

**PEMBANDINGAN KADAR PEMAKNAAN KERJA YANG TINGGI DAN
RENDAH DENGAN KONDISI PSYCHOLOGICAL WEALTH PADA PEKERJA
KAPAL DI INDUSTRI KAPAL PINISI BONTOLAHARI**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Dra. Dyah Kusmarini, Psych.**

**Oleh:
Jauri Rakasiwi
Q11112012**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2018

**PEMBANDINGAN KADAR PEMAKNAAN KERJA YANG TINGGI DAN
RENDAH DENGAN KONDISI PSYCHOLOGICAL WEALTH PADA PEKERJA
KAPAL DI INDUSTRI KAPAL PINISI BONTOLAHARI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Dra. Dyah Kusmarini, Psych.**

**Oleh:
Jauri Rakasiwi
Q11112012**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2018333**

Halaman Pengajuan

SKRIPSI

**PEMBANDINGAN KADAR PEMAKNAAN KERJA YANG TINGGI DAN
RENDAH DENGAN KONDISI PSYCHOLOGICAL WEALTH PADA PEKERJA
KAPAL DI INDUSTRI KAPAL PINISI BONTOLAHARI**

Disusun dan diajukan oleh:

Jauri Rakasiwi
Q111 12 012

Telah disetujui untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I



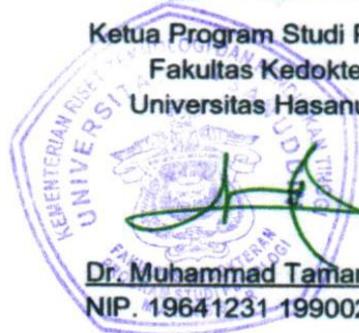
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
NIP. 19560219 198609 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Tamar, M. Psi
NIP. 19641231 199002 1 004

SKRIPSI

**PEMBANDINGAN KADAR PEMAKNAAN KERJA YANG TINGGI DAN RENDAH
DENGAN KONDISI PSYCHOLOGICAL WEALTH PADA PEKERJA KAPAL PINISI
DI INDUSTRI KAPAL PINISI BONTOLAHARI**

Disusun dan diajukan oleh:

Jauri Rakasiwi
Q11112012

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 23 Agustus 2018

Menyetujui
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M. Sc	Sekretaris	2. 
3.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Anggota	3. 
4.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Nur Akmal, S.Psi., M.A	Anggota	5. 
6.	Hillman Wirawan, S. Psi, M.M, M.A	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Kedokteran



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran



Dr. Muh. Tamar, M.Psi
NIP. 196412311990021004

PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Makassar, Agustus 2018

Yang membuat pernyataan




Jauri Rakasiwi

ABSTRAK

Jauri Rakasiwi, Q11112012, Perbandingan Kadar Pemaknaan Kerja yang Tinggi dan Rendah Dengan Kondisi *Psychological Wealth* Pada Pekerja Kapal di Industri Kapal Pinisi Bontobahari, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2018.

xx + 106 halaman, 14 lampiran

Bekerja merupakan panggilan hidup menuju kebahagiaan. Pekerjaan yang tepat dapat menuntun individu pada pemaknaan hidup yang baik. *Psychological Wealth* merepresentasikan keadaan hidup pada sikap positif yang lebih sejahtera, termasuk dalam memaknai pekerjaannya. Pemaknaan kerja merupakan bagian penting dalam mencapai keadaan tersebut. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kadar pemaknaan kerja dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di Industri kapal Pinisi Bontobahari. Subjek dalam penelitian ini adalah 35 orang pekerja kapal yang diambil menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara tertutup yang menggunakan skala Makna Kerja dan *Measuring Psychological Wealth* sebagai *Guideline Interview*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *Psychological Wealth* pekerja kapal terkategori pada kelas *A Billionaire-Psychological Wealth* hingga kategori *Middle Class*. Sementara pekerja kapal dengan kadar pemaknaan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 14%, dengan kategori *Psychological Wealth* pada kelas *Middle Class*, *Upper Middle Class*, *You Are Rich*, dan *A Billionaire-Psychological Wealth*. Sedangkan pekerja kapal dengan kadar pemaknaan kerja yang rendah yaitu sebanyak 17%, dengan kategori *Psychological Wealth* pada kelas *Middle Class*, *Upper Middle Class*, dan *You Are Rich*.

Kata Kunci: pemaknaan kerja, *Psychological Wealth*, pekerja kapal, Pinisi
Daftar Pustaka, 64 (1982-2018)

ABSTRACT

Jauri Rakasiwi, Q11112012, Comparison between High-Level and Low-Level Meaning of Work with Psychological Wealth Conditions on Ship Workers in the Pinisi Bontobahari Ship Industry, Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2018.
x x + 106 pages, 14 l attachments

Work is a life-call towards happiness. The right job can lead individuals to the well-beingness. Psychological wealth represents a living condition in a more prosperous positive attitude, including giving the meaning to their work. The meaning of work is an important part in achieving this circumstance. This study aims to explore the level of meaning of work with the conditions of psychological wealth on ship workers in the Pinisi Bontobahari Ship Industry. The participants in this study were 35 ship workers, taken using accidental sampling techniques. Data was collected with closed interview by using the Meaning of Work Scale and Measuring Psychological Wealth as the interview guideline. The results show that the condition of psychological wealth of ship workers was categorized in A Billionaire-Psychological Wealth group to Middle Class group. The ship workers with high level meaning of work are 14%, with their Psychological Wealth categories are in the Middle Class, Upper Middle Class, You Are Rich, and A Billionaire-Psychological Wealth. Whereas ship workers with low-level meaning of work are 17%, with their Psychological Wealth categories are in the Middle Class, Upper Middle Class, and You Are Rich.

Keywords: work meaning, *Psychological Wealth*, ship workers, *Pinisi* Bibliography, 64 (1982-2018)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis haturkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan kasih sayang-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pembandingan Kadar Pemaknaan Kerja yang Tinggi dan Rendah Dengan Kondisi *Psychological Wealth* Pada Pekerja Kapal di Industri Kapal Pinisi Bontobahari” dapat diselesaikan sebagai salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Makassar. Tak lupa pula shalawat dan salam Penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Nabi yang menjadi suri teladan dalam seluruh aspek kehidupan manusia di dunia.

Pada proses penyelesaian skripsi ini, peneliti telah banyak melalui pengalaman baik yang menguatkan begitupun dengan pengalaman buruk yang melemahkan. Refleksilah yang kemudian menyempurnakan berbagai pengalaman tersebut menjadi kekuatan-kekuatan yang baik penuh energi untuk pengembangan kemampuan pribadi peneliti. Pada prosesnya, tidak sedikit hambatan yang dilalui dalam menyelesaikan skripsi ini, berbagai proses penguatan yang didapatkan dari *supporting system* yang turut serta dalam berbagi energi baik pada penyelesaian skripsi ini.

Perjalanan dalam menyelesaikan skripsi ini merupakan salah satu bagian yang penuh makna dan sarat kebaikan pelajaran hidup untuk penulis. Tentunya dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai seorang mahasiswa prodi psikologi bukan hanya deretan hal teknis yang diselesaikan satu persatu baik mulai dari seminar proposal, *literature review*, diskusi topic, dsb. Namun ada hal yang tercapai melebihi dari perihal tersebut. Ada proses pembelajaran memaknai hidup tentang apa arti kebahagiaan yang sesungguhnya. Pada prosesnya kebahagiaan bukan persoalan angka kekayaan, banyaknya kendaraan pribadi ataupun jumlah tabungan tapi menyangkut tentang proses menghargai diri dan menerima diri apa adanya sesuai dengan fitrahnya. Hanya dengan kita terhubung kepada Sang Pencipta kita dapat mencapai hal tersebut.

Penulis menyadari betul bahwa dalam penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang turut berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Hawita Radjuni yang telah mendidik, membimbing, dan membesarkan penulis dengan cinta, kasih sayang, kehangatan, pengorbanan dan doa yang tak pernah ada habisnya. Terima kasih karena senantiasa memberikan dukungan moril dan materil, nasihat, saran, serta dorongan untuk terus maju. Begitupun dengan saudara Penulis Athirah Pratiwi, ST, Dhirga Erlangga, dan Nabila Ramadhani yang senantiasa lahir batin menjadi penyemangat terbaik dan saling *support* untuk menyelesaikan tugas-tugas hidup bersama dalam pumpun inti.
2. Keluarga besar Radjuni atas dukungan, semangat, nasihat, dan dorongan yang senantiasa diberikan kepada Penulis selama menjalani proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M. Psi., selaku ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin dan juga Pembimbing I yang telah memberikan dukungan selama proses penyelesaian skripsi. Terima kasih atas segala ilmu, umpan balik, dan dukungan yang selalu diberikan kepada Penulis selama berproses sebagai mahasiswa Psikologi Unhas.
4. Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych., selaku pembimbing II dan juga sebagai Pendamping Akademik (PA) atas segala waktu dan energinya dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah memimbing, membina, dan memberi semangat kepada Penulis selama proses penyelesaian skripsi dan selama berproses sebagai mahasiswa program studi Psikologi Unhas atas segala ilmu, umpan balik, dan *insight* yang sangat bermanfaat bagi perkembangan pribadi Penulis.
5. Bapak Nur Akmal, S. Psi, M.A dan Bapak Hillman Wirawan, S. Psi, M.M., M.A. atas waktu yang telah diluangkan serta ilmu dan wawasan statistik serta pemahaman metodologi penelitian yang senantiasa dibagikan untuk mendukung penyelesaian skripsi penulis. Terima kasih telah memberikan banyak umpan balik dari sejak seminar proposal hingga sidang akhir penulis yang sangat berguna untuk peneliti sebagai bahan introspeksi diri untuk lebih baik.
6. Tim Penguji Skripsi Bapak Dr. Muhammad Tamar, M. Psi, Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych, Ibu Istiana Tajuddin, S. Psi., M. Psi., Psikolog, Bapak Nur Akmal, S. Psi., M.A, Bapak Hillman Wirawan, S. Psi, M.M., M.A, dan

Ibu Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc, yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis yang sangat membantu.

7. Seluruh dosen pengajar program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tidak henti-hentinya memberikan pengajaran baik dari segi etika, kesopanan, tata karma hingga ke kehidupan yang baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada seluruh tenaga pendidik prodi Psikologi. Hingga kapanpun beliau adalah tetap dosen Saya.
8. Teruntuk Ibu Hj. Subaedah dan Ibu Nenek Baik Hati yang telah dengan baik hati sudah bersedia untuk rumahnya dijadikan base berhari-hari pada saat pengambilan data penelitian di Tanah Beru, Bontobahari. Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk Nenek Ibu yang sangat baik hati. Semoga kebaikan Nenek Ibu di balas kebaikan yang berlipat-lipat ganda Oleh-Nya. Aamiin
9. Kepala desa Tanah Beru, Kepala Desa Tanah Lemo dan Kepala desa Kampung Ara yang telah mengizinkan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di masing-masing tempat Industri Pembuatan Kapal Pinisi.
10. Teman Wirda Khairiyah, S. Psi, yang telah membantu Saya tanpa pamrih. Telah bersedia menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi dari sejak awal hingga akhir. Sungguh tak terhitung bantuan yang diberikan, semoga semuanya terbalaskan dengan hal yang lebih baik. Aamiin.
11. Kepada Tim Enumerator Penelitian Kapal Pinisi yaitu Teman Ilmi Jaya, Aldinel Fiqri, Yustika, Sutaro San, dan Wirda Khairiyah yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya. Sungguh bantuan teman-teman sangat berarti bagi penelitian ini. Semoga niat baik dan usaha dari teman-teman terbalaskan pada kebaikan-kebaikan pula. Aamiin
12. Teruntuk Teman Muh. Noerul Akhbar, S. Psi, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab semua ketidaktahuan saya tanpa mengenal waktu. Terima kasih atas bantuannya, semoga kita saling diberi kekuatan dan kemudahan satu sama lain di sesi hidup yang lain.
13. Teman skripsi seperjuangan sepembimbingan yaitu teman Nur Aminah Gamardin, Wulan Setya Ningsih, dan Dicky Febrian Ekaputra yang telah saling menguatkan satu sama lain, saling mengingatkan agar *stay on the*

track, saling memberikan umpan balik untuk kebaikan diri maupun untuk skripsi.

14. Teruntuk untuk teman pria lulus terakhir angkatan 2012 saudara Erman Shabriyanto yang akrab disapa Abi. Terima kasih atas detik-detik terakhir kebersamaannya sebagai mahasiswa psikologi. Senang rasanya dapat kebersamai akhir ini bersama ketua himpunan pertama HIMAPSI FK UNHAS. Tetap berwibawa, bijaksana, moderat dalam berpendapat, dan ramah. Semoga kita tetap bisa bercanda gurau bersama di sesi kehidupan selanjutnya dengan bentuk terhebat.
15. Buat yang terbaik dan terhebat Ibu Wiwik dan Ibu Desi yang telah memberikan *support* baik dalam administratif penelitian hingga kejenuhan pelepasan ketegangan dan kekecewaan pada proses penyelesaian skripsi Saya.
16. Teruntuk untuk teman-teman Pria Punya Selera (PPS) yang mungkin akan berubah menjadi Pria Penafkah Sejati (PPS) di sesi kehidupan yang baru ini. Teruntuk kalian rekan Aldinel Flqri, Erman Shabriyanto, Achmad Zuharyadi Suhardi, Wahid Hasyim, Muh. Tirta Purnomo, Ilhamsyah Ekaputra, Ilham Awaluddin, Muh. Noerul Akhbar, Firdhan Achmadan, Andi Firjatullah, dan Ichwan Rachman. Tetap terhubung dan jalin komunikasi bang!
17. Teruntuk dan terhebat teman-teman Reflectioner angkatan 2012 (Reflection) Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih pula atas kebersamaan, canda tawa serta suka dan duka selama kurang lebih 5 tahun, semoga kita masih dapat bersua dan bercanda bersama pada fase kehidupan selanjutnya dengan bentuk dan versi diri kita yang terbaik.
18. Seluruh pihak yang telah turut menjadi pemeran dalam kisah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini yang penulis tidak sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya.

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, terutama bagi pengembangan ilmu Psikologi, terkhusus lagi pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penulis berharap penelitian ini dapat

memberikan kontribusi dalam pembinaan dan pengembangan iklim kerja yang kondusif dan tertata rapi bagi industri pekerja kapal *Pinisi* di kawasan Industri kapal Bontobahari. Terutama kepada para pekerja agar dapat menemukan makna dan mengetahui makna kerja sebagai pekerja kapal dan dapat menciptakan kebahagiaan tersendiri. Olehnya itu, Penulis mengharapkan *feedback* serta saran guna kesempurnaan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Akhirnya, semoga ilmu yang kita dapat berguna bagi kemaslahatan sesama. Semoga kita tetap berada dalam lindungan dan karunia-Nya. Aamiin Allahuma aamiin.

Makassar, Agustus 2018
Penuh Syukur,

Jauri Rakasiwi

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Pernyataan.....	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Persoalan.....	9
C. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Maksud Penelitian.....	9
2. Tujuan Penelitian.....	9
3. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
A. Tinjauan Pustaka.....	12
A.1. Teori <i>Psychological Wealth</i>	12
A.1.1. Pengertian dan Asumsi Dasar Teori <i>Psychological Wealth</i>	12
A.1.2. Komponen <i>Psychological Wealth</i>	14
A.2. Teori Pemaknaan Kerja (<i>Meaning of Work</i>).....	20
A.2.1. Dimensi mekanisme Pemaknaan Kerja (<i>Meaning of Work</i>).....	22
A.2.1.1. Keaslian (<i>Authenticity</i>).....	22
A.2.1.2. Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>).....	24

A.2.1.3. Harga Diri (<i>Self Esteem</i>).....	25
A.2.1.4. Tujuan (<i>Purpose</i>).....	26
A.2.1.5. Kepemilikan (<i>Belongingness</i>).....	27
A.2.1.6. Transendensi (<i>Transcendence</i>).....	28
A.3. Pandangan Mengenai Pekerja Kapal <i>Pinisi</i>	29
A.3.1. Gambaran Umum mengenai Industri Pembuatan kapal <i>Pinisi</i>	29
A.3.2. Pekerja kapal <i>Pinisi</i> pada perspektif sosial budaya Bugis- Makassar.....	31
A.3.3. Gambaran dinamika tingkah laku Pekerja kapal <i>Pinisi</i>	33
B. Kerangka Konseptual.	35
BAB III MATERI DAN METODE	
A. Materi.....	38
B. Metode.....	39
B.1. Pendekatan Penelitian.....	39
B.2. Responden Penelitian.....	39
B.3. Teknik Pengumpulan Data	40
B.4. Teknik Analisis Data.....	49
B.5. Prosedur Kerja.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Personal Data.....	57
A.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
A.2. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Budaya.....	58
A.3. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Kepercayaan.....	58
A.4. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
A.5. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	59
A.6. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
A.7. Profil Responden Berdasarkan Tahun Bekerja Kapal.....	61
A.8. Profil Responden Berdasarkan Usia Bekerja Kapal.....	61

