempuan
<p><u>Pengaruh Hasil Kerja Terhadap Lingkungan Dalam Sudut Pandang Partisipan</u></p>	
<p>L1 : “Ya, contohnya ya mbak, memang saya pekerjaannya kecil, masalah <i>spare part</i> kalo telat ya karyawan yang terkena dampak, terus karyawan juga nggak bisa kerja, telat, tapi kalo saya bilang yang paling penting itu ya endak”</p>	<p>P1 :” Ya berpengaruh mbak, karena kalo saya kan di penggajian. Kalo saya salah sedikit saja yang merasakan dampaknya orang lain”</p>
<p>L2 : “Memengaruhi mbak, menurut saya ya mbak, dalam <i>department</i> tentunya saya berperan, seandainya saya bekerja dengan tidak baik akan banyak yang rugi karena kerja dibagian saya kan nyambung ya mbak, maka akan merugikan rekan saya dan penerima hasil kerja saya ”</p>	<p>P2 : “Menurutku nggak begitu berpengaruh sih,karena kau kan cuma megang kontrak karyawan ya mbak”</p>
<p>L3: “memengaruhi mbak, kalo saya main-main kerjanya itu kan tidak baik bagi perusahaan, saya kan bagian <i>recruitment</i> dan pembinaan, kayak sekarang perusahaan sedang butuh operator, meskipun sulit saya akan berusaha mencari”</p>	<p>P3 : “ya lumayan berpengaruh sih ya, kalo dulu aku kan kerjo wes ra semangat sek, <i>wedi nek</i> duh piye ya kerjaane berantakan, ya memang kesalahan masih ada tapi tidak sebanyak dulu jadi wes lumayan lah”</p>

Partisipan laki-laki cenderung menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dan lingkungan atau berkontribusi dengan kesuksesan organisasi. Pada partisipan perempuan hanya P1 yang merasa pekerjaannya memengaruhi lingkungan, P2 dan P3 merasa pekerjaannya tidak terlalu berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Laki-laki	Perempuan
Makna kerja bagi subjek	
L1: “Ya seperti yang saya sebutkan tadi mbak bagi saya bekerja itu ibadah”	P1 : “Apa ya, ya memang saya harus bekerja untuk mendapatkan <i>income</i> untuk diri saya dan membantu keluarga saya”
L2 : “Makna kerja bagi saya mbak adalah rezeki bagi saya, yang sudah digariskan Allah yang bermanfaat bagi saya secara ekonomi, secara sosial dan kematangan saya secara pribadi mbak, dan didalamnya saya memiliki tujuan ingin membuat hidup keluarga saya damai, nyaman dan makmur, terutama dimasa tua saya dan istri”	P2 : “Aku bekeja itu pemenuhan kebutuhan finansial dan sosial ya kayak interaksi”
L3 : “kerja itu ibadah. Masalah hasilnya itu kita syukuri ya seberapapun kita <i>cakke</i> insyaallah ya berkah dan barokah, kalo monoton hidup pun tidak bermakna mbak tidak cuma kerja”	P3 : “Kerja itu maknanya sudah seperti kehidupan buat aku karena aku kerja banyak yang aku dapatkan dapat teman, pengalaman.

Sudut pandang partisipan laki-laki dalam mengemukakan makna kerjanya dipengaruhi oleh agama yang dianut yaitu Islam, ketiga partisipan tersebut menjawab bahwa bekerja bermakna ibadah sedangkan sudut pandang partisipan perempuan makna kerja dipengaruhi oleh hasil yang didapat, atau terpenuhinya kebutuhan internal yaitu interaksi, finansial, teman, pengalaman.