A.9. Profil Responden Berdasarkan Tahun Tidak Bekerja Kapal.....	62
A.10. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
B. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja (<i>Meaning of Work</i>).....	64
B.1. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja.....	65
B.2. Profil Kadar Pemaknaan Kerja Berdasarkan Lokasi Pekerja Kapal...	65
B.3. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi.....	66
B.4. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah...	71
B.5. Matriks Proporsi Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tiap Dimensi.....	76
C. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Psychological Wealth</i>	78
C.1. Profil Responden Berdasarkan Klasifikasi <i>Psychological Wealth</i> ...	79
C.2. Profil Responden Berdasarkan Komponen <i>Psychological Wealth</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	80
C.2.1. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Satisfaction With Life</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	80
C.2.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Pleasant Feelings</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	81
C.2.3. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Unpleasant Feelings</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	82
C.2.4. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Happiness Balance</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	83
C.2.5. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Flourishing</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	84
C.3. Profil Responden Berdasarkan Komponen <i>Psychological Wealth</i> ..	85
C.3.1. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Satisfaction With Life</i>	85
C.3.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Emotional Well-Being</i> ..	86
C.3.2.1. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Pleasant Feelings</i>	86
C.3.2.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Unpleasant Feelings</i>	87
C.3.2.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Happiness Balance</i>	88
C.3.3. Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Flourishing</i>	88

D. Perbandingan Kadar Pemakaian Kerja Tinggi dan Rendah dengan Kondisi <i>Psychological Wealth</i>	90
D.1. Matriks Proporsi Perbandingan Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemakaian Kerja Tinggi dan Rendah dengan Kondisi <i>Psychological Wealth</i>	90
E. Diskusi.....	93
F. Limitasi Penelitian.....	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	99
Daftar Pustaka.....	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1. Deskripsi Keterangan Gambar Kerangka Konseptual.....	37
3.1. Daftar nama Perusahaan di Kawasan Industri kapal <i>Pinisi</i> di Kecamatan Bontobahari.....	39
3.2. <i>Blue Print</i> Skala Makna Kerja (<i>Meaning of Work</i>).....	42
3.3. <i>Blue Print Measuring Psychological Wealth</i>	48
3.4. Kategorisasi Skor Standar Pemaknaan Kerja.....	49
3.5. Standar Kategori <i>Satisfaction With Life</i> Diener & Biswas-Diener (2008 hal.234-235).....	50
3.6. Standar Kategori <i>Pleasant Feelings, Unpleasant Feelings, Happiness Balance</i> Diener & Biswas-Diener (2008 hal.238).....	50
3.7. Standar Kategori <i>Psychological Flourishing</i> Diener & Biswas-Diener (2008 hal.241).....	52
3.8. Standar Kategori <i>Psychological Wealth</i> Diener & Biswas-Diener (2008 hal.241)	52
3.9. Standar Kategori Pengklasifikasi <i>Overall True Wealth</i> Diener & Biswas-Diener (2008 hal.243)	53
3.10. <i>Timeline</i> Kegiatan Penelitian.....	56
4.1. Matriks Proporsi Perbandingan Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja tiap Dimensi.....	76
4.2. Matriks Proporsi Perbandingan Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja dengan Kondisi <i>Psychological Wealth</i>	90

DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Konseptual (dengan tatanan variabel).....	37
4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	57
4.2 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Budaya.....	58
4.3 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Kepercayaan.....	58
4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.5 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	59
4.6 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4.7 Profil Responden Berdasarkan Tahun Bekerja Kapal.....	61
4.8 Profil Responden Berdasarkan Usia Bekerja Kapal.....	61
4.9 Profil Responden Berdasarkan Tahun Tidak Bekerja Kapal.....	62
4.10 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	63
4.11 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja.....	65
4.12 Profil Kadar Pemaknaan Kerja Berdasarkan Lokasi Pekerja Kapal.....	65
4.13 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Usia.....	66
4.14 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Jenis Kelamin.....	66
4.15 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Latar Belakang Budaya.....	67
4.16 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Latar Belakang Kepercayaan	67
4.17 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Penghasilan.....	68
4.18 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Tingkat Pendidikan.....	68
4.19 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Tahun Bekerja Kapal.....	69
4.20 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Usia Bekerja Kapal.....	69
4.21 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Tahun Tidak Bekerja Kapal.....	70
4.22 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Status Pernikahan.....	70
4.23 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Usia..	71

4.24	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Jenis Kelamin.....	71
4.25	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Latar Belakang Budaya.....	72
4.26	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Latar Belakang Kepercayaan.....	72
4.27	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Penghasilan.....	73
4.28	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Tingkat Pendidikan.....	73
4.29	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun Bekerja Kapal.....	74
4.30	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Usia Bekerja Kapal.....	74
4.31	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun Tidak Bekerja Kapal.....	75
4.32	Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Rendah dari Status Pernikahan.....	75
4.33	Profil Responden Berdasarkan Klasifikasi <i>Psychological Wealth</i>	79
4.34	Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Satisfaction With Life</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	80
4.35	Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Pleasant Feelings</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	81
4.36	Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Unpleasant Feelings</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	82
4.37	Profil Responden Berdasarkan Kondisi <i>Happiness Balance</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	83
4.38	Profil Responden Berdasarkan <i>Flourishing</i> dari Lokasi Pekerja Kapal.....	84
4.39	Profil Responden Berdasarkan <i>Satisfaction With Life</i>	85
4.40	Profil Responden Berdasarkan <i>Pleasant Feelings</i>	86
4.41	Profil Responden Berdasarkan <i>Unpleasant Feelings</i>	87
4.42	Profil Responden Berdasarkan <i>Happiness Balance</i>	88
4.43	Profil Responden Berdasarkan <i>Flourishing</i>	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan
- Lampiran 2 Surat Keterangan Validasi Alat Ukur (Skala Makna Kerja-*Meaning of Work*)
- Lampiran 3 Surat Keterangan Validasi Alat Ukur (Skala Kesejahteraan Psikologik-*Psychological Wealth*)
- Lampiran 4 Surat Persetujuan Pengambilan Data Penelitian
- Lampiran 5 Surat Izin Peminjaman alat ukur
- Lampiran 6 Pengantar Penelitian
- Lampiran 7 Surat Izin Pengambilan Data Penelitian
- Lampiran 8 *Informed Consent*
- Lampiran 10 Lembar Identitas Responden
- Lampiran 11 Skala Kesejahteraan Psikologik (*Psychological Wealth*)
- Lampiran 12 Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)
- Lampiran 13 Lembar Jawaban (Skala Kesejahteraan Psikologik-*Psychological Wealth*)
- Lampiran 14 Hasil Olah Data Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja adalah panggilan hidup menuju kebahagiaan. Individu yang bekerja merupakan perwujudan tugas perkembangan dari rentang usia produktif. Dalam hirarki kebutuhan Maslow (Feist & Feist, 2010) bekerja merupakan salah satu tahapan terbaik dalam pemenuhan kebutuhan dasar individu. Diener & Suh (2000) mengatakan bahwa kebahagiaan itu sumbernya dapat berasal dari pemaknaan dan evaluasi yang dilakukan oleh Individu terhadap keseluruhan kehidupan termasuk pada pekerjaannya. Diener & Biswas-Diener (2008) kemudian merepresentasikan *Psychological Wealth* sebagai bentuk kehidupan yang baik, penuh kebahagiaan dan kepuasan hidup pada sikap positif. Pada dasarnya *Psychological Wealth* merujuk pada kehidupan yang penuh kebaikan (Diener dkk, 1999; Diener & Biswas-Diener, 2008).

Kesejahteraan dan kebahagiaan pada pekerja sudah banyak diteliti sebagai prediktor utama dalam melihat kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi (Jeffrey, dkk 2014; Lyobomirski, King & Diener, 2005; Danna & Griffin, 1999 dalam Simone, 2014; Valickas, Valickiene, 2013). Diener mengatakan bahwa kebahagiaan merupakan inti dari *Psychological Wealth*. *Psychological Wealth* berkaitan dengan kebahagiaan karena *Psychological Wealth* tidak dapat tercapai tanpa adanya emosi positif. Dikatakan kebahagiaan merupakan landasan dari *Psychological Wealth* karena dapat bermanfaat dan berguna dalam berbagai aspek dalam hidup, termasuk kesuksesan dalam pekerjaan (Diener & Biswas-Diener, 2008). Selain itu, Kesejahteraan dan kebahagiaan individu di tempat

kerja juga dapat mengoptimalkan kemampuan dan menunjukkan individu berada dalam keadaan baik, lebih loyal, kreatif, dan produktif dalam bekerja, begitupun dengan kesehariannya yang berfungsi lebih baik (Page & Vela-Brodrick, 2009; Keyes, 2006; Jeffrey, dkk 2014).

Carr (2004) mengatakan bahwa orang yang bekerja dengan pekerjaan tertentu dan memiliki keterampilan dan bekerja profesional dapat menjadi lebih bahagia dengan pekerjaannya. Termasuk pekerja kapal yang dibekali keterampilan khusus dalam mengerjakan kapal tanpa menggunakan sebuah catatan ataupun hal lain. Dikatakan dengan mengutamakan kesejahteraan pekerja dan mengelolanya secara sistematis merupakan strategi yang mampu memberikan peningkatan rasa senang dan bahagia dalam mengoptimalkan kemampuan pekerja dan bahkan kondusif untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Bryson, Forth & Stokes, 2015; Roelofsen, 2002 dalam Silvester & Konstatinou, 2009).

Namun pada kenyataannya masih ada pekerja yang merasa tidak bahagia dalam bekerja. Pekerjaan selain memberikan kepuasan juga dapat memberikan ketidakpuasan dan stres (Bateman & Strasser, 1983). Ditambah lagi persoalan produktivitas yang menjadi sentral jika individu mengalami permasalahan. Banyak hal yang memengaruhi produktivitas kerja individu menjadi rendah dan buruk. Selain itu data yang didapatkan dari Jobstreet Indonesia masih menunjukkan bahwa 73% dari jumlah 2.324 responden pekerja di Indonesia tidak bahagia dengan pekerjaannya. Hal tersebut sepenuhnya didasarkan dari alasan tempat kerja (Khoiri, 2016; Rappler, 2016; Azzura, 2016). Sama halnya dengan yang terjadi oleh pekerja kapal di industri pembuatan kapal di Bontobahari,

“Profesi pekerja kapal (*Sawi*) belum menjanjikan untuk mendapatkan tabungan dari upah pekerjaan. Kehidupan pekerja kapal (*sawi*) tergolong

“kasihan”. Bekerja sebagai pekerja kapal selama bertahun-tahun tidak memberikan perubahan. Kehidupan menjadi stagnan (tidak sejahtera). Pekerja kapal (*Sawi*) mengantungkan kehidupannya hanya pada pemesanan kapal, diluar dari pekerjaannya sebagai pengrajin kapal mereka harus beradaptasi untuk bekerja serabutan dalam bertahan hidup, termasuk memenuhi kebutuhan keluarga dan biaya sekolah anaknya. Upah yang diterima dari pengerjaan kapal kurang memadai. Aturan denda yang diberlakukan juga berpengaruh pada pekerjaan. Keterampilan sebagai seorang pengrajin kapal tidak didapatkan dari pendidikan maupun pelatihan khusus, melainkan hanya dari proses pembelajaran keseharian dari lingkungan pengrajin kapal. Keterampilannya diturunkan dari generasi ke generasi sebagai pekerja/pengrajin kapal. Satu-satunya keterampilan yang dimiliki adalah sebagai pengrajin kapal. Kurangnya pendidikan juga menjadi keterbatasan para pengrajin kapal” (Personal Interview, Mei 2017).

Dari permasalahan yang ada, kenyataannya masih ada sebagian pekerja yang kurang bahagia di tempat kerjanya. Seyogyanya pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki mampu memberikan kebahagiaan. Namun pada kenyataannya pekerjaan yang digeluti sesuai dengan keterampilan yang dimiliki masih kurang memberikan rasa kebahagiaan di tempat kerja.

Penelitian dari *International Well-Being Group* mengatakan bahwa Individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang positif memiliki kebahagiaan bekerja, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja yang baik pada pekerjaan yang digelutinya (International Well-Being Group, 2006 dalam UKEssays, 2013). *Psychological Wealth* menggunakan istilah *Flourishing* untuk menggambarkan keterikatan individu terhadap kehidupan sosial dan pekerjaannya. Keyes & Heidt (2003) juga mengatakan bahwa untuk mencapai *Flourishing* individu perlu memiliki *Relationship* yang baik (keluarga, persahabatan, teman kerja) sebagai bentuk keterikatan pada lingkungan karena merupakan salah satu bagian penting/krusial dari *Psychological Wealth*.

Menjadi pekerja kapal merupakan salah satu profesi yang dipilih oleh masyarakat pesisir Bontobahari. Pekerjaan tersebut turun temurun sudah

diestafetkan ke anak-anak mereka. Sejak dari kecil mereka sudah terlibat dalam berbagai tahapan untuk menjadi seorang ahli pekerja kapal (Kompas.com, 2011; Chandra, 2017; Info Desa, 2016). Santrock (2002) mengatakan bahwa ketika individu telah menemukan profesi yang sesuai dengan kepribadiannya, mereka akan lebih mungkin menikmati pekerjaan dan bertahan dengan pekerjaannya lebih lama ketimbang mereka yang bekerja tidak sesuai dengan kepribadiannya. Begitupun dengan yang dikatakan Mappiare (Gracia, 2007) bahwa keputusan memilih pekerjaan yang tepat akan memberikan kepuasan tersendiri, karena dianggap sebagai bentuk realisasi diri dan integritas diri. Menanggapi hal tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang tepat akan mengantar individu mencapai panggilan hidupnya dalam mencapai integritas diri dan merasakan kepuasan dan kebahagiaan pada hidupnya.

“Dari kenyataan mengenai tarif upah yang beragam dari para pemilik modal (tidak ada ketentuan), dan pemesanan kapal sudah menurun sehingga membuat para pengrajin kapal (*Sawi*) maupun pemilik modal berpindah tempat mencari lahan. Banyak yang pindah ke Kalimantan, Flores, dan Kendari. Tempat tersebut jauh lebih menjanjikan seperti akses bahan baku yang mudah dan upah memadai. Para pekerja kapal (*Sawi*) memilih pindah karena tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan upah yang diberikan. Katanya “mendinginkan kualitas yang baik tapi memberi gaji sedikit”. Kalau “mau sekian ikut sama saya, kalau tidak masih banyak yang lain”. Yang dapat bertahan dengan kesepakatan memilih menetap sedangkan yang tidak memilih merantau. Walaupun keduanya sudah dari sejak remaja dan bertahun-tahun menjadi seorang pekerja kapal di Tanah Beru, Tanah Lemo maupun di kampung Ara’ sampai sekarang (Personal Interview, Mei 2017).

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa seyogianya pekerja merasa bahagia pada pekerjaannya tentunya memiliki kepuasan kerja, kebahagiaan kerja dan keterikatan kerja yang baik terhadap pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, masih ada sebagian pekerja kapal yang memutuskan untuk memilih berhenti bekerja dan berpindah ke tempat lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada pencapaian kebutuhan pekerja kapal yang

belum terpenuhi sehingga mengambil keputusan untuk berpindah/merantau dan bekerja di tempat lain.

Memaknai pekerjaan bukan hal yang sering di pikirkan oleh banyak orang. Pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) merupakan salah satu hal yang memengaruhi ketertarikan individu pada berbagai hal seperti memengaruhi kapasitas individu untuk puas pada pekerjaan mereka, tingkat motivasi yang dirasakan, kinerja, kesehatan fisik dan psikis, serta keterikatan dengan hubungan terhadap lingkungan pekerjaan mereka (Kovats, 2013). Jahoda (Setiasih, 2012) mengatakan bahwa bekerja pada dasarnya membuat individu dapat terhubung dengan realitas. Individu kemudian memilih untuk bekerja di pengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan yang hendak dipenuhi (Shane, Locke & Collins, 2003). Dalam konsep dinamika tingkah laku yang dipaparkan Gunarya (1984) perilaku individu umumnya berasal dari hasil persepsi terhadap lingkungan yang terkait dengan kerangka acuan *Frame of Reference* (FOR). Persepsi dikatakan sebagai hasil menghubungkan dan menginterpretasi hasil penginderaan yang berdasarkan pada pengalaman-pengalaman sebelumnya dan pemberian makna terhadap situasi yang didasari oleh proses kognitif yang terjadi (Gunarya, 1984). Sesuai pemahaman yang ada persepsi pekerja terhadap pekerjaannya ialah pemberian makna terhadap pekerjaannya yang menghasilkan pemaknaan kerja sesuai dengan pengindraannya.

Pemaknaan yang dilakukan oleh individu terhadap lingkungan adalah hasil dari persepsi yang diolah dan disarikan dan disimpan dalam kognisi (Gunarya, 1984). Hal tersebut yang kemudian menentukan pemaknaan pada individu selalu diperbaharui. Sama halnya dengan proses penerimaan individu terhadap pengalaman-pengalaman yang tidak menyenangkan sebagai respon dari afek

negatif atau refleksi emosional negatif sebagai upaya untuk mencapai profil *Psychological Wealth* yang memadai (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Pekerjaan yang tepat juga seyogyanya memberikan pemaknaan tersendiri bagi para pekerja. Sudah berbagai penelitian yang mengungkapkan bahwa pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) memiliki banyak definisi dan pengertian sesuai dengan apa yang dikehendaki individu yang bersangkutan. Pemaknaan kerja dikatakan pula dapat memberikan manfaat pada pemaknaan hidup (Kovats, 2013). Pemaknaan kerja dapat menjadi bermakna jika individu melakukan pemaknaan dari pengalaman kehidupannya. Pemaknaan kerja berasal dari hasil interpretasi subjektif individual dari interaksi dan pengalaman kerja (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

Pemaknaan kerja dapat menjadi positif, negatif maupun netral bergantung dari apa yang berarti menurut individu, termasuk sikap, koneksi spiritual dan nilai-nilai individu yang menentukan arah pemaknaan (Wrzesniewski, 2003; Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Pemaknaan individu bergantung dari pemberian makna atau cara memaknai pengalaman menjadi berarti (Wrzesniewski, 2003; Pratt dan Ashforth, 2003).

Pemaknaan kerja tentunya bervariasi di setiap individu. Pemaknaan kerja menjadi berarti bergantung dari apa yang individu refleksikan. Refleksi individu terhadap kesenjangan yang terjadi diluar kendali antara pengharapan dengan kenyataan tentu memberikan hasil yang tidak sesuai keinginan yang dapat merusak bobot motivasi mereka (Gunarya, 1984). Rosso, Deska & Wrzesniewski (2010) sudah membagi sumber pemaknaan kerja, salah satunya yaitu motivasi kerja internal. Individu yang memiliki hal tersebut dapat memotivasi dirinya untuk meningkat begitupun sebaliknya jika motivasi mereka menjadi rusak dapat

memberikan hasil pemaknaan yang tidak cukup baik yang pada akhirnya berimplikasi pada pemaknaan kerja yang tidak berarti.

Pekerjaan sebagai pembuat kapal membutuhkan keterampilan khusus yang hanya dimiliki oleh masyarakat Bontobahari dan telah diakui dunia sebagai warisan budaya tak benda (Priherdityo, 2017). Namun salah satu keinginan para pekerja kapal (*Sawi*) terhadap generasi penerusnya (anak) yaitu mereka ingin kehidupan para generasinya tidak lagi sama dengan kehidupan mereka. Mereka mendukung anak-anaknya untuk memilih melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi ketimbang menjadi penerus sebagai pekerja kapal (Chandra, 2017, Kompas.com, 2009). Hal tersebut kemudian mengindikasikan bahwa pemaknaan para pekerja kapal terhadap pekerjaannya yang kurang baik untuk merekomendasikan ke generasi penerusnya. Dengan mereka memilih mendukung anaknya untuk melanjutkan pendidikan kemudian dapat menguatkan asumsi bahwa pekerjaan sebagai pekerja kapal kurang baik untuk dijadikan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan seyogianya pekerjaan yang direfleksikan individu sebagai pekerjaan yang tepat karena sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan individu dapat memberikan pemaknaan kerja yang baik. Namun pada kenyataannya pekerjaan sebagai pekerja kapal kurang baik untuk direkomendasikan kepada generasi penerus (anak-anak) mereka. Pekerja kapal (*Sawi*) lebih mendukung anak-anaknya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi ketimbang meminta untuk menjadi pekerja kapal. Hal tersebut kemudian mengindikasikan adanya pemaknaan kerja pada pekerja kapal (*Sawi*) yang kurang baik bagi mereka untuk merekomendasikan pekerjaannya dijadikan sebagai sebuah pekerjaan.

Berdasarkan gejala-gejala yang dipaparkan diatas, pada dasarnya kebutuhan para pekerja kapal belum mampu terpenuhi sesuai kebutuhan mereka. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pengharapan dan kenyataan yang terjadi pada pekerja kapal yang kemudian mempengaruhi keputusan mereka yang secara tidak langsung berimplikasi pada pemaknaan kerja mereka sebagai pekerja kapal. Tentunya jika pemaknaan kerja menjadi tidak baik mengindikasikan adanya penghayatan dan hasil refleksi yang kurang baik pada pekerjaan mereka. Hal tersebut juga memengaruhi keadaan kepuasan, emosional bahkan memengaruhi keadaan kerja mereka. Sehingga pada dasarnya jika sumber pemaknaan menjadi terganggu juga akan memengaruhi keadaan *Psychological Wealth* para pekerja kapal. Sementara itu, *Psychological Wealth* pekerja kapal perlu diperhatikan sebagai aset dalam menjaga keeksistensian dan keberlangsungan mereka begitupun dengan hasil refleksi pemaknaan kerjanya.

Pemaknaan kerja dikatakan dapat berkontribusi pada penghidupan yang lebih baik dan menjadi lebih berarti dalam hidup melalui pekerjaan. Namun pemaknaan yang dimiliki setiap individu menjadi berbeda-beda bergantung pada penghayatan dan hasil refleksinya (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010; Locke & Taylor, 1990). Begitupun dengan *Psychological Wealth* yang dimiliki setiap individu. Tinggi rendahnya kodnsi *Psychological Wealth* belum menjamin individu mampu melakukan pemaknaan yang berarti begitupun sebaliknya pemaknaan kerja yang baik belum tentu berasal dari profil *Psychological Wealth* yang tinggi. Oleh karena itu, penulis terinspirasi untuk mengetahui lebih lanjuti mengenai bagaimana perbandingan kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan kondisi *Psychological Wealth* pada para pekerja kapal.

B. Rumusan Persoalan

Dari isu yang dikemukakan tersebut penelitian ini kemudian membatasi area penelitian hanya pada kadar pemaknaan kerja dan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal, maka rumusan persoalan yang ditarik pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari?
2. Bagaimana gambaran kondisi *Psychological Wealth* pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari?
3. Bagaimana perbandingan kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari?

C. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan maka maksud dari penelitian ini adalah;

- 1) Untuk mengetahui gambaran kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) pada pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari.
- 2) Untuk mengetahui gambaran kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) yang tinggi dan rendah dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di industri kapal *Pinisi* Bontobahari.

3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Berikut ini dipaparkan manfaat yang diharapkan terbukti muncul setelah penelitian ini dapat direalisasikan

a) Manfaat Teoritis

- (1) Mendapatkan kejelasan terkait adanya kesenjangan temuan yang saling bertentangan mengenai pemaknaan dan kesejahteraan psikologik pada pekerja kapal yang bekerja di Industri kapal *Pinisi* Bontobahari.
- (2) Memahami sumber kedudukan dari kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di industri pekerja kapal *Pinisi* Bontobahari.
- (3) Memberikan masukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenai pemaknaan kerja dan *Psychological Wealth* serta pekerja kapal pada Industri kapal *Pinisi* di Bontobahari.

b) Manfaat Praktis

- (1) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pekerja kapal mengenai pemaknaan kerja dengan *Psychological Wealth* yang dimilikinya. Dengan mengetahui hal tersebut, kemudian diharapkan pekerja kapal mampu memaknai pekerjaannya sesuai dengan kondisi *Psychological Wealth*-nya yang berpengaruh baik untuk kehidupannya.
- (2) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada *stake-holders* & *stake-owners* mengenai pemaknaan kerja para pekerja kapal terhadap pekerjaannya dengan kondisi *Psychological Wealth*-nya. Dari temuan tersebut, diharapkan adanya keterlibatan yang jelas dari *Stake-holders* &

Stake-owners dalam mengambil kebijakan sebagai upaya merawat eksistensi industri kapal pinisi di Bontobahari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Pustaka

Pada bagian ini akan diuraikan teori-teori yang relevan untuk menjelaskan gambaran kerangka teoritis yang akan mengantar pada kerangka konseptual penelitian ini dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dimulai dari (1) teori *Psychological Wealth* dan komponennya (2) teori pemaknaan kerja (*Meaning of Work*), dan (3) tinjauan mengenai pekerja kapal *Pinisi* dalam perspektif sosial-budaya bugis, serta gambaran dinamika tingkah laku pekerja kapal. Pada bagian ini pula dijelaskan kerangka konseptual sebagai gambaran alur dari penelitian ini.

1. Teori *Psychological Wealth*

1.1. Pengertian dan Asumsi Dasar Teori *Psychological Wealth*

Teori *Psychological Wealth* dipopulerkan oleh Ed Diener dan Biswas-Diener, dimana kebahagiaan dan kepuasan hidup menjadi acuan dalam kajian awalnya. Berbeda dengan konsep kebahagiaan pada umumnya, *Psychological Wealth* merupakan perpaduan antara pengalaman kesejahteraan dan kualitas hidup yang baik. Diener & Biswas-Diener (2008) mendefinisikan *Psychological Wealth* memiliki delapan komponen penting yang juga sekaligus menjadi inti dari *Psychological Wealth*, yaitu kepuasan hidup dan kebahagiaan, perasaan bahwa hidup itu penuh makna, sikap dan emosi positif, perasaan akan keterlibatan dalam kegiatan dan pekerjaan yang menarik, mengejar tujuan yang penting, kesehatan fisik dan mental, keberimanan (*Spiritually*) dan kebermaknaan dalam hidup, serta kecukupan materi untuk memadai kebutuhan. Sehingga

Psychological Wealth dikatakan merupakan sebuah bentuk kekayaan individu yang melebihi dari sebuah materi.

Teori *Psychological Wealth* juga merepresentasikan kehidupan yang baik penuh kebahagiaan dan kepuasan hidup pada sikap positif, hubungan yang akrab, mencintai hubungan sosial, religiusitas, dan keterlibatan yang jelas pada tujuan yang merupakan sumber kekayaan psikologis sejati. Sumber kekayaan individu tidak hanya berada pada materi saja melainkan kekayaan psikologis melebihi dari apapun (Diener & Biswas-Diener, 2008). Individu akan memiliki segala hal jika mereka memiliki *Psychological Wealth* tentunya. *Psychological Wealth* dicirikan pada kemampuan individu yang mampu melihat apa yang baik di dunia ini, walaupun demikian hal tersebut tetap didasarkan pada kenyataan. Mereka terlibat dalam kegiatan yang mereka percaya itu berarti dan penting, dan mereka telah menemukan aktivitas dimana mereka dapat menggunakan kekuatan mereka (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Diener & Biswas-Diener (2008) mengatakan bahwa kebahagiaan merupakan landasan dari *Psychological Wealth* karena merupakan bagian dari pengkondisian emosional yang dapat dihabiskan untuk tujuan lain yang diinginkan, seperti persahabatan dan sukses di tempat kerja. Pada kondisi dimana kita dapat merasakan perasaan positif dan berenergi dan kemudian sering membuat keuntungan besar seperti kita berpikir mengenai ide-ide baru, mengambil hobi yang baru, cenderung menjaga hubungan, menjaga keseimbangan kesehatan, dan menemukan makna dalam hidup (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Ada dua konsep prinsip yang dapat digunakan untuk memahami *Psychological Wealth* yang diidentifikasi oleh Diener & Biswas-Diener (2008),

diantaranya yaitu kebahagiaan. Keduanya saling berkaitan dan memberikan arti satu sama lain namun sering disalahpahami. Prinsip yang pertama yaitu kebahagiaan yang dilihat melebihi dari sekadar mencapai tujuan hidup yang diinginkan, seperti kesehatan, kekayaan, sukses di tempat kerja, dan memiliki keluarga yang bahagia. Kebahagiaan yang dimaksudkan Diener dan Biswas-Diener (2008) tidak hanya pada pencapaian tersebut, tidak pula hanya pada proses dan tujuan emosional. Pada prinsip kedua yang penting untuk *Psychological Wealth* adalah bahwa melihat kebahagiaan atas fungsinya dan bukan pada sesuatu yang cuma-cuma. Namun pada umumnya, kebahagiaan selalu diartikan sebagai perasaan menyenangkan, dan pada kebanyakan individu yang selalu menikmati pengalamannya (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Berdasarkan pemaparan diatas, profil *Psychological Wealth* kemudian didapatkan dari hasil pengukuran tiga komponen yang telah dibuat oleh Diener dan Biswas-Diener yang terbagi menjadi tiga komponen, yaitu *Satisfaction With Life*, *Emotional Well-Being* terdiri dari refleksi emosional positif dan negatif, dan *Flourishing*.

1.2. Komponen *Psychological Wealth*

Pada bagiannya, *Psychological Wealth* merupakan cakupan dari banyak variabel penunjang kehidupan menjadi lebih baik. Diener & Biswas-Diener (2008) melihat *Psychological Wealth* dari tiga bagian yang terpisah dan saling berkaitan satu sama lain, yaitu *Satisfaction With Life*, *emotional well-being (positive feelings, low negative feelings)* dan *flourishing*. Secara berurutan akan dijelaskan sebagai berikut ;

1) *Life Satisfaction*

Kepuasan hidup merupakan definisi penggambaran dari *successful aging*. Kepuasan hidup didefinisikan sebagai evaluasi positif terhadap kondisi kehidupan anda, sebuah penilaian yang setidaknya seimbang, yang memberikan pengukuran secara baik terhadap standar atau harapan anda (Prasoon & Chaturvedi, 2016). Andrew (Prasoon & Chaturvedi, 2016) mengemukakan pendapat bahwa kepuasan hidup adalah penilaian keseluruhan perasaan dan sikap mengenai kehidupan pribadi pada titik waktu tertentu mulai dari yang negatif sampai yang positif. Dari sejak awal Diener sudah mengemukakan konsep kesejahteraan (*well-being*) yang terdiri dari kepuasan hidup, afek positif dan negatif. Karakteristik kepuasan hidup jika dilihat berdasarkan teori kognitif merupakan penilaian kognitif individu tentang perbandingan berdasarkan kompatibilitas kondisi kehidupan mereka sendiri sesuai dengan standar mereka.

Veenhoven (Prasoon & Chaturvedi, 2016) mengungkapkan bahwa kepuasan hidup seseorang memiliki antesenden pada kehidupan kerja, keluarga, dan kepribadian mereka. Kepuasan hidup merupakan tingkat di mana seseorang secara positif menilai keseluruhan kualitas hidupnya secara keseluruhan. Diener dkk (1999) mengatakan bahwa kepuasan hidup individu umumnya berasal dari keinginan untuk mengubah hidup, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, dan pandangan orang lain yang signifikan mengenai kehidupan.

Diener dkk (1999) mengatakan bahwa ada dua komponen yang dapat menggambarkan kesejahteraan subjektif individu yang berlandaskan pada keyakinan terhadap kepuasan hidup (kognitif) dan penilaian evaluatif yang

melibatkan aspek positif emosional (afektif). Menurut Shin & Jhonson (Getari, 2008) hasil penilaian kepuasan hidup secara global didasari atas pengukuran dari individu masing-masing yang memiliki penilaian lengkap dan unik dalam mengukur kualitas hidupnya dengan didasarkan pada tolok ukur kriteria menurut pribadi yang mereka tentukan demikian. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan hidup secara global merupakan hasil penilaian individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh dengan membandingkan pada keadaan menggunakan kriteria menurut pribadi yang mereka gunakan. Individu yang memaknai dengan merefleksikan kualitas kehidupannya secara menyeluruh dengan baik berdasarkan *indikator* tertentu yang dimilikinya serta memiliki banyak pengalaman-pengalaman yang menyenangkan (afek positif) secara khusus pada ukuran berbeda walaupun pengalaman yang kurang menyenangkan (afek negatif) juga tetap akan ada pada perjalanan kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas, kemudian dapat dikatakan bahwa kepuasan hidup yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu merupakan penggambaran kehidupan individu berdasarkan refleksi perjalanan kehidupannya yang mampu berterima dari pengalaman-pengalamannya baik positif maupun negatif yang memiliki kepuasan antara yang lalu dan yang akan datang pada standar yang unik dari diri masing-masing individu.

2) *Emotional Well-Being*

Kesejahteraan (*well-being*) merupakan aspek yang penting dari kualitas hidup seseorang (Keyes, 2006). Diener dkk (1999) mengatakan bahwa selain aspek penilaian kognitif yang menggambarkan kesejahteraan subjektif, penilaian afektif juga termasuk memberikan pengaruh besar terhadap

kesejahteraan emosional individu. Penilaian afektif merupakan refleksi terhadap perasaan emosional yang dirasakan oleh individu baik itu refleksi emosional positif (afek positif) maupun refleksi emosional negatif (afek negatif). Kedua komponen afektif tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Refleksi emosional positif (*Positive Feelings*)

Afek positif merepresentasikan *mood* dan emosi yang menyenangkan, salah satunya kasih sayang. Emosi-emosi positif yang dirasakan oleh individu merupakan bagian dari sumber kesejahteraan subjektif karena emosi tersebut merefleksikan reaksi individu terhadap kejadian yang menyenangkan yang menunjukkan bahwa kualitas hidup berasal dari perasaan-perasaan yang menyenangkan tersebut. Watson & Tellegan (Getari, 2008) mengatakan bahwa afek positif adalah kombinasi dari hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang bersifat menyenangkan (*pleasantness*). Watson dkk (Getari, 2008) menyebutkan bahwa afek positif yang tinggi adalah keadaan di mana seseorang merasakan energi yang tinggi, konsentrasi penuh, dan keterlibatan yang menyenangkan sedangkan afek positif yang rendah didominasi pada perasaan kelelahan dan kesedihan.

b) Refleksi emosional negatif (afek negatif)

Afek negatif merepresentasikan *mood* dan emosi yang tidak menyenangkan, dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksi terhadap kualitas kehidupan, kesehatan, dan peristiwa-peristiwa yang mereka alami. Watson & Tellegan (Getari, 2008) mengatakan bahwa afek positif adalah kombinasi dari hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang bersifat tidak menyenangkan (*unpleasantness*). Watson & Tellegan (Getari, 2008) Keadaan afek negatif yang tinggi adalah

keadaan di mana seseorang merasakan kemarahan, kebencian, jijik, rasa bersalah, ketakutan, dan kegelisahan sedangkan afek negatif yang rendah adalah keadaan di mana seseorang merasakan ketenangan dan kedamaian. Memang pada dasarnya perasaan negatif atau afek negatif dibutuhkan untuk merasakan kehidupan yang efektif dan seimbang, walaupun terkadang perasaan emosi negatif yang muncul berkepanjangan mengindikasikan bahwa seseorang percaya bahwa hidupnya berjalan dengan buruk (Diener dkk, 1999). Walaupun perasaan seperti itu akan mengganggu individu dalam bertingkah laku yang kurang baik dalam kehidupannya.