Laki-laki	Perempuan
Penentu diraihnya kebermaknaan kerja	
L1 : “Ikhlaskan mbak, keikhlasan menjalani kehidupan”	P1: “Suasana kerja harus mendukung, dan yang harus membangun suasana kerja itu ya pimpinan”
L2: “kalau menurut saya pribadi itu yang membuat rutinitas menjadi hal yang menarik, kreatifitas mbak. Kreatifitas sangat diperlukan.”	P2 : “Teman, interaksi itu penting buat aku, nek kon meneng wae maknane kerjo opo yo, stres itu tadi”
L3 : “Pekerjaan saya itu beragam mbak dan itu kuncinya. Variasi tugas yang membuat saya tidak bosan mbak, pekerjaan yang monoton itu yang menimbulkan rasa bosan”	P3 : “Bekerja itu bisa diartikan kehidupan kalo kita nyaman, nyaman dari segi apapun”

Penentu diraihnya kebermaknaan kerja pada semua partisipan berbeda. Pada semua partisipan laki-laki meskipun dipengaruhi oleh sudut pandang agama, namun kunci diraihnya kebermaknaan kerja berbeda-beda. L1 menyatakan keikhlasan yang masih berkaitan dengan sudut pandang agama. L2 kreatifitas atau gagasan, L3 variasi dari tugas itu sendiri. Pada partisipan perempuan, P1 menyatakan suasana kerja yang dibangun pimpinan memengaruhi

kebermaknaan kerja karyawan, sedangkan P2 interaksi sosial adalah faktor kunci, P3 menyatakan kenyamanan adalah penentu utama adanya kebermaknaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Primayudha Mandirijaya, didapati hasil perhitungan *Independent Sampel Test* sebesar 4,431 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,005$). Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan peneliti diterima, artinya terdapat perbedaan signifikan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Primayudha Mandirijaya.

Pada perhitungan uji komparatif *Uji-t* dengan menggunakan *SPSS 16.0* didapatkan *mean* dari kelompok subjek laki-laki sebesar 31,44 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,005$). *Mean* pada kelompok subjek perempuan sebesar 24,82 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,005$) hal ini menunjukkan bahwa kelompok subjek laki-laki maupun perempuan memiliki kebermaknaan kerja, tetapi kebermaknaan kerja kelompok subjek laki-laki lebih tinggi daripada kelompok subjek perempuan. Berdasarkan *mean* yang diperoleh kelompok subjek laki-laki memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong pada kategori tinggi, sedangkan kelompok subjek perempuan berdasarkan *mean* yang diperoleh memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong pada kategori sedang.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini, bahwa terdapat perbedaan yang *significant* kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya khususnya yang berasal dari Jawa Tengah. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Stager dkk (2012) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada pekerja Amerika dan Eropa Utara, serta berbeda dengan penelitian Wiersma dan Wright (2012) yang menunjukkan bahwa ada sedikit perbedaan kebermaknaan kerja dimana kebermaknaan kerja perempuan yang lebih tinggi di New Zealand. Peneliti mencoba menjelaskan hipotesis penelitian yang terbukti serta hal-hal yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi bahwa hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan budaya antara Indonesia khususnya Jawa Tengah dengan negara-negara lain, tempat penelitian terdahulu dilakukan. Rosso dkk (2010) menyatakan bahwa salah satu dari pembentuk kebermaknaan kerja adalah budaya setempat sedangkan Hasan (2004) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya dan kemasyarakatan memengaruhi nilai-nilai kerja dan sikap kerja individu di setiap negara. Sehingga diasumsikan bagaimana cara pandang budaya terhadap

laki-laki dan perempuan di suatu negara memengaruhi kebermaknaan kerja karyawan setempat.