Diener (Getari, 2008) mengatakan bahwa proses yang mengarahkan pada emosi positif yang intens terkadang akan mengarahkan individu pada emosi negatif yang intens pula. Emosi yang intens juga akan meniadakan satu sama lain pula, walaupun pengalaman emosi yang sangat intens merupakan sesuatu yang jarang terjadi. Selain itu dikatakan bahwa pengukuran emosi menggunakan frekuensi lebih akurat dibandingkan dengan pengukuran emosi melalui intensitas.

Berdasarkan temuan-temuan diatas, dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki pengalaman-pengalaman terhadap refleksi emosional positif yang tinggi dapat memaknai kualitas kehidupannya secara menyeluruh dengan baik berdasarkan *indikator* tertentu yang dimilikinya serta memiliki banyak pengalaman-pengalaman yang menyenangkan (afek positif) secara khusus pada ukuran berbeda walaupun pengalaman yang kurang menyenangkan (afek negatif) juga tetap akan ada pada perjalanan kehidupannya.

3) *Flourishing*

Konsep ini mencakup beberapa konsep dalam psikologi positif sebelumnya diantaranya *purposes in life, positive relationship, engagement, competence, self esteem, dan optimist* (Effendy, N., 2016). *Flourishing* merupakan salah satu konsep dalam *well-being* yang fokus pada spektrum tertinggi dan terakhir. *Flourishing* dapat diartikan sebagai pengalaman hidup yang berjalan dengan baik. Individu yang dikatakan *flourish* memiliki perasaan yang baik (*good feeling*) dan berfungsi secara efektif. Seseorang dapat dikatakan memiliki atau menjadi *flourish* jika ia memaknai bahwa hidupnya adalah hidup yang berjalan dengan baik dan menikmati perjalanan itu. Pemahaman terhadap *flourishing* berbasis pada *self-report* sehingga ia dikatakan sebagai pengukuran subjektif terhadap *well-being*. *Relationships* merupakan salah satu bagian penting/krusial dari *Psychological Wealth*. Tanpa *relationship* (teman dekat, persahabatan dan keluarga) individu tidak bisa benar-benar "*wealth*", sehingga sederhananya kita membutuhkan orang lain untuk *flourish* (Keyes & Haidt, 2003).

Hal tersebut kemudian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kontak sosial dan kebahagiaan. Bahkan beberapa psikolog mengatakan bahwa secara genetik manusia terhubung dengan saling membutuhkan satu sama lain. Psikolog sosial Ellen Berscheid juga berpendapat faktor yang paling penting dari manusia agar dapat bertahan hidup ialah sifat sosial, kemampuan untuk saling mencintai dan bekerja sama. *Being social* ialah aspek penting karena dianggap sebagai aset hebat yang dimiliki oleh manusia, sama pentingnya seperti otak bagi tubuh manusia. Individu yang *flourishing* dalam kehidupan benar-benar sehat secara mental,

karena mereka tidak hanya bebas dari depresi berat, mereka juga sesuai dengan kriteria diagnostik untuk kesehatan mental. Untuk menuju *flourish*, individu perlu berkompeten, memiliki kemampuan untuk membuat keputusan penting dalam hidupnya, dan keinginan untuk membantu orang lain. Keyes & Haidt (2003) menjelaskan bahwa terdapat kriteria *flourishing* dalam kehidupan orang dewasa usia 24-74 tahun ialah keadaan dimana seseorang merasakan emosi positif terhadap kehidupan, berfungsi dengan baik secara psikologis dan sosial.

Dikatakan pula orang yang *flourishing* memiliki antusiasme untuk hidup dan secara aktif dan produktif melibatkan diri dengan orang lain dan di masyarakat. Seseorang yang memiliki nilai/level tinggi dalam *flourishing* cenderung efektif dalam belajar, produktif dalam bekerja, memiliki hubungan sosial yang lebih baik, lebih banyak berkontribusi pada komunitas atau lingkungan sekitar serta memiliki kesehatan dan ekspektasi hidup yang lebih baik. Tingginya *flourishing* pun berhubungan dengan keuntungan dibidang ekonomi, kurangnya absensi, kurangnya performansi yang buruk di sekolah dan di tempat kerja, rendahnya biaya perawatan kesehatan dan kurangnya kebutuhan akan pengeluaran sebagai akibat dari disintegrasi sosial. (Keyes & Haidt, 2003; Huppert & Timothy, 2009).

2. Teori Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*)

Individu banyak memaknai kehidupannya pada berbagai peristiwa yang terjadi pada proses tahap perkembangannya. Salah satunya yaitu, pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) yang merupakan karakteristik unik dan berbeda pada setiap individu. Individu dapat saja memiliki pandangan yang berbeda-beda

terhadap pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) walaupun mereka memiliki status dan pekerjaan yang sama. Namun tidak banyak individu yang dapat memaknai kehidupan pekerjaannya dengan baik. Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) dalam tulisannya mengungkapkan bahwa pemaknaan kerja juga memengaruhi beberapa aspek penting yang perlu dikembangkan dalam organisasi seperti motivasi kerja, *absenteeism*, *work behavior*, keterikatan, kepuasan kerja, *empowerment*, stres kerja, identifikasi organisasi, pengembangan karir, *individual performance*, dan *personal fulfillment*.

Pemaknaan kerja sudah lama menjadi kajian pada bidang perilaku organisasi dengan menggunakan perspektif psikologi. Dalam kajiannya persepsi makna berakar pada interpretasi subjektif individu dari hasil pengalaman kerja dan interaksi (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Individu dianggap sudah memiliki berbagai *potential sources* dalam pekerjaan mereka, yang kemudian untuk menilai makna kerja untuk diri mereka sendiri. Pemaknaan kerja yang dimiliki individu kemudian telah diartikan sebagai sebuah *value*, *beliefs*, sikap terhadap kerja, dan merupakan pengalaman pribadi dan arti pentingnya pekerjaan pada masing-masing pandangan tersendiri (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Persepsi tentang pemaknaan kerja bergantung pada masing-masing individu, meskipun juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kehidupan spiritual (Wrzesniewski dkk., 2003).

Pemaknaan kerja juga diartikan sebagai hasil interpretasi dari faktor sebab-akibat yang memengaruhi dari berbagai macam aspek yang terjadi. Pemaknaan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan dan perubahan sosial serta ekonomi. Kebiasaan lingkungan kerja dan hubungan yang terjalin juga banyak berperan dalam membentuk pemaknaan kerja (Goldthrope dkk, 1968; Sewell

dkk, 1970; dalam Wibowo, 2012). Dari banyak penelitian mengenai pemaknaan kerja yang mendefinisikan pemaknaan kerja dengan berbagai cara seperti sebuah keyakinan, nilai, dan sikap individu dalam kaitannya dengan pekerjaan, *Individual's values*, motivasi individu dalam kerja, atau pemahaman individu tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja dan juga pentingnya apa yang mereka lakukan (Wrzesniewski dkk., 2003; Kovats, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini pemaknaan kerja didefinisikan sebagai penghayatan individu terhadap pandangan subjektif dalam memberikan makna kerja pada bagian kehidupannya di lingkungan kerja begitupun dengan bagian kehidupan lain yang saling berintegrasi satu sama lain dalam memberikan penghayatan akan pemaknaan kerja. Pemaknaan kerja memberikan arti lebih dalam dari sebuah makna kerja itu sendiri.

2.1. Dimensi Mekanisme Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*)

Pemaknaan kerja merupakan padu padanan dari persepsi dan hasil interpretasi individu terhadap kehidupan pekerjaannya. Ada berbagai sumber yang dapat membantu individu dalam memberikan pemaknaan terhadap pekerjaannya. Rosso, Deska, dan Wrzesniewski (2010) mengidentifikasi ada tujuh mekanisme pemaknaan yang disebutkan yang dapat memberikan pemaknaan jauh lebih berarti yaitu *Authenticity (keaslian)*, *Self-efficacy*, *Self-esteem (harga diri)*, *Purpose (tujuan)*, *Belongingness (kepemilikan)*, *Transcendence (transendensi)*, dan *Cultural and Interpersonal Sensemaking*. Tujuan mekanisme pemaknaan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut;

a. Keaslian (*Authenticity*)

Salah satu mekanisme yang paling sering disebutkan pada berbagai literatur mengenai pemaknaan kerja yang menjelaskan bagaimana pekerjaan menjadi

bermakna yaitu otentisitas (*Authenticity*). Keaslian dapat didefinisikan sebagai rasa koherensi atau keselarasan antara perilaku seseorang dan persepsi dari diri “sejati”. Keaslian sering digambarkan sebagai dasar yang mendasari dari motif diri yang membantu individu mempertahankan pemaknaan dan ketertiban dalam kehidupan mereka. Otentisitas dalam kaitannya pada pemaknaan kerja selalu merujuk pada pemberlakuan atau pengembangan diri “sejati”. Otentisitas diri selalu memungkinkan individu untuk mempertahankan konsistensi dengan sikap dihargai, keyakinan, nilai-nilai, dan identitas saat kerja (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

Satu wujud dari otentisitas adalah dalam pengalaman terhadap *self-concordance* atau sejauhmana orang percaya bahwa mereka berperilaku secara konsisten dengan kepentingan dan nilai-nilai yang mereka miliki (Rosso, Deska Wrzesniewski, 2010). *Self-concordance* dianggap mempromosikan perasaan hubungan yang mendalam dan otentik untuk diri sendiri. Dimaksudkan seperti dalam keadaan individu yang merasa sedang mengejar panggilan bahwa mereka percaya sedang terhubung kepada sesuatu yang mendasar mengenai siapa dia sebenarnya dan berperilaku sesuai dengan apa yang dia secara pribadi maksudkan atau berkewajiban untuk melakukan. Selain *Self-concordance* yang menjadi mekanisme dari otentisitas, juga masih memiliki *identity affirmation*. Seperti contoh, Individu yang melihat dirinya sebagai pribadi yang sangat analitis akan merasa lebih otentik di tempat kerja ketika tugas pekerjaannya menuntut kemampuan analisis, ketika lingkungan kerja fisik dan jabatan mencerminkan kemampuan analitis, atau ketika interaksi menyerankan dirinya dianggap oleh orang lain dengan hal yang sama seperti dirinya (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Mekanisme otentisitas yg ketiga yaitu *personal engagement*

terhadap pekerjaan. Dimana pemaknaan berasal dari perasaan pribadi yang dalam dan hidup dalam pengalaman bekerja. Diibaratkan seperti individu yang senang terhadap keterlibatan dirinya yang dipenuhi motivasi instrinsik, individu akan menganggap kegiatan yang ada sangat penting dan memungkinkan membantu ekspresi pengungkapan diri sejati (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

b. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Mekanisme yang kedua untuk menjelaskan pemaknaan kerja dapat berarti adalah *self-efficacy*, atau keyakinan individu bahwa mereka memiliki kekuatan dan kemampuan untuk menghasilkan efek yang diinginkan atau untuk membuat perbedaan signifikan (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). *Self-efficacy* telah lama diidentifikasi sebagai motivator kuat dari sebuah tindakan manusia terhadap hasil-hasil tertentu. Dalam review yang dilakukan Rosso, Deska, Wrzesniewski (2010) dikatakan *Self-efficacy* memberikan efek sebab-akibat terhadap pekerjaan yang berkontribusi untuk sebuah pemaknaan karena memungkinkan individu merasa telah memiliki kemampuan dan kompetensi untuk melakukan perubahan atau kontrol terhadap lingkungan mereka. Salah satu cara *self-efficacy* telah digunakan sebagai mekanisme dari pemaknaan adalah berkaitan dengan perasaan otonomi atau kontrol pada domain kerja (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Sedangkan pada cara kedua, Rosso, Deska, & Wrzesniewski (2010) mengidentifikasi mekanisme pemaknaan kerja yaitu dengan pengalaman dari *competence* yang dihasilkan dari cara mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Individu yang melihat dirinya sedang belajar, berkembang, dan efektif dalam merespon tantangan, memungkinkan lebih merasa pandai dan kompeten dan

bergairah dalam pekerjaannya. *Competence* kemudian memberikan perasaan yang berarti bagi individu dalam memberikan pemaknaan terhadap pekerjaannya.

Mekanisme *Self-efficacy* yang ketiga yaitu *perceived impact* atau menunjukkan bahwa ketika individu merasa membuat perbedaan atau memiliki dampak positif terhadap organisasi, kelompok kerja, rekan kerja, atau diluar dari kemampuan dirinya, mereka merasa lebih mampu memengaruhi perubahan positif, dan memungkinkan dapat memberikan pemaknaan yang baik terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, pengalaman kerja yang baik cukup bisa memberikan pemaknaan kerja yang baik terhadap kemajuan kapasitas dirinya dalam memberikan perubahan positif (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

c. Harga diri (*Self-Esteem*)

Mekanisme pemaknaan kerja yang telah diidentifikasi oleh Rosso, Deska, Wrzesniewski (2010) yaitu *Self-esteem* atau harga diri. diartikan sebagai penilaian individu atau hasil evaluasi terhadap dirinya sendiri. Harga diri adalah sifat baik yang abadi pada setiap individu yang dapat dibentuk oleh pengalaman kolektif pribadi dan prestasi. *Self-esteem* telah disebutkan sebagai mekanisme pemaknaan yang dapat memberikan motivasi individu untuk percaya bahwa mereka adalah individu yang berharga dan sangat layak. *Self-esteem* telah memberikan kontribusi terhadap pribadi maupun kelompok dalam menilai seberapa besar perasaan harga diri individu dalam menghasilkan pemaknaan. Individu yang menyelesaikan pekerjaan yang menantang cenderung memiliki persepsi yang baik terhadap dirinya bahwa mereka telah berkontribusi lebih untuk kelompok atau organisasi. Tajfel dan Turner (Rosso, Deska, Wrzesniewski. 2010) berpendapat bahwa kelompok yang memiliki derajat identitas sosial dan kemudian dibandingkan dengan kelompok lain yang biasa saja dapat

meningkatkan kepercayaan harga diri pada kelompok tersebut. Pada persepsi tersebut akan selalu memberikan pandangan individu dalam meningkatkan harga diri mereka begitupun dengan motivasi mereka.

d. Tujuan (*Purpose*)

Mekanisme keempat yang digunakan untuk menjelaskan proses agar pekerjaan bisa menjadi bermakna adalah *purpose (tujuan)*, yang didefinisikan sebagai perasaan “*directedness*” dan intensionalitas dalam hidup. Selama individu masih memiliki tujuan hal tersebut dapat memberikan pemaknaan hidup yang berarti. Pratt dan Ashforth (2003) mengungkapkan bahwa mekanisme *Purpose* merupakan salah satu prediktor terkuat dalam memberikan pemaknaan. Memiliki *Purpose* atau *Guiding Ideals* dapat memberikan pemaknaan terhadap individu dalam berperilaku dan hanya dengan *Purpose* individu dapat bertahan. Sumber kekuatan dari *Purpose* dapat dikatakan berasal dorongan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berupa dorongan spiritual. *Purpose* dikatakan memainkan peran penting dalam memberikan pemaknaan kerja melalui kemampuan individu dalam menghubungkan kejadian yang sekarang dengan masa depan (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

Satu satu cara *Purpose* dalam mengidentifikasi mekanisme pemaknaan kerja adalah dalam hal “*Significance*” kerja. Individu yang dapat merasakan signifikansi pekerjaan mampu merasakan bahwa dirinya penting untuk masyarakat atau komunitasnya dan cenderung menganggap bekerja sebagai signifikansi dan melayani tujuan yang lebih besar, sehingga individu dapat lebih memiliki pemaknaan yang lebih baik (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Dikatakan pula bahwa individu yang melibatkan religiusitas dalam pekerjaannya dapat melihat pekerjaannya sebagai sebuah tujuan yang lebih besar dan memberikan arti lebih

dalam dan bermakna dalam bekerja. Mekanisme yang kedua dari *Purpose* yaitu *value systems* yang menyediakan sebuah tujuan. *Value systems* didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai yang konsisten bersama dengan kelompok. *Value systems* selalu memberikan petunjuk dalam menilai benar dan salah dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan keyakinan yang dimilikinya dan mereka yakin bahwa mereka telah melakukan hal yang benar, sehingga dapat *manage* perasaan bersalah, kecemasan, penyesalan, dan bentuk lain dari tekanan moral (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). *Value systems* memberikan struktur yang jelas dari sebuah tujuan individu yang cenderung melihat pekerjaan mereka menjadi lebih bermakna sebagai hasil yang jelas. Selain itu, individu yang bertindak sesuai dengan *value systems* dapat memberikan kontribusi pemaknaan kerja yang baik serta menekankan perilaku individu dapat memberikan rasa jaminan bahwa individu telah bertindak sesuai dengan nilai dasarnya (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

e. Kepemilikan (*Belongingness*)

Mekanisme pemaknaan kerja yang kelima berfokus pada persepsi individu dari perasaan memiliki atau *Belongingness* (kepemilikan). *Belongingness* didefinisikan sebagai dorongan untuk membentuk dan mempertahankan keadaan positif dan hubungan interpersonal. *Belongingness* memainkan peran dalam memberikan pemaknaan pada porsi yang cukup besar dari banyak penelitian yang telah ada (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Perasaan *Belongingness* memberikan perasaan yang terhubung kepada kelompok-kelompok sosial karena pekerjaannya dapat memberikan individu pemaknaan dengan membantu mereka mendapat perasaan identitas yang positif, *fate*, rasa kemanusiaan kepada yang lain.

Salah satu cara mekanisme *Belongingness* yang telah digunakan untuk menghubungkan dengan pemaknaan kerja yaitu *Social Identification* kepada orang lain di tempat kerja. Pada dasarnya individu menjadi termotivasi untuk menjadi bagian dari kelompok sosial yang diinginkan, kebersamaan dalam kelompok kemudian memberikan identitas tersendiri bagi individu, sebuah keyakinan, atau atribut yang menandakan identitas mereka sama seperti dengan teman kelompok lainnya. Mekanisme perasaan *Belongingness* yang kedua yaitu pengalaman *interpersonal connectedness*. Perasaan yang terjalin di tempat kerja dapat berkontribusi dalam memberikan perasaan *belongingness* dan kebersamaan kepada individu sebagai pengalaman yang bermakna yang memberikan rasa nyaman dan saling mendukung. Perasaan *Belongingness* dapat dilihat dari individu yang memiliki hubungan interpersonal yang dekat di tempat kerja, atau merupakan bagian dari kelompok yang erat atau dengan kata lain layaknya seperti sebuah keluarga, cenderung mengalami perasaan yang kuat yang saling mendukung dan rasa memiliki yang dapat berkontribusi dalam memberikan pemaknaan pada pekerjaan mereka (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

f. Transendensi (*Transcendence*)

Mekanisme yang keenam pada pemaknaan kerja telah diidentifikasi sebagai hal yang penting untuk membangun pemaknaan kerja yaitu transendensi. Transendensi menghubungkan atau menggantikan ego untuk entitas yang lebih besar dari diri sendiri. Berbeda halnya pada mekanisme sebelumnya yang berusaha untuk menjelaskan bagaimana pekerjaan menjadi bermakna sebagai hasil dari hubungan yang dihargai, tujuan, *motive of the self*, transendensi menunjukkan hal sebaliknya, dikatakan pekerjaan yang berarti ketika individu

mampu *subordinate themselves to group*, pengalaman, dan entitas yang melampaui diri (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

Salah satu cara mekanisme dari transendensi dalam memberikan pemaknaan kerja yaitu *interconnection*. Diartikan individu dalam keadaan sejauhmana pekerjaan memberikan dirinya kesempatan untuk merasakan telah memberikan sumbangsi positif pada masyarakat yang lebih luas, individu yang berada pada keadaan ini akan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari sistem yang sangat besar dan saling mendukung satu sama lain secara kolektif dan bersama-sama. Mekanisme dari transendensi yang kedua yaitu *self-abgenation*, atau sengaja mengorbankan dirinya sendiri untuk sesuatu yang berada dari luar dirinya (eksternal) atau yang lebih besar dari dirinya sendiri (visi organisasi, keluarga seseorang, dll). Menurut perspektif *self-abgenation*, melampaui kepentingan diri sendiri dan mengendalikan ego dan melepaskan kontrol untuk sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri dapat memberikan perasaan bahwa dirinya tidak dalam kesendirian dan tidak perlu berada dalam kendali. Dengan contoh yang lain bahwa individu yang mengutamakan panggilan tuhan menyakini bahwa dirinya berada dalam keadaan pencapaian yang lebih tinggi yang lebih memberikan pemaknaan hidup dari sebelumnya (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010).

3. Pandangan mengenai Pekerja kapal *Pinisi*

3.1. Gambaran Umum mengenai Industri Pembuatan kapal *Pinisi*

Keahlian masyarakat pesisir pembuat kapal *Pinisi* (Ara', Tana Lemo, Tana Beru) sudah terkenal sejak abad ke-14 yang tertuang dalam teks *La galigo* (Info Desa, 2016; Pelras, 2006). Kabupaten Bulukumba memang sudah terkenal dengan sebutan *Butta Panrita Lopi* atau tempat para pengrajin kapal. Dalam klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia 2015 Kabupaten Bulukumba

dikategorikan sebagai Industri pembuatan kapal dan perahu atau Industri kapal dan perahu (BPS, 2015). Kemahiran mereka membuat kapal *pinisi* hingga sekarang sudah terkenal ke mancanegara. Umumnya masyarakat pesisir Bontobahari tersebut menggunakan bahasa *Konjo* sebagai bahasa sehari-hari mereka (Pelras, 2006). Komunitas pembuatan kapal *Pinisi* memang sudah diakui kemahirannya dalam membuat kapal tanpa menggunakan pedoman atau catatan apapun begitupun dengan teknologi yang canggih. Hingga saat ini mereka hanya menggunakan beberapa peralatan mesin tambahan untuk mempermudah dan mempercepat proses pengerjaan. Dengan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, kapal *Pinisi* dapat dibuat hanya menggunakan tangan-tangan terampil dari para pekerjanya yang biasa disebut *Sawi*. Dengan keahliannya, para *sawi* mengerjakan pembuatan kapal dengan sangat telaten dan cekatan. Mereka dapat bekerja bersama sesuai dengan tugas dan fungsinya secara berkesinambungan dan tetap seimbang.

Dalam komunitas Industri pembuatan kapal *Pinisi*, ada banyak peran dari anggota/komponen yang diperankan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Industri pembuatan kapal *Pinisi* terdiri dari banyak anggota/komponen seperti *Punggawa, Sawi, Mandor, pa'bor* (generasi tukang), warga, Ibu-Ibu, syahbandar, aparat desa, dan tenaga medis. Komponen tersebut yang kemudian bertahan dan menjaga keberlangsungan komunitas industri pembuatan kapal *Pinisi*. Setiap satu perusahaan (CV dan PT) terdiri dari sejumlah anggota yang disebutkan tadi. Termasuk dalam satu perusahaan yang umumnya menerima pesanan pengerjaan satu buah kapal dalam setahun bisa terdiri dari 5-10 orang *sawi*. Begitupun dengan anggota lain yang tetap andil dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam komunitas. Mereka tetap bergerak dalam menjaga eksistensi

masing-masing demi tujuan komunitas walaupun pada intensitas tugas dan fungsi dari masing-masing anggota komunitas berbeda satu sama lain.

Namun intensitas yang dominan dan menjadi perhatian dalam penelitian ini diarahkan pada para pekerja kapal, walaupun anggota lain tetap mengambil peran dan fungsinya dalam komunitas dalam menjaga eksistensi. Intensitas pekerja kapal *Pinisi* patut diberikan perhatian lebih dikarenakan pekerja kapal merupakan salah satu anggota komunitas yang memegang peranan penting dan urgen dalam menjaga tujuan industri pembuatan kapal *Pinisi*. Industri pembuatan kapal *Pinisi* dapat bertahan dan menjaga eksistensinya dikarenakan peran dan fungsi yang dijalankan oleh pekerja kapal *Pinisi*. Profesi yang mereka geluti tidak hanya sebagai seorang pekerja kapal, mereka juga berprofesi sebagai seorang nelayan, tukang batu dan lain-lain. Umumnya para pekerja kapal memiliki pekerjaan lebih dari satu.

3.2. Pekerja kapal *Pinisi* pada perspektif sosial budaya Bugis-Makassar

Masyarakat pesisir Bulukumba menggunakan dialek *Konjo* (mirip dengan dialek Makassar namun sebenarnya dekat lebih dekat ke Bugis) (Pelras, 2006). Dialek tersebut merupakan salah satu diantara banyak dialek yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi Selatan. Pekerja kapal *Pinisi* merupakan salah satu karir yang digeluti oleh masyarakat pesisir Bontobahari dari sekian banyak karir yang telah memiliki keterampilan dari sejak mereka masih berumur anak-anak dan sudah memiliki ketertarikan tertentu pada proses pembuatan kapal namun belum terlibat secara langsung.

Jenjang perjalanan untuk menjadi seorang pekerja kapal tentunya memiliki beberapa tahap yang berbeda. Ada tradisi tersendiri bagi pembuat perahu *Pinisi* terkait dengan jenjang karirnya. Masyarakat yang baru ingin belajar biasanya

akan memulai karirnya sebagai tukang masak terlebih dahulu. Umumnya bagian tukang masak dimulai dari pekerja anak-anak atau remaja yang sudah mulai belajar dan mengamati proses pembuatan. Tugasnya menyiapkan semua kebutuhan konsumsi pekerja sambil sesekali bertanya atau memperhatikan bagian demi bagian setiap pekerjaan. Proses pembelajaran yang mereka dapatkan yaitu melalui dari hasil interaksi langsung dengan pembuatan kapal *Pinisi*. Setelah mereka dianggap sudah layak untuk diberikan tanggung jawab yang lebih, kemudian mereka dipercayakan menjadi tukang bor (*pa'bor*), sembari kemudian diajarkan tahapan selanjutnya yaitu menjadi tukang pemahat bagian kapal (bekerja dengan memahat bagian-bagian kapal baik dari pengerjaan lunas kapal hingga lambung kapal) hingga pada akhirnya menjadi seorang tukang/pekerja kapal (*sawi*). Jenjang karir setelah menjadi seorang pekerja kapal (*Sawi*) biasanya berlanjut menjadi mandor (pendamping *Punggawa*) dalam mengawasi pengerjaan kapal, pada berbagai kesempatan bagi pekerja yang memiliki modal bisa menjadi *Punggawa* pada usaha yang dibangunnya sendiri dengan berbekal keterampilan sebagai pekerja kapal *Pinisi*, hingga akhirnya orang yang dianggap telah cakap dan menguasai seluk beluk kapal *Pinisi* akan dianggap sebagai seorang *Panrita Lopi* (Chandra, 2017; Personal Interview, Mei 2017). Namun proses dedikasi tersebut merupakan cara tradisional yang sering digunakan oleh masyarakat Bugis dalam merekrut atau menerima anggota baru untuk komunitasnya.

Pelras (2006) mengatakan bahwa dalam hubungan patronase seperti itu, Patron disebut *Punggawa* (Komandan militer atau kapten kapal) dan klien disebut *Sawi* (awak kapal atau perahu). Sallatang (1982) mengatakan bahwa hubungan *Punggawa-Sawi* pada masyarakat pesisir biasanya terjalin pada

nelayan. Hubungan kerjasama tersebut biasa terjalin karena adanya ikatan emosional antar keduanya yang dikarenakan suatu perkara atau kejadian. Hubungan *Punggawa-Sawi* biasanya bersifat permanen atau semi-permanen dan tidak semata-mata hanya pada hubungan kerja saja yang terjalin melainkan terbentuk pula hubungan sosial lainnya yang jauh lebih harmonis antar keduanya (Sallatang, 1982; Lampe, 2007; Irawan dkk, 2011). Istilah hubungan *Punggawa-Sawi* hingga sekarang tidak hanya digunakan pada hubungan yang terjalin pada masyarakat nelayan saja melainkan istilah *Punggawa-Sawi* sudah digeneralisasi pada banyak bidang kehidupan lain (Pelras, 2006).

Hubungan semacam itu, sudah berlangsung dari sejak lama dan masih tetap dipercaya hingga saat ini pada beberapa masyarakat bugis-makassar yang masih mempercayai bentuk kelembagaan lokal semacam itu, dikarenakan masyarakat bugis masih mengutamakan kepentingan bersama diantara mereka. Hubungan kebersamaan dan kekeluargaan masih kental pada diri masyarakat bugis-makassar. Hubungan *punggawa-sawi* dengan kaitannya pada hubungan patron-klien tidak jauh berbeda, hanya saja hubungan yang seperti itu pada komunitas pembuatan kapal *Pinisi* sudah banyak mengalami transformasi bentuk, cara pandangan dan perlakuan. Hubungan yang terjalin lebih cenderung mengutamakan sikap hubungan kerjasama pada sebuah kontrak yang terjalin. Sehingga *Sawi* menganggap dirinya sebagai pekerja yang memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri begitupun dengan *punggawa*-nya.

3.3. Gambaran dinamika tingkah laku Pekerja kapal *Pinisi*

Perilaku individu merupakan tindakan manusia yang secara sosial dapat diamati yang dipengaruhi oleh proses kognisi, keputusan, dan intensi individu (Middleton, 2010). Pekerja kapal mempersepsikan lingkungannya sebagai hasil

dari pemaknaan individu terhadap keadaannya. Lingkungan sepenuhnya memberikan gambaran mengenai makna-makna yang disimpan dalam kognisi. Kognisi ini, selanjutnya berfungsi sebagai kerangka acuan dalam *Frame of Reference* (FOR) baginya dalam mempersepsi lingkungannya. Kognisi yang dimiliki pekerja kapal akan senantiasa diperbaharui, maka berarti kerangka acuannya selalu segar dapat memudahkan ia berinteraksi dengan lingkungannya, yang juga selalu berubah. Tentunya pekerja kapal juga memiliki kebutuhan, nilai-nilai, sikap yang membentuk dirinya dalam bertingkah laku, sehingga dalam hal tersebut kemudian memunculkan energi psikis yang berasal dari kesenjangan antara aspirasi dengan realitas yang terjadi pada pekerja kapal. Secara teoritik, apabila ada kesenjangan antara ambang aspirasi dan kenyataan (realitas) diri individu, dan kesenjangan tersebut berada pada derajat yang sesuai (tidak terlalu lebar dan tidak pula terlalu kecil), akan menimbulkan tegangan (*tention*) yang pada gilirannya akan menghasilkan energi psikis yang merupakan bobot/grafitasi bagi motivasi (Tamar & Rahim, 2011)

Energi psikis kemudian akan menjadi motif yang mengiring pekerja kapal dalam memenuhi kehendaknya sesuai dengan arahan pada perangkat psikologik yang dimiliki (kebutuhan, nilai-nilai, sikap, dll). Motif ada setelah dipadukan dengan persepsi dan pertimbangan perangkat psikologik lainnya, akan menjadi motivasi yang telah terarah kepada obyek tertentu di lingkungan. Ketika motivasi telah terarah, hasil persepsi di lingkungan memungkinkan, serta komponen-komponen pada atribut psikologis yang menunjang motivasi tidak berlawanan arah, maka akan diambil *Judgement* ke arah tingkah laku yang sesuai. Proses terjadinya perilaku tersebut berlanjut ketika lingkungan memberikan respond dan adanya umpan balik yang akan menimbulkan penyesuaian diri pada

individu yang selanjutnya akan berproses kembali menghasilkan perilaku berdasarkan respon yang diperoleh tersebut. Sehingga tingkah laku pekerja kapal berasal dari hasil pengolahan dan pengintegrasian antara persepsi yang ditangkap dari lingkungan dengan kerangka acuan yang dimiliki pada FOR yang tentunya berkaitan pula dengan perangkat psikologik yang dimiliki seperti kebutuhan, nilai-nilai, sikap, dan lain-lain. Perangkat psikologik juga kemudian memberikan arah kepada motif dan bahkan ke tingkah laku apa yang akan dihasilkan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan pada bagan 2.1 yang memperlihatkan tatanan variabel yang digunakan berdasarkan dinamika tingkah laku yang terjadi pada pekerja kapal. Secara teoritis jika membahas dinamika tingkah laku individu mengacu pada teori dinamika tingkah laku individu yang dikemukakan Gunarya (dalam Tamar & Rahim, 2011) bahwa pada hakikatnya tingkah laku individu merupakan hasil dari proses interaksi secara dinamik antar individu yang bersangkutan dengan lingkungannya.

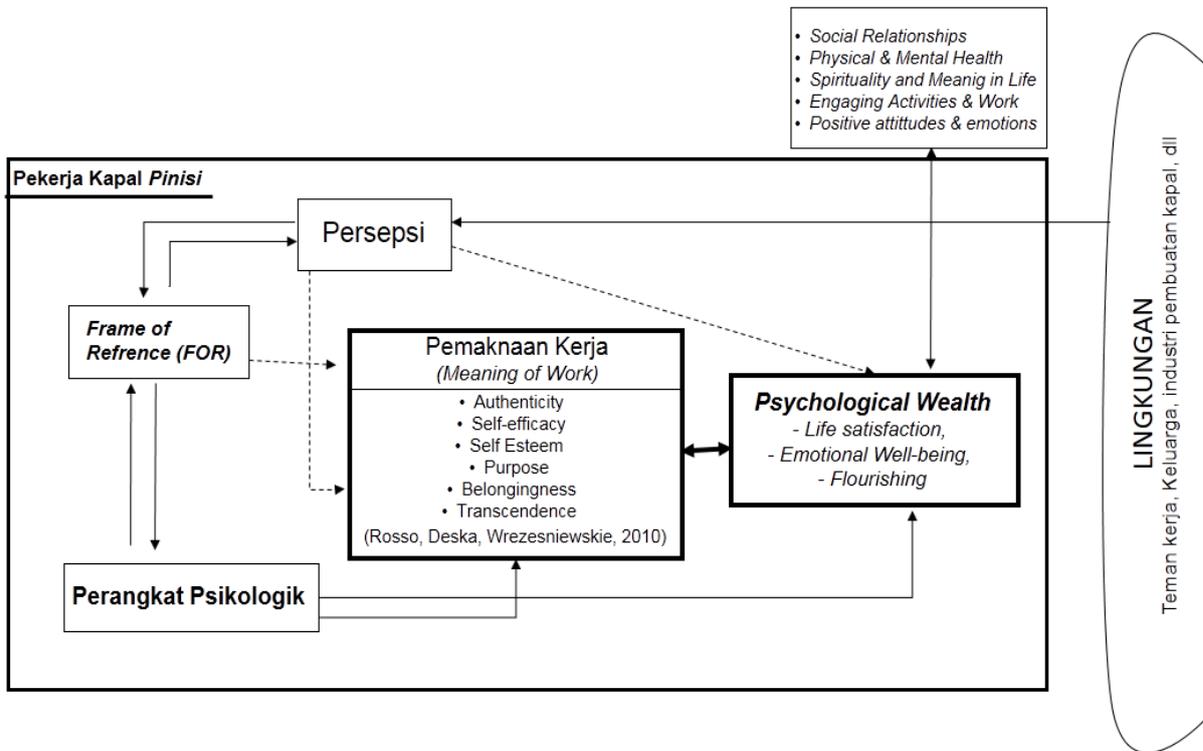
Lingkungan kemudian dipersepsikan dan dimaknai lalu disimpan dalam bentuk kognisi yang merupakan kerangka acuan dari FOR. Sehingga ada hubungan timbal balik saling berpengaruh antara persepsi dengan FOR. Dalam hubungan timbal balik antar keduanya dianggap bahwa apa yang dipersepsikan pekerja kapal (*Sawi*) dengan FOR yang dimiliki memberikan pemaknaan kerja terhadap hasil pengintegrasian keduanya. FOR yang dimiliki kemudian menjadi acuan untuk mempersepsi dan tentunya berkaitan dengan perangkat psikologik (kebutuhan, nilai-nilai, sikap, *emotional state*) yang kemudian memberikan arah kepada *Psychological Wealth* bahkan kepada tingkah laku apa yang akan

dihasilkan. Pada dasarnya apabila terdapat kesenjangan antara aspirasi dan realitas akan menimbulkan motive dalam hal ini *Psychological Wealth* yang merupakan hasil arahan dari perangkat psikologik dan merupakan perpaduan antara persepsi dan perangkat psikologik yang akan menjadi tingkah laku yang telah terarah kepada objek tertentu di lingkungan.