Di Amerika Utara dan Eropa menurut Holt (2006) perempuan dan laki-laki ideal adalah yang dapat mempertahankan karier dan tugasnya sebagai suami dan istri, sehingga ketika perempuan bekerja hal tersebut tidak bertentangan dengan budaya. Sedangkan di Indonesia terdapat budaya yang cukup berbeda, Indonesia yang merupakan negara penganut sistem patriarki menurut Rokhmansyah (2016) membuat laki-laki memiliki kontrol utama dalam masyarakat dan keluarga, dalam keluarga laki-laki ditempatkan oleh budaya sebagai kepala rumah tangga, atau orang nomor satu sedangkan perempuan atau istri berada pada posisi kedua dan digambarkan sebagai pendamping. Menurut Hemawati (2007) perempuan atau istri berperan sebagai *kanca wingking*, artinya teman belakang atau teman dalam mengelola urusan rumah tangga dan *suwarga nunut neraka katut* yang artinya suami adalah yang menentukan istri akan masuk surga atau neraka, yang intinya tergantung suami. Raharjo (1995) menjelaskan lebih lanjut bahwa citra dan peran ideal perempuan dalam kebudayaan Jawa Tengah adalah pengelola urusan rumah tangga serta pendukung karir suami, yang utama adalah tidak melebihi laki-laki sedangkan laki-laki memiliki citra tegas, panutan dan rasional berperan sebagai pencari nafkah serta pelindung. Rokhmansyah (2016) menambahkan bahwa dengan adanya pernyataan bahwa perempuan adalah makhluk nomor dua membuatnya tidak memiliki hak sebanyak yang dimiliki oleh laki-laki bahkan dalam istilah klasik disebutkan bahwa tugas perempuan hanya sebatas di dapur, sumur dan kasur. Namun pada kenyataannya kini perempuan Jawa Tengah bekerja, bahkan ada yang berperan sebagai pencari nafkah. Peran yang tidak sesuai tersebut diasumsikan peneliti sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kebermaknaan kerja karyawan laki-laki dan perempuan menjadi berbeda. Di Indonesia khususnya Jawa Tengah sendiri menurut Sujono (1986) masyarakat yang ada khususnya perempuan masih terbelenggu tradisi dan nilai-nilai kemasyarakatan yang ada yaitu sebagai *kanca wingking* dan memiliki citra sebagai pendukung karir serta tidak boleh melebihi suami, hal ini mengakibatkan wanita cenderung tidak melibatkan diri secara penuh dan tidak berusaha memiliki karier yang bagus, selaras dengan hasil survei yang dilakukan Illfelder (1980) menyatakan bahwa wanita cenderung kurang mementingkan karir dibanding laki-laki. Nilai-nilai tradisional yang ada seperti perempuan atau istri hanya pengurus rumah tangga dimana tugasnya tidak jauh dari dapur, sumur dan kasur serta larangan bagi wanita untuk tidak melebihi karier suami tersebut menjadi tekanan serta belenggu bagi wanita Jawa Tengah dalam bekerja sehingga wanita cenderung mengabaikan atau tidak memiliki komitmen terhadap karier,

sementara komitmen karier sendiri menurut Stager (2012) memiliki hubungan positif dengan kebermaknaan kerja.

Stager (2012) menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kebermaknaan kerja adalah jenis kelamin, namun Stager menambahkan bahwa hal itu tergantung pada nilai-nilai budaya dan kondisi ekonomi yang ada di masyarakat setempat. Hal ini diasumsikan peneliti sebagai alasan yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan di negara lain.

Adapun hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti pada 3 partisipan laki-laki dan 3 partisipan perempuan berkaitan dengan gambaran kebermaknaan kerja menunjukkan perbedaan yang cukup besar antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari berbagai hal yang akan dijabarkan oleh peneliti. Alasan yang mendasari 3 partisipan laki-laki bekerja adalah rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga, adapun sudut pandang tersebut di pengaruhi oleh agama yang dianut oleh partisipan yaitu Islam. Partisipan laki-laki menjelaskan lebih lanjut bahwa kodrat dan tugas laki-laki adalah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan istri dan anak selaras dengan penelitian Mohindra dan Azhar (2012) yang menyatakan bahwa ditempat kerja laki-laki cenderung mengidentifikasi tujuan dan mencari solusi dari permasalahan atau situasi yang dihadapi. Berbeda dengan partisipan perempuan yang menyatakan bahwa alasan yang mendasari bekerja adalah kebutuhan internal untuk berinteraksi dengan individu lain, P1 menjelaskan bahwa dirumah sebenarnya banyak sekali yang dapat dikerjakan namun pekerjaan yang dirumah membuat partisipan bosan karena tidak ada interaksi dengan individu yang lain. P2 menyatakan bahwa keputusan bekerja bahkan ditentang oleh suami partisipan, namun tetap dilakukan karena P2 memiliki kebutuhan yang besar untuk berinteraksi dengan individu lain. P2 menjelaskan lebih lanjut ketika diminta hanya fokus bekerja tanpa berkomunikasi dengan pihak lain akan membuat partisipan tertekan dan merasa stres. P3 menjelaskan bahwa memang interaksi adalah hal yang penting, bahkan pada saat harus cuti hamil P3 merasa stres. Mohindra dkk (2012) menyatakan ditempat kerja perempuan cenderung mengekspresikan emosi dan memiliki kepekaan yang lebih tinggi terhadap emosi yang dirasakan orang lain dibanding laki-laki. Bagi partisipan wanita interaksi dinilai penting hal ini selaras dengan hasil penelitian Morrison (2007) menyatakan bahwa wanita lebih banyak menjalin persahabatan di tempat kerja, guna mencari dukungan sosial dan emosional, sehingga persahabatan ditempat kerja penting bagi wanita karena di dalamnya terdapat interaksi yang intens. Ensminger dan Celentano (1990) menyatakan bahwa perempuan

yang tidak bekerja lebih tertekan secara psikologis dikarenakan menerima dukungan sosial yang lebih rendah.

Dampak yang dirasakan akibat dari kehilangan pekerjaan atau harus berhenti bekerja dalam kurun waktu tertentu secara umum partisipan laki-laki dan perempuan sama, yaitu dampak secara psikologis berupa perasaan bosan, kehilangan baik aktivitas ataupun fungsi diri serta stres, artinya secara keseluruhan semua partisipan merasa bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang cukup penting sehingga ketika harus kehilangan ada dampak psikologis yang dirasakan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Leana dan Feldman (1991) menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki reaksi yang sama terhadap kehilangan pekerjaan, namun memiliki cara yang berbeda dalam mengatasinya. Laki-laki cenderung memperbaiki situasi yang ada dengan mencari pekerja baru, sedangkan perempuan cenderung memperbaiki gejalanya dengan mencari dukungan sosial dan emosional melalui berbagai cara salah satunya interaksi dengan teman dan keluarga. Ensminger dan Celentano (1990) juga menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki pola tekanan psikologis yang sama ketika kehilangan pekerjaan. Kasl dan Jones (2000) menyatakan tidak ada perbedaan besarnya efek yang dirasakan laki-laki dan perempuan ketika kehilangan pekerjaan.

Dalam penelitian ini partisipan laki-laki lebih merasa memberikan manfaat kepada keluarga yaitu pasangan dan anak dengan bekerja dibandingkan partisipan perempuan. Tiga Partisipan laki-laki tersebut menyatakan bahwa selain finansial manfaat yang diberikan kepada keluarga juga berupa rasa aman dan bangga karena memiliki suami dan ayah yang bekerja, selain itu L2 dan L3 juga merasa dapat memenuhi harapan istri. Sedangkan pada perempuan 2 dari 3 partisipan kurang merasa memberikan manfaat kepada keluarga, P2 merasa tidak memberikan manfaat kepada suami, karena keputusan bekerja ditentang oleh suami dan hal itu menjadi salah satu pemicu konflik dalam rumah tangga, sedangkan bagi anak P2 merasa dapat memenuhi kebutuhan anak. P3 merasa bahwa belum bisa memberikan manfaat yang maksimal dari segi apapun untuk keluarga. Ring, Neyse, Barrett dan Schmidt (2016) menyatakan bahwa laki-laki memang memiliki kepercayaan diri yang lebih besar terhadap kemampuannya dari pada wanita, oleh sebab itu laki-laki cenderung lebih percaya bahwa kemampuannya memberikan manfaat yang lebih besar terhadap keluarga dan lingkungan sekitar dibanding perempuan. Zenger (2018) menyatakan bahwa seperti perempuan, laki-laki juga memiliki keraguan terhadap kemampuannya, namun laki-laki cenderung tidak menjadikan keraguan terhadap kemampuan menghentikan langkahnya. Kay dan Shipman (2014) menyatakan bahwa wanita cenderung meremehkan kemampuannya sendiri, sedangkan laki-laki cenderung

overestimate terhadap kemampuannya, meskipun faktanya tidak terdapat perbedaan kualitas kemampuan.