Pemaknaan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Rosso, Deska & Wrzesniewski (2010). Teori pemaknaan kerja terdiri dari tujuh dimensi yang berbeda yaitu *Authenticity, Self-Efficacy, Self-Esteem, Purpose, Belongingness, Transendance,* dan *Culture and Interpersonal Sensemaking*. Dari ketujuh dimensi pemaknaan kerja tersebut yang kemudian dianggap berhubungan dengan *Psychological Wealth* yang digambarkan sebagai perpaduan keadaan antara pengalaman kesejahteraan dan kepuasan hidup yang baik yang memberikan bentuk pemaknaan yang berarti. Diener & Biswas-Diener (2008) menggunakan tiga komponen dalam mengukur *Psychological Wealth* yaitu *Satisfaction With Life, Emotional Well-Being (Positive Feelings* dan *Low Negative Feelings)* dan *Flourishing*.

Lebih lanjut, penelitian ini ingin melihat sejauh mana hubungan antara pemaknaan kerja dengan *Psychological Wealth* para pekerja kapal dengan menggunakan pendekatan dinamika tingkah laku dalam memperjelas duduk persoalan penelitian. profil *Psychological Wealth* yang dimiliki pekerja kapal kemudian dibagi pada tiga tingkatan yaitu *Psychological Wealth* tinggi, sedang dan rendah dan hanya kategori tinggi dan rendah saja yang menjadi fokus persoalan dalam penelitian. Penelitian ini beranggapan bahwa pekerja kapal *Pinisi* yang memiliki *Psychological Wealth* yang baik juga saling berhubungan

dalam mempersepsikan pemaknaan kehidupannya termasuk kehidupan pekerjaannya. Berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (dengan tatanan variabel)

Berikut deskripsi keterangan gambar kerangka konseptual pada penelitian ini:

Tabel 2.1 Deskripsi Keterangan Gambar Kerangka Konseptual

	Hubungan timbal balik saling memberikan pengaruh
	Memberikan pengaruh
	Variabel lain yang memengaruhi variabel penelitian
	Keterkaitan variabel penelitian
	Linkungan dari pekerja kapal <i>Pinisi</i>

BAB III

MATERI DAN METODE

A. Materi

Seperti yang telah dipaparkan pada bagian Bab I bahwa rumusan persoalan penelitian ini, yaitu; bagaimana gambaran kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) pekerja kapal?; dan bagaimana gambaran kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal?; serta bagaimana perbandingan kadar pemaknaan kerja yang tinggi dan rendah dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal?

Berdasarkan rumusan persoalan tersebut, kemudian dapat diidentifikasi dua variabel penelitian, yaitu pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dan *Psychological Wealth*, dan. Secara operasional berikut penjelasannya;

1. Pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) diartikan sebagai penghayatan pekerja kapal berdasarkan skor total yang diperoleh dari Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*) (Septiana, Tamar, Akmal, 2018) yang telah disadur dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian.
2. *Psychological Wealth* diartikan sebagai keadaan dan kondisi pekerja kapal yang baik seperti kepuasan hidup yang baik, kesejahteraan emosional yang mapan, dan *flourishing* dalam bekerja, berdasarkan skor profil yang diperoleh dari pengukuran *Psychological Wealth* yang terdiri tiga pengukuran yaitu *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*, *Emotional Well-Being (Positive Feelings & Low Negative Feelings)*, dan *Psychological Flourishing Scale (PFS)* (Diener & Biswas-Diener, 2008) yang telah disadur dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

B. Metode

B.1. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan desain eksploratif-deskriptif. Penelitian eksploratif-deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kadar pemaknaan kerja (*meaning of work*) dengan kondisi *Psychological Wealth* serta bagaimana perbandingan kadar pemaknaan kerja yang tinggi dan rendah dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal di Industri Kapal *Pinisi* Bontobahari.

B.2. Responden Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah pekerja kapal yang bekerja di kawasan Industri pembuatan kapal *Pinisi* kecamatan Bontobahari. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang pekerja kapal dan seluruhnya berasal dari pekerja laki-laki yang berusia dari rentang 20-62 tahun. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. Penentuan lokasi pengambilan data penelitian berdasarkan pada kawasan industri pembuatan kapal *Pinisi* yang ada di Kecamatan Bontobahari. Selanjutnya responden dari masing-masing kawasan industri pembuatan kapal *Pinisi* diketahui dari jumlah PT dan CV yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi pada kawasan tersebut.

Berikut adalah daftar PT dan CV yang ada di ketiga kawasan industri pembuatan kapal *Pinisi*:

Tabel 3.1 : Daftar nama industri pembuatan kapal *Pinisi* di Kecamatan Bontobahari (sumber; Hasil observasi dan wawancara, 2018)

No	Nama Industri Usaha Pembuatan Kapal <i>Pinisi</i>		
	Tanah Lemo	Tanah Beru	Kampong Ara
1	UD. Andhika (± 10 orang)	PT Wahana Indonesia Mandiri (± 10 orang)	CV. Andrian Muda Mandiri (± 20 orang)

2	PT. Putra Arung Samudra (± 10 orang)	CV Bukit Fatimah (± 10 orang)
3	PT. Swarna Centra Buana (± 10 orang)	
4	CV Bintang Tanaka (± 10 orang)	

B.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni wawancara tertutup, yang mana peneliti menggunakan alat ukur Makna Kerja (Septiana, Tamar & Akmal, 2018) dan *Measuring Psychological Wealth* (Diener & Biswas-Diener, 2008) sebagai acuan dalam mengajukan pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti membacakan seluruh kuesioner penelitian baik mulai dari lembar persetujuan penelitian (*Informed Consent*), petunjuk pengisian kuesioner hingga ke setiap aitem kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut agar dapat mengumpulkan data dari responden yang memiliki keterbatasan dalam membaca. Gambaran pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) diperoleh berdasarkan alat ukur Makna Kerja (*Meaning of Work*) (Septiana, Tamar, & Akmal, 2018) yang telah disadur berdasarkan kebutuhan penelitian, sementara gambaran profil *Psychological Wealth* diperoleh berdasarkan *Measuring Psychological Wealth* (Diener & Biswas-Diener, 2008) yang juga telah disadur berdasarkan kebutuhan penelitian. Alat ukur tersebut digunakan sebagai panduan dalam memberikan pertanyaan atau wawancara dengan bentuk pertanyaan tertutup, berikut dijelaskan secara lebih detail mengenai kedua panduan wawancara (alat ukur) tersebut.

1) Alat ukur Makna Kerja (*Meaning of Work*)

Skala makna kerja atau *Meaning of Work* (MOW) dikembangkan berdasarkan teori *Meaning of Work* dari Rosso, Deska, & Wzesniewski. *Meaning of Work*

(MOW) mendeskripsikan mengenai hasil persepsi pemaknaan pekerja. *Meaning of Work* (MOW) lebih jelas mengukur persepsi pemaknaan pekerja terhadap pekerjaannya berdasarkan dimensi-dimensi pada *Meaning of Work* yang dipaparkan oleh Rosso, Deska, dan Wrzesniewski pada kerangka teoritikal *Meaning of Work* yang dijelaskan (Rosso, Deska & Wrzesniewski, 2010). Hasil pengukuran MOW dapat mengidentifikasi hasil persepsi individu terhadap lingkungannya dengan melakukan pemberian makna yang berarti bagi pekerjaan. Rosso, Deska, & Wrzesniewski (2010) juga mengartikan *Meaning of Work* sebagai hasil dari pemaknaan makna pekerja mengenai apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Skala makna kerja (*Meaning of Work*) yang dibuat oleh Septiana, Tamar, & Akmal (2018) telah melalui uji validitas konstruk dengan reliabilitas pada 323 karyawan yang terdiri dari 175 laki-laki dan 148 perempuan. Nilai koefisien reliabilitas yang didapatkan sebesar 0.93 dan skala makna kerja menggunakan validitas konstruk berdasarkan model struktur faktor yang *fit* berdasarkan empat parameter indeks *goodness of fit* yaitu RMSEA sebesar 0.06, SRMR sebesar 0.05, TLI sebesar 0.92, dan CFI sebesar 0.90.

Skala makna kerja terdiri dari 18 aitem yang terdiri dari enam dimensi pemaknaan kerja, yaitu dimensi otentisitas (*Authenticity*), efikasi diri (*Self-Efficacy*), harga diri (*Self-Esteem*), tujuan (*Purpose*), kepemilikan (*Belongingness*), transendensi (*Trancendency*) yang mengukur pemaknaan kerja sesuai dengan hasil penghayatan pekerja. Keseluruhan aitem menggambarkan keadaan pemaknaan kerja yang ideal (Sany, Tamar & Akmal, 2018).

Berikut adalah *blue print* dari skala makna kerja (*Meaning of Work*) (Septiana, Tamar, & Akmal, 2018);

Tabel 3.2 Blue Print Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)

	<i>Authenticity</i> (Otentisitas)	<i>Self-Efficacy</i> (efikasi diri)	<i>Self-Esteem</i> (harga diri)	<i>Purpose</i> (tujuan)	<i>Belongingness</i> (kepemilikan)	<i>Trancendancy</i> (transendensi)
Pemakna-	1	4	7	10	13	16
an kerja	2	5	8	11	14	17
Ideal	3	6	9	12	15	18

Prosedur awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu meminta izin untuk menggunakan alat ukur yang telah dibuat. Selanjutnya, kemudian dilakukan prosedur penyesuaian bahasa terhadap alat ukur makna kerja (*Meaning of Work*). Penyesuaian bahasa dilakukan agar bahasa yang digunakan dapat dimengerti dan mudah dipahami oleh responden. Setelah itu, mendiskusikan dengan pembimbing terkait penyesuaian bahasa.

Kemudian dilanjutkan dengan uji keterbacaan. Uji keterbacaan dilakukan terhadap lima orang pekerja kapal untuk memperoleh umpan balik tentang sejauhmana alat ukur tersebut dapat dipahami, baik penggunaan bahasa pada petunjuk pengisian maupun pada setiap aitemnya. Berdasarkan hasil uji keterbacaan ditemukan bahwa ada beberapa kata pada aitem yang sulit dipahami. Hal tersebut kemudian menjadi catatan untuk dilakukan perbaikan ulang dan sebagai catatan bagi peneliti perlu untuk menjelaskan secara jelas maksud dari aitem tersebut pada saat proses pengambilan data.

Adapun beberapa aitem yang dilakukan penyesuaian kalimat maupun kata yaitu pada aitem 1 kalimat “pekerjaan yang saya jalani, dapat membantu saya lebih maju” kemudian disederhanakan menjadi “pekerjaan saya sekarang, dapat membantu saya lebih sukses” karena diasumsikan lebih relevan untuk dipahami

oleh responden dan tanpa merubah makna dari aitem. Pada aitem 2 kata “keterampilan” disederhanakan menjadi “keahlian”, kemudian aitem 3 kalimat “pekerjaan yang saya jalani saat ini mampu membantu saya untuk mengoptimalkan kemampuan diri saya” disederhanakan menjadi “pekerjaan saya sekarang mampu membantu saya untuk meningkatkan kemampuan diri saya”, pada aitem 9 kalimat “saya merasa puas ketika apa yang telah saya kerjakan dapat bermanfaat bagi perusahaan” disederhanakan menjadi “saya merasa puas ketika yang saya kerjakan dapat bermanfaat bagi perusahaan”, dan pada aitem 15 kata “penerapan” disederhanakan menjadi “kebiasaan” serta kata “interaksi” juga disederhanakan menjadi “komunikasi”. Penyesuaian bahasa dilakukan agar responden mampu memahami dengan benar setiap aitem pada kuesioner tanpa merubah esensial makna dari aitem tersebut.

Alat ukur tersebut, digunakan untuk memenuhi kebutuhan penelitian dalam mengumpulkan data. Alat ukur makna kerja dijadikan sebagai panduan dalam mengajukan pertanyaan tertutup sesuai dengan jumlah aitem yang ada kemudian jawaban responden diberikan tanda silang sesuai dengan alternatif pilihan pada kuesioner yang tersedia. Teknik pengumpulan data yang digunakan tersebut disesuaikan dengan karakteristik responden yang memiliki keterbatasan membaca.

2) *Measuring Psychological Wealth*

Psychological Wealth merupakan instrumen yang mengukur profil kesejahteraan psikologik individu berdasarkan tiga komponen yaitu kepuasan terhadap hidup (*Satisfaction With Life*), kesejahteraan emosional (*Emotional Well-being*) yang terdiri dari dua aspek yaitu *Positive Feelings* dan *Low Negative Feelings*, dan *Flourishing* (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Penggunaan skala tersebut diyakini telah memiliki nilai konsistensi dan reliabilitas yang tinggi. Merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya bahwa skala tersebut telah melalui tahap uji parametrik di beberapa negara dan telah diterjemahkan pada banyak bahasa. Berikut masing-masing penjelasan mengenai alat ukur yang digunakan pada penelitian ini:

a) *Satisfaction With Life Scale*

Dimulai dari Diener, dkk (1984) yang pertama kali mempublikasi bahwa pada skala *Satisfaction With Life* telah memiliki konsistensi nilai internal yang tinggi serta reliabilitas temporal yang juga tinggi. Hasil tersebut didapatkan melalui percobaan uji reliabilitas kepada mahasiswa yang mengikuti kelas pengantar Psikologi di Universitas Illionis sebanyak 163 orang. Dua bulan kemudian pada mahasiswa yang sama sebanyak 76 mahasiswa diuji kembali menggunakan skala yang sama. Dari hasil tersebut didapatkan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu sebesar 0.83. selanjutnya, dilakukan uji kembali kepada mahasiswa yang mengikuti mata kuliah pengantar psikologi pada Universitas Illionis sebanyak 176 mahasiswa yang kembali menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu sebesar 0.93. Skala *Satisfaction With Life* tersebut juga telah menunjukkan nilai konsistensi internal yang baik dapat dilihat dari nilai korelasi dari total skor *interview* dengan skala *Satisfaction With Life* yaitu sebesar 0.43. Skala *Satisfaction With Life* juga berkorelasi dengan skala *Life Satisfaction Indeks* yaitu sebesar 0.46 yang didapatkan dari hasil uji coba kepada 53 orang tua yang rerata berada pada usia 75 tahun.

Skala *Satisfaction With Life* juga telah melalui hasil uji coba dari Lestari (2017) yang dilakukan pada 162 pegawai negeri sipil (PNS) di Kabupaten

Sidrap yang menunjukkan nilai konsistensi internal yang baik begitupun dengan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu sebesar 0.669. Pada hasil uji coba yang dilakukan Ridha (2018) juga menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu sebesar 0.699 yang didapatkan dari hasil uji kepada sejumlah mahasiswa yang ada di kota Makassar. Berdasarkan pada nilai yang didapatkan pada beberapa pengujian yang dilakukan diberbagai negara baik di Indonesia maupun di luar Indonesia pada skala *Satisfaction With Life* membuktikan pengukuran psikometrik yang tinggi dan konsisten sehingga pada skala tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dipercaya.

b) Skala *Emotional Well-Being*

Skala *Emotional Well-Being* yang terbagi dalam dua aspek yaitu *Pleasant Feelings* dan *Unpleasant Feelings* telah diuji dibeberapa negara dan telah melalui penyesuaian bahasa, termasuk pada uji yang dilakukan oleh Li, Bai, & Wang (2007) dengan melibatkan sebanyak 21.332 pekerja *full-time* pada perusahaan Beijing dimana korelasi aitem total menunjukkan nilai internal yang baik serta nilai reliabilitas yang didapatkan diatas 0.89. Pada uji yang dilakukan Ridha (2018) kepada mahasiswa aktivis di kota Makassar didapatkan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu sebanyak 0.876 untuk pada skala *Pleasant Feelings* sedangkan pada skala *Unpleasant Feelings* didapatkan nilai konsistensi internal yang baik pula serta nilai reliabilitas sebesar 0.819. begitupun dengan uji yang dilakukan oleh Lestari (2017) yang menunjukkan nilai reliabilitas 0.891 yang didapatkan dari 162 responden pegawai negeri sipil yang ada di kabupaten Sidrap. Berdasarkan dari nilai reliabilitas di atas membuktikan bahwa pengukuran psikometrik pada skala *Emotional Well-Being* berada pada level yang tinggi dan kosisten yang dapat dipercaya.

c) Skala *Psychological Flourishing Scale*

Skala *Psychological Flourishing Scale* telah digunakan oleh Silva & Caetano (2011) yang melakukan pengujian kepada dua kelompok pekerja *full-time* yang berjumlah 1434 dan sebanyak 194 mahasiswa, dari hasil uji yang dilakukan didapatkan nilai reliabilitas atau koefisien alpha berkisar dari 0.87 untuk kelompok mahasiswa dan sebanyak 0.83 untuk kelompok pekerja *full-time*. Skala *Psychological Flourishing Scale* juga digunakan oleh Lestari (2017) dan Ridha (2018) yang mendapatkan masing-masing nilai reliabilitas sebesar 0.848 untuk kelompok pegawai negeri sipil dan sebesar 0.769 pada kelompok mahasiswa aktivis kampus. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada skala *Psychological Flourishing Scale* telah membuktikan pengukuran psikometrik berada pada level yang tinggi dan konsisten, sehingga aitem pada skala tersebut dapat dipercaya.