Semangat kerja partisipan laki-laki secara umum stabil, berusaha untuk selalu maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semangat partisipan laki-laki dalam bekerja cenderung dipengaruhi oleh faktor internal yaitu perasaan untuk selalu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Berbeda dengan partisipan perempuan yang cenderung tidak stabil dan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja serta rekan kerja. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif dan rekan kerja mulai tidak bekerja dengan baik, sikap yang diambil partisipan laki-laki adalah tetap berfokus pada pendirian pribadi artinya tidak mengikuti/terpengaruh oleh lingkungan. Sedangkan partisipan perempuan cenderung melakukan konformitas atau beradaptasi dengan situasi yang ada di lingkungan. Jhangiani, Tarry dan Stangor (2015) menjelaskan bahwa wanita cenderung lebih melakukan konformitas, hal tersebut dilakukan untuk menjaga keharmonisan dalam kelompok, sedangkan laki-laki lebih cenderung menunjukkan status dengan bertindak secara independen. Eagly dan Chrvla (1986) menyatakan pada usia 19 tahun keatas perempuan cenderung lebih melakukan konformitas dibanding laki-laki, perbedaan ini mungkin disebabkan status pria yang lebih tinggi sehingga cenderung dominan dan *independent*, sedangkan perempuan cenderung memiliki status lebih rendah dalam hirarki sosial serta menerima lebih banyak tekanan sosial oleh sebab itu cenderung lebih patuh dan melakukan konformitas.

Makna kerja seluruh partisipan di pengaruhi oleh sudut pandang masing-masing, partisipan laki-laki secara umum dipengaruhi oleh ajaran agama yang dianut yaitu Islam, dimana ketiganya menjawab bekerja bermakna sebagai ibadah. Namun demikian partisipan laki-laki memiliki faktor penentu diraihnya kebermaknaan kerja yang berbeda-beda. L1 menyatakan keiklasan yang berarti masih terkait dengan ajaran agama partisipan. L2 kreatifitas dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki agar bekerja menjadi bermakna, dan untuk L3 variasi tugas adalah kunci dari diraihnya kebermaknaan kerja. Sedangkan partisipan perempuan dipengaruhi oleh hal-hal yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, P1 menyatakan bekerja bermakna sebagai sarana untuk mendapatkan pendapatan, P1 menyatakan bahwa penentu diraihnya kebermaknaan kerja adalah suasana dari lingkungan kerja, adapun suasana tersebut diciptakan oleh pimpinan. P2 menyatakan bekerja adalah pemenuhan kebutuhan serta menyatakan yang perlu ada agar bekerja menjadi bermakna adalah interaksi dengan rekan kerja dan apabila kesempatan untuk interaksi tidak ada P2 menyatakan akan merasa stres. Sedangkan P3 menyatakan bekerja bermakna kehidupan, karena partisipan mendapatkan banyak hal

dengan bekerja. Bagi P3 bekerja akan bermakna kehidupan apabila didalamnya terdapat perasaan nyaman.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian kuantitatif diperoleh hasil bahwa kebermaknaan kerja karyawan laki-laki lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Sedangkan pada pengujian kualitatif menunjukkan bahwa pemahaman mengenai kerja dan kebermaknaan kerja partisipan laki-laki dan perempuan berbeda dalam beberapa hal yaitu, keputusan untuk bekerja partisipan perempuan didasari oleh keinginan untuk mendapat dukungan sosial dan emosional melalui interaksi ditempat kerja. Sedangkan partisipan laki-laki didasari oleh keinginan untuk bertanggung jawab terhadap nafkah keluarga, adapun pemahaman tersebut didapat melalui ajaran agama yang dianut oleh partisipan laki-laki yaitu Islam. Partisipan laki-laki cenderung lebih memiliki kepercayaan terhadap hasil kerja dibanding partisipan perempuan. Dalam hal semangat kerja partisipan laki-laki cenderung dipengaruhi faktor internal sedangkan partisipan perempuan faktor eksternal. Namun demikian, ada kesamaan antara partisipan laki-laki dan perempuan yaitu dampak yang dirasakan ketika harus kehilangan pekerjaan, partisipan laki-laki dan perempuan merasa terganggu secara psikologis..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Praktik dan prosedur penelitian suatu pendekatan*. Yogyakarta: Rineka cipta.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.
- Azwar, S. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi. (cetakan ke-VI)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Jawa Tengah dalam angka*. Jawa Tengah: Badan Pusat Statistik.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228.
- BPHN.(2015). Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia.
- Burhan, B. (2007). *Penelitian kualitatif komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Jakarta : Kencana.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage Publications.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525
- Gay, L. R. & Diehl, P.L. (1992). *Research methods for business and managemen*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Hasan, H. (2004). Meaning of work among a sample of kuwaiti wrokers. *Psychological Reports*, 94 (1), 195-207.
- Hermawati, T. (2007). Budaya jawa dan kesetaraan gender. *Jurnal Komunikasi Massa*, 1 (1), 18-24.
- Holt, J. (2006). *The Ideal Woman*. California: Turlock.
- Illfelder, J. K. (1980). Fear of success, sex role attitudes, and career salience and anxiety levels of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (1), 7-17.
- Invonesia,.A.(2015). Mengenal Indonesia: 10 pulau terbesar di Indonesia.
- Jhangiani, R., Tarry, H., & Stangor, C. (2015). *Principles of social psychology-1st international edition*.
- Kasl, S. V., & Jones, B. A. (2000). The impact of job loss and retirement on health. *Social epidemiology*, 118-136.
- Kay, K., & Shipman, C. (2014). The confidence gap. *The Atlantic*, 14(1), 1-18.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1991). Gender differences in responses to unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 65-77.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Lopez, F. G., & Ramos, K. (2017). An exploration of gender and career stage differences on a multidimensional measure of work meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 423-433.
- Mohindra, V., & Azhar, S. (2012). Gender communication: A comparative analysis of communicational approaches of men and women at workplaces. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 2(1), 18-27.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Morrison, R. (2007). Gender differences in the relationship between workplace friendships and organisational outcomes. *Research paper series*. Auckland: Wakefield St
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nystedt, L., Sjoberg, A., & Hagglund, G. (1999). Discriminant validation of measures of organizations commitment, job involvement, and job satisfaction among Swedish army officers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40 (1), 49-55.
- Oades, L. G., Steger, M., Delle Fave, A., & Passmore, J. (Eds.). (2017). *The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Puspitawati, H. 2012. *Gender dan keluarga: Konsep dan realita di Indonesia*. Bogor : IPB Press.
- Raharjo, Y. (1995). *Gender dan pembangunan*. Jakarta: Puslitbang Kependudukan dan Ketenagakerjaan.
- Ring, P., Neyses, L., David-Barett, T., & Schmidt, U. (2016). Gender differences in performance predictions: evidence from the cognitive reflection test. *Frontiers in psychology*, 7, 1680.
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar gender dan feminisme: Pemahaman awal kritik sastra feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7 (1), 68-78.
- Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337.
- Steger, M. F. (T.T). *Meaningful work: A key to greater satisfaction and performance for individuals and organizations*.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan campuran*. Bandung: Alfabeta
- Sujono. (1986). *Laporan penelitian korelasi unda-usuk dengan struktur sosial masyarakat Jawa*, Kodia Surakarta. Fakultas Sastra, Universitas Sebelas Maret.
- Sutrisno, H. (2000). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

- Sverko, B., Vidovic, V. V. (1995). *Studie of the meaning of work: Approaches, models and some of the findings. in life roles, values and careers*. San Francisco: Jossey-Bass..
- Tummers, L. G. , Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73(6), 859-868.
- Weir, K. (2013). More than job satisfaction : Psychologists are discovering what makes work meaningful and how to create value in any job. *America Psychological Association*, 44(11).
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151
- Wiersma, M. L., dan Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group dan Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal Business Ethics*, 125, 235-251.
- Zenger, J. (2018). *The confident gap in man and woman: Why it matters and how to overcome It*.