Pada alat ukur *Measuring Psychological Wealth* terbagi menjadi tiga bagian, yaitu *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) terdiri dari lima aitem dengan tujuh alternatif pilihan, dan *Emotional Well-being* terdiri dari 16 aitem dan terdiri dari dua aspek, yaitu *pleasant feelings* and *upleasant feelings* yang masing-masing terdiri dari delapan aitem. Responden diminta menghayati berbagai perasaan yang hadir selama sebulan terakhir, lalu memutuskan apakah penghayatan pada aitem tersebut “sering sekali atau selalu”, “sering”. “kadang-kadang”, “jarang”, atau bahkan “jarang sekali atau tidak pernah”. Setiap aitem diberi skor dengan rentang 1-5, dan keseluruhan dari skor hasil pada aitem-aitem tersebut dijumlahkan kemudian dilakukan perhitungan “*balance scores*” untuk melihat kadar keseimbangan kebahagiaan individu atau *Happiness Balance*.

Pada alat ukur ini juga dilakukan penyesuaian bahasa. Namun sebelum penyesuaian bahasa dilakukan, terlebih dahulu meminta izin untuk menggunakan alat ukur *Measuring Psychological Wealth* kepada Diener dan Biswas-Diener sebagai bentuk persetujuan administrasi yang sah. Setelah mendapat persetujuan, kemudian membicarakan kepada pembimbing. Alat ukur yang digunakan sebelumnya telah diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia oleh peneliti lain. Yang dilakukan hanya meminta izin kembali untuk menggunakan alat ukur yang sudah diuji validitas dan reabilitas sesuai dengan konteks sosial budaya di mana penelitian akan dilaksanakan tanpa mengubah esensial maknanya. Selanjutnya, dilakukan penyesuaian bahasa sesuai dengan pemahaman responden. Penyesuaian bahasa dilakukan agar penggunaan bahasa yang digunakan pada alat ukur tersebut dapat dipahami oleh responden sesuai dengan pemahaman yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penyesuaian bahasa yang dilakukan, ada beberapa kata pada aitem yang disederhanakan menggunakan kata yang lebih umum dan mendekati pemahaman responden, yaitu pada alat ukur bagian A aitem pertama pada kata "ideal" disederhanakan menjadi "sesuai keinginan" karena dianggap lebih relevan untuk dipahami oleh responden sesuai dengan konteks aitemnya, begitupun pada aitem kedua kata "dianggap unggul" disederhanakan menjadi "dikatakan sukses". Pada alat ukur bagian C juga dilakukan beberapa penyederhanaan kata sesuai konteks pemahaman responden diantaranya, yaitu pada aitem pertama kata "penuh makna" disederhanakan menjadi "penuh arti", kemudian aitem kedua kata "pergaulan sosial" disederhanakan menjadi "lingkungan masyarakat",

sedangkan pada aitem keempat kata “kontribusi” disederhanakan menjadi “membantu”, dan pada aitem kelima kata “kompeten dan cakap” disederhanakan menjadi “ahli”, serta pada aitem kesepuluh kata “optimistik” disederhanakan menjadi “sangat yakin”. Penyederhanaan bahasa dilakukan agar aitem dapat lebih relevan dengan konteks sosial budaya serta pemahaman responden agar lebih mudah dimengerti.

Berikut adalah *blue print* dari *Psychological Wealth* (Kesejahteraan Psikologik) (Diener & Biswas-Diener, 2008);

Tabel 3.3 Blue Print Measuring Psychological Wealth

Satisfaction with Life		
Satisfaction With Life (Kepuasan kepada hidup)	1,2,3,4,5	
	Pleasant Feelings	Unpleasant Feelings
Emotional Well-being (Kesejahteraan emosional)	1,3,5,6,7,10,14,16	2,4,8,9,11,12,13,15
Psychological Flourishing		
Flourishing	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	

Tahap selanjutnya dilakukan uji keterbacaan pada alat ukur yang telah melalui tahap penyesuaian bahasa. Uji keterbacaan dilakukan terhadap lima orang pekerja kapal untuk memperoleh umpan balik mengenai sejauhmana mereka dapat memahami alat ukur tersebut. Berdasarkan hasil uji keterbacaan ditemukan bahwa ada beberapa kata pada aitem yang sulit dipahami. Hal tersebut kemudian menjadi catatan untuk dilakukan perbaikan ulang dan sebagai catatan bagi peneliti perlu untuk menjelaskan secara jelas maksud dari aitem tersebut pada saat proses pengambilan data.

Salah satu alat ukur yang digunakan yaitu *Measuring Psychological Wealth* dalam mengumpulkan data. Alat ukur *Psychological Wealth* dijadikan sebagai panduan dalam mengajukan pertanyaan tertutup sesuai dengan jumlah aitem yang ada kemudian jawaban responden diberikan tanda silang sesuai dengan alternatif pilihan pada kuesioner yang tersedia. Teknik pengumpulan data yang digunakan tersebut disesuaikan dengan karakteristik responden yang memiliki keterbatasan membaca.

B.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif pada pekerja kapal untuk mendapatkangambaran Kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dan Kondisi *Psychological Wealth* para pekerja kapal. Dalam penentuan Kadar pemaknaan kerja pada skala Makna kerja (*Meaning of work*), dilakukan melalui konversi skor standar dengan mengubah skor mentah yang diperoleh dari skala pemaknaan kerja yang diisi oleh 35 responden pekerja kapal, dalam bentuk penyimpangan dari *Mean* dalam satuan standar deviasi. Satuan standar deviasi yang digunakan bernilai 4.51, dan *Mean* yang digunakan bernilai 77.17 konversi skor yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$$

$$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \geq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$$

$$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X$$

Dari hasil perhitungan tersebut kemudian dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut hasil skor standar yang diperoleh dari sumber data primer yang diolah yaitu:

Skor yang didapatkan dari Skala *Psychological Wealth* tetap berdasarkan pada pengkategorian dari Diener & Biswas-Diener (2008). Berikut pengkategorian dari setiap komponen pada *Psychological Wealth*:

Tabel 3.4 Kategorisasi Skor Standar Pemaknaan Kerja

Skor Standar	Kategori
$X \geq (82)$	Tinggi
$(73) \geq X \leq (81)$	Sedang
$(72) \leq X$	Rendah

Skor yang didapatkan dari Skala *Psychological Wealth* tetap berdasarkan pada pengkategorian dari Diener & Biswas-Diener (2008). Berikut pengkategorian dari setiap komponen pada *Psychological Wealth*:

1) *Satisfaction With Life Scale*

Skala *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) oleh Diener & Biswas-Diener (2008) terdiri dari 5 aitem pernyataan yang menggambarkan kondisi kepuasan terhadap hidup individu. Skala SWLS menggunakan tujuh alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (7), Setuju (6), Agak Setuju (5), Netral (4), (Bukan Setuju dan Bukan Tidak Setuju), Agak Tidak Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Berikut Pengkategorian pada skala *Satisfaction With Life Scale* yang dibagi menjadi tujuh kategori:

Tabel 3.5. Standar Kategori *Satisfaction With Life* Diener & Biswas-Diener (2008 hal.234-235)

Skor Standar	Kategori
31-35	<i>Extremely Satisfied</i>
26-30	<i>Satisfied</i>
21-25	<i>Slightly Satisfied</i>
20	<i>Neutral; an equal mix of satisfaction and dissatisfaction</i>

15-19	<i>Slightly Dissatisfied</i>
10-14	<i>Dissatisfied</i>
5-9	<i>Extremely Dissatisfied</i>

2) *Emotional Well-Being*

Skala *Emotional Well-Being* terdiri dari *Pleasant Feelings* dan *Unpleasant Feelings* oleh Diener & Biswas-Diener (2008) terdiri dari delapan aitem perasaan menyenangkan dan delapan perasaan yang tidak menyenangkan. Selain itu, untuk mengetahui kondisi keseimbangan kebahagiaan individu atau *Happiness Balance* dapat dilakukan dengan mentotalkan kedua komponen tersebut yaitu dengan cara skor total aitem dari *Pleasant Feelings* dikurangi skor total aitem *Unpleasant Feelings* yang menghasilkan *Balance Scores*. Skala *Emotional Well-Being* menggunakan lima alternatif jawaban yaitu; 5=sering sekali atau selalu, 4=sering, 3=kadang-kadang, 2=jarang, 1=jarang sekali atau tidak pernah. Berikut pengkategorian pada skala *Emotional Well-Being* yang terdiri dari *Pleasant Feelings*, *Unpleasant Feelings*, dan *Happiness Balance*:

Tabel 3.6. Standar Kategori *Pleasant Feelings*, *Unpleasant Feelings*, *Happiness Balance* Diener & Biswas-Diener (2008 hal.238)

Skor Standar	Kategori
<i>Pleasant Feelings</i>	
36-40	<i>Extremely High Pleasant Feelings</i>
31-35	<i>Very High</i>
28-30	<i>High</i>
24-27	<i>Moderate</i>
19-23	<i>Low</i>
14-18	<i>Very Low</i>
8-13	<i>Extremely Low Pleasant Feelings</i>
<i>Unpleasant Feelings</i>	

8-11	<i>Extremely Low unpleasant Feelings</i>
12-16	<i>Very Low</i>
17-20	<i>Low</i>
21-25	<i>Moderate</i>
26-28	<i>High</i>
29-31	<i>Very High</i>
32-40	<i>Extremely High Unpleasant Feelings</i>
<i>Happiness balance (Balance Scores)</i>	
24 to 32	<i>Very happy</i>
16 to 23	<i>Happy</i>
5 to 15	<i>Slightly Happy</i>
4 to -3	<i>Neutral, Mixed</i>
-4 to -12	<i>Somewhat Unhappy</i>
-13 to -23	<i>Very Unhappy</i>
-24 to -32	<i>Extremely Unhappy</i>

3) *Psychological Flourishing Scale*

Skala *Psychological Flourishing Scale* oleh Diener & Biswas-Diener (2008) terdiri dari 12 aitem pernyataan yang menggambarkan keadaan perkembangan individu pada berbagai ranah di kehidupannya. Pada skala ini menilai *Psychological Wealth* yang melampaui emosi positif dan kepuasan terhadap hidup dan tidak hanya mengukur mengenai bagaimana kehidupan esensial yang baik, namun *Flourishing* juga mengukur beberapa aspek penting pada *Psychological Wealth* seperti *Social Realtionship*, *Self Respect*, *Competence*, *Engaging Work*, *Spirituality*, dan *Purpose and Meaning in Life*. Skala *Psychological Flourishing Scale* menggunakan tujuh alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (7), Setuju (6), Agak Setuju (5), Netral (4) (Bukan Setuju dan Bukan Tidak Setuju), Agak Tidak Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Berikut Pengkategorian pada skala *Psychological Flourishing Scale* yang dibagi menjadi tujuh kategori:

Tabel 3.7. Standar Kategori *Psychological Flourishing* Diener & Biswas-Diener (2008 hal.241)

Skor Standar	Kategori
80-84	<i>Extremely High Flourishing</i>
74-79	<i>Very High Flourishing</i>
68-73	<i>High Flourishing</i>
60-67	<i>Flourishing</i>
48-59	<i>Slight Lack of Flourishing</i>
32-47	<i>Lack of Flourishing</i>
12-31	<i>Extremely Low Flourishing</i>

Diener & Biswas Diener (2008) mengklasifikasikan *Psychological Wealth* berdasarkan dari seluruh komponen di atas, kemudian dikategorikan secara umum menjadi tujuh kategori yaitu; *Extremely Unhappy*, *Very Low*, *Low*, *Average*, *High*, *Very High*, dan *Extremely High*. Berikut *Psychological Wealth Profile* yang digunakan oleh Diener & Biswas-Diener (2008) berdasarkan dari keseluruhan komponen *Psychological Wealth*;

Tabel 3.8. Standar Kategori *Psychological Wealth* Diener & Biswas-Diener (2008 hal.241)

<i>Components of Psychological Wealth</i>	<i>Extremely Unhappy</i>	<i>Very Low</i>	<i>Low</i>	<i>Average</i>	<i>High</i>	<i>Very High</i>	<i>Extremely High</i>
<i>Life Satisfaction</i>	5-9	10-14	15-19	20	21-25	26-30	31-35
<i>Positive Feelings</i>	8-13	14-18	19-23	24-27	28-30	31-35	36-40
<i>Low Negative Feelings</i>	32-40	29-32	26-28	21-25	17-20	12-16	8-11
<i>Flourishing</i>	12-31	32-47	48-59	60-67	68-73	74-79	80-84

Kemudian untuk menginterpretasi skor yang telah didapatkan Diener & Biswas-Diener (2008) mengkategorikannya berdasarkan *Overall True Wealth* yang dikategorikan menjadi tujuh kategori yaitu; *A Billionaire-Psychological Wealth* (1), *You Are Rich* (2), *Upper Middle Class* (3), *Middle Class* (4), *Working Class* (5), *Poor* (6), dan *Abject Poverty* (7). Berikut penginterpretasiannya;

Tabel 3.9. Standar Kategori Pengklasifikasi *Overall True Wealth* Diener & Biswas-Diener (2008 hal.243)

<i>Overall True Wealth</i>	
<i>All Extremely High</i>	<i>A billionaire-Psychological Wealth</i>
<i>All Very High and Extremely High</i>	<i>You Are Rich</i>
<i>High to Very High</i>	<i>Upper Middle Class</i>
<i>Average or Mix of High and Low</i>	<i>Middle Class</i>
<i>Low and Average</i>	<i>Working Class</i>
<i>Low and Very Low</i>	<i>Poor</i>
<i>Low to Extremely Unhappy</i>	<i>Abject Poverty</i>

B.5. Prosedur Kerja

Penelitian ini menggunakan langkah-langkah kerja sebagai berikut:

1. Penyusunan Proposal

Pada tahapan ini dilakukan penyusunan proposal penelitian yang di damping oleh pembimbing. Pada tahapan ini, penelitian dimulai dengan merumuskan gejala-gejala yang diturunkan menjadi sebuah isu, melakukan kajian studi pustaka sebagai acuan kerangka teoritik untuk kemudian menyusun kerangka konseptual dengan merumuskan batasan dan persoalan penelitian. Pada tahapan ini, juga diputuskan metode penelitian yang digunakan dimulai dengan menentukan responden penelitian, jenis pendekatan penelitian, teknik analisis dan keabsahan data.

2. Persiapan Pengambilan Data

Pada tahap ini, dilakukan revisi *draft* proposal sesuai dengan masukan pada seminar proposal dan kemudian disetujui oleh konsultan. Selanjutnya, dilakukan persiapan instrumen penelitian sebagai *guide* wawancara (*Rating Scale*), baik alat ukur Skala MOW (Septiana, Tamar, & Akmal, 2018) maupun *Measuring Psychological Wealth* (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Kemudian untuk kedua alat ukur baik Skala Makna Kerja maupun *Measuring Psychological Wealth* telah disadur dan dimodifikasi oleh peneliti sesuai kebutuhan penelitian, sehingga ada sejumlah tahapan dalam proses persiapan kedua instrumen penelitian tersebut.

3. Pengambilan dan Administrasi Data

Pada tahap ini dilakukan pengambilan data dari sampel yang telah ditentukan berdasarkan tiga kawasan industri pembuatan kapal *Pinisi*. Pengambilan data tentang kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dan kondisi *Psychological Wealth* dilakukan secara bersamaan. Data yang diperoleh kemudian diadministrasikan. Data mentah dipilah dan diorganisasikan menjadi suatu *database*.

4. Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan analisis data terhadap data yang telah diadministrasikan. Data yang dianalisis melalui uji statistik, selanjutnya dilakukan interpretasi menggunakan kajian teori dan menarik simpulan terhadap hasil penelitian. Proses selanjutnya adalah penyusunan laporan penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh.

5. Tahapan Akhir

Pada tahapan ini, dilakukan penulisan laporan penelitian secara keseluruhan dari hasil seminar dengan tetap berkonsultasi dengan pembimbing. Kemudian draft penelitian dirampungkan termasuk menyelesaikan administrasi.

Adapun jadwal pengalokasian waktu dari pelaksanaan langkah-langkah dari prosedur kerja di atas digambarkan pada *timeline* penelitian berikut:

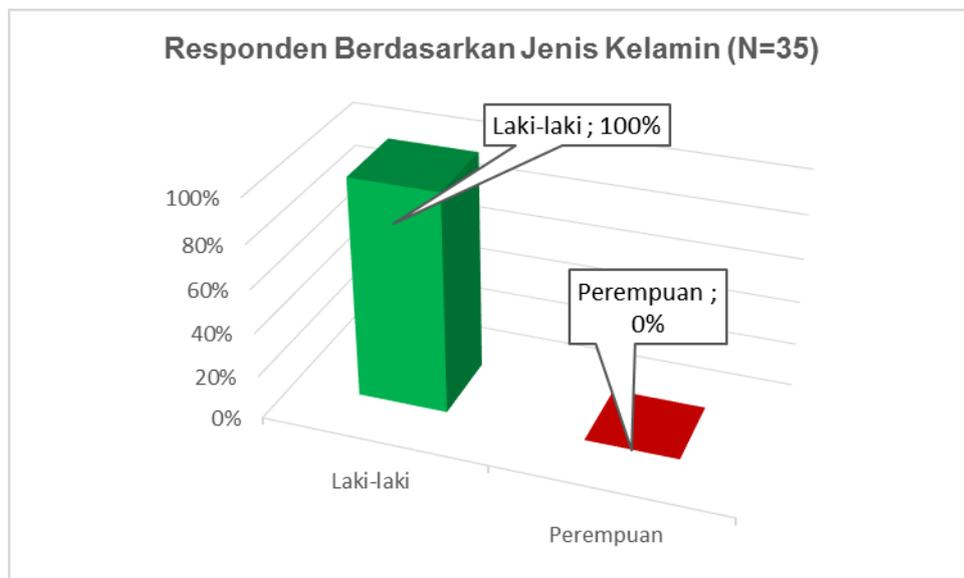
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan sejumlah hasil dan temuan dalam penelitian ini yang diawali dari (1) profil responden berdasarkan karakteristik personal data, (2) profil responden berdasarkan kadar pemaknaan kerja (*Meaning of Work*), (3) profil responden berdasarkan Profil *Psychological Wealth*, (4) hasil perbandingan kadar pemaknaan kerja dengan kondisi *Psychological Wealth* pada pekerja kapal, dan kemudian pada bagian akhir terdapat (5) diskusi yang berisi pembahasan yang menjelaskan mengenai sejumlah temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini untuk menjawab persoalan penelitian yang telah dirumuskan.

A. Profil Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Personal Data

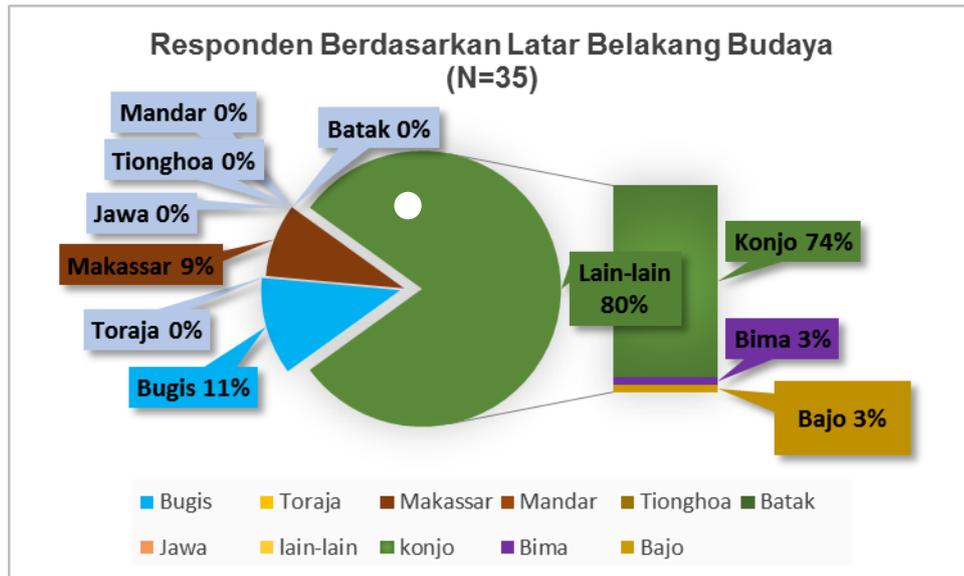
A.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, semua responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebesar 100%.

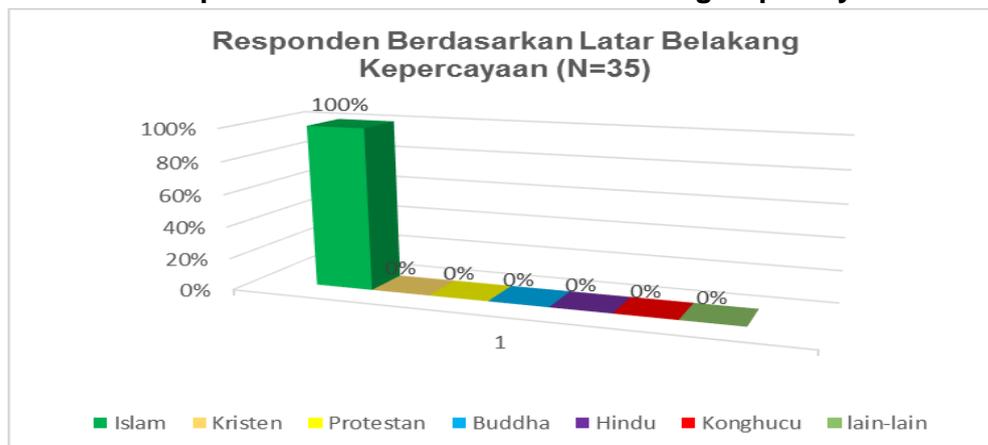
A.2. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Budaya



Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Budaya

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengidentifikasi diri ke dalam latar belakang budaya Konjo yaitu sebesar 74% dan latar belakang budaya Bugis sebesar 11% serta 9% yang mengidentifikasi dirinya dengan latar belakang budaya Makassar.

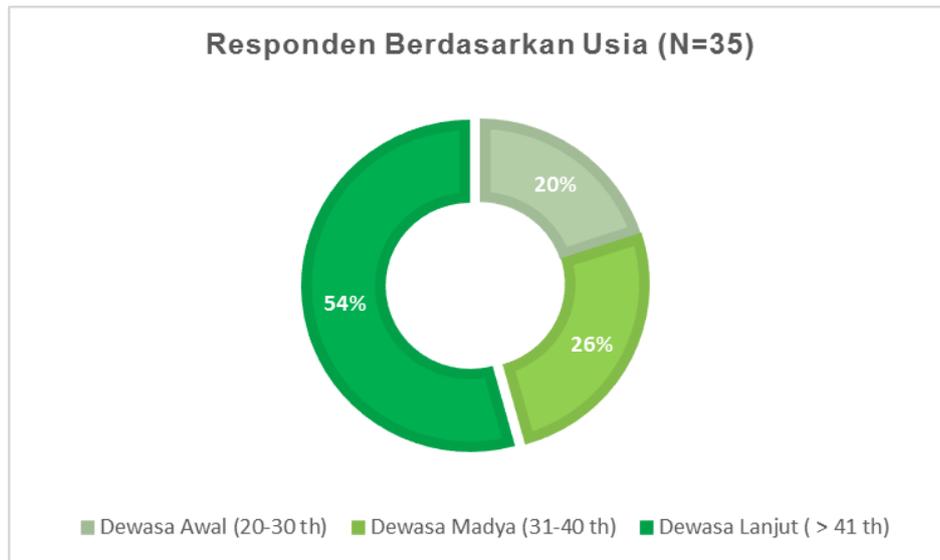
A.3. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Kepercayaan



Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Kepercayaan

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, semua responden mengidentifikasi latar belakang kepercayaan dengan agama Islam, yaitu sebesar 100%.

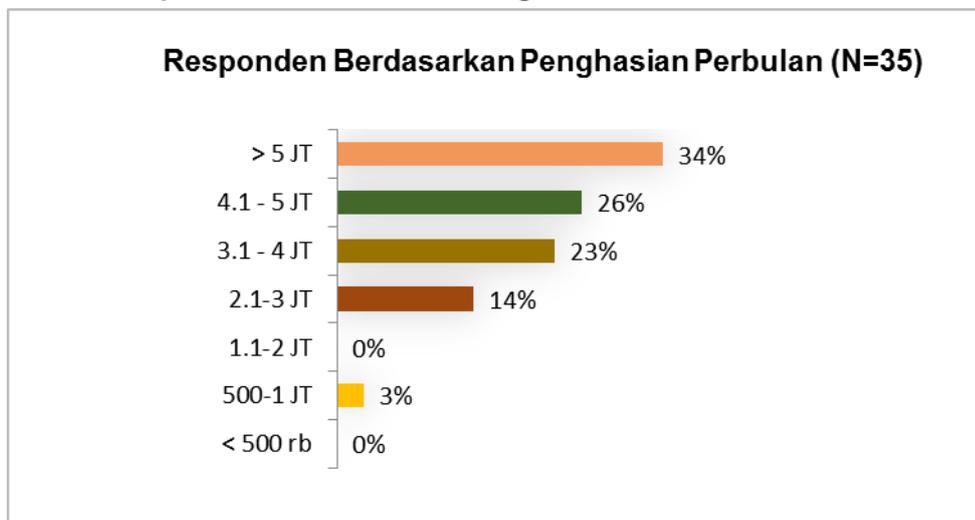
A.4. Profil Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, sebagian besar responden berasal dari usia dewasa lanjut yaitu sebesar 54% dan dewasa madya yaitu sebesar 26%.

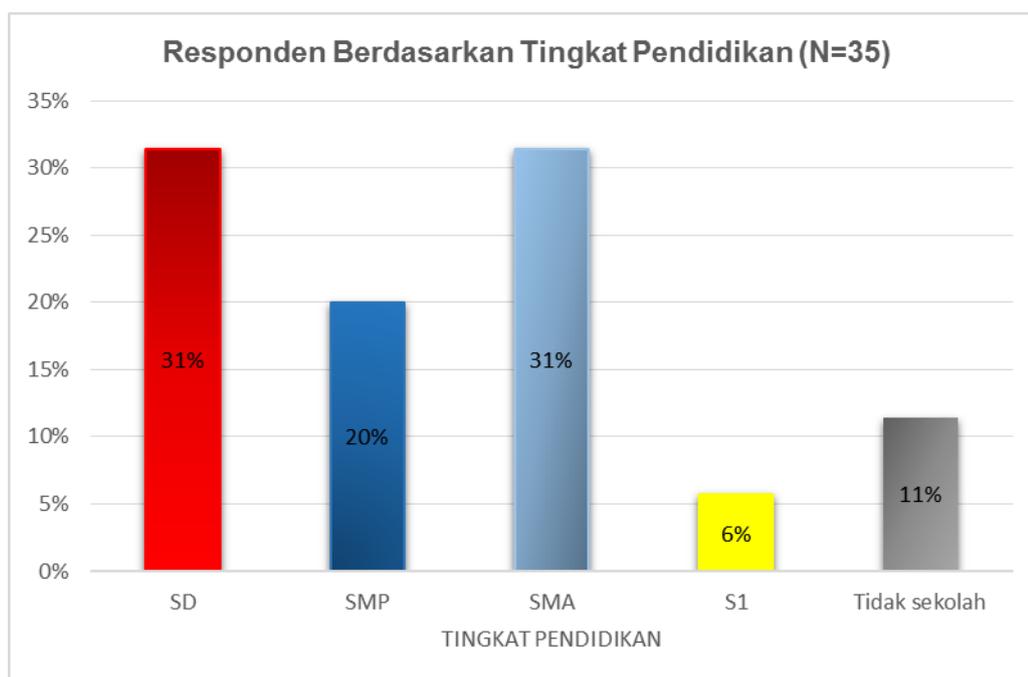
A.5. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan



Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, penghasilan responden dapat dikatakan bervariasi pada satu jenis pekerjaan yang sama sebagai pekerja kapal. Penghasilan responden tertinggi yaitu 34% pada penghasilan di atas lima juta kemudian penghasilan empat sampai lima juta yaitu sebanyak 26%.

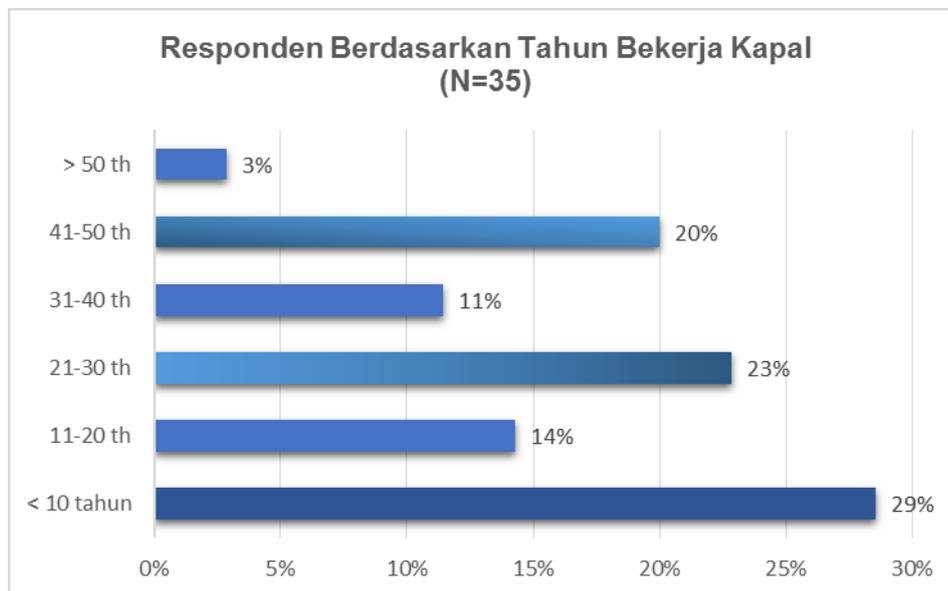
A.6. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4.6 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, tingkat pendidikan terakhir responden yaitu didominasi lulusan SD dan SMA yaitu sebanyak 31% dan yang tidak bersekolah sebanyak 11%.

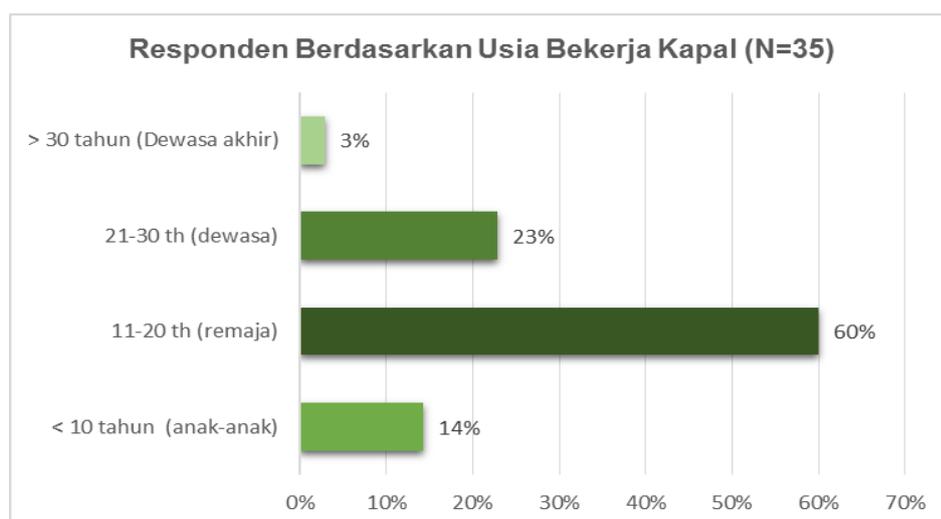
A.7. Profil Responden Berdasarkan Tahun Bekerja Kapal



Gambar 4.7 Profil Responden Berdasarkan Tahun Bekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.7 di atas, responden yang sudah bekerja selama 50 tahun keatas yaitu sebanyak 3% dan responden yang bekerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 29%.

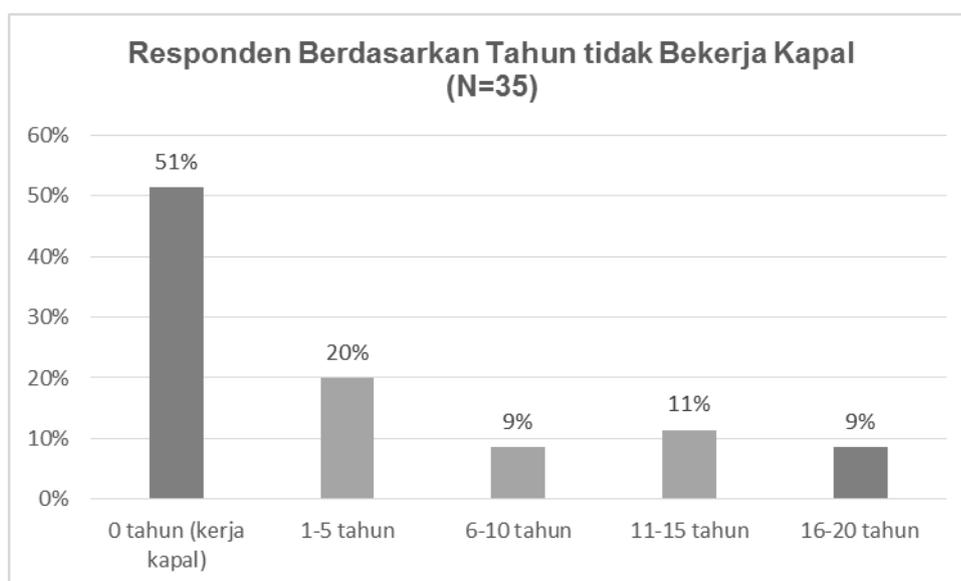
A.8. Profil Responden Berdasarkan Usia Bekerja Kapal



Gambar 4.8 Profil Responden Berdasarkan Usia Bekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.8 di atas, responden memilih untuk memulai bekerja sebagai pekerja kapal yaitu pada saat masih berusia remaja (11-20 tahun) yaitu sebanyak 60%, dan yang memilih mulia bekerja diatas usia 30 tahun sebanyak 3%.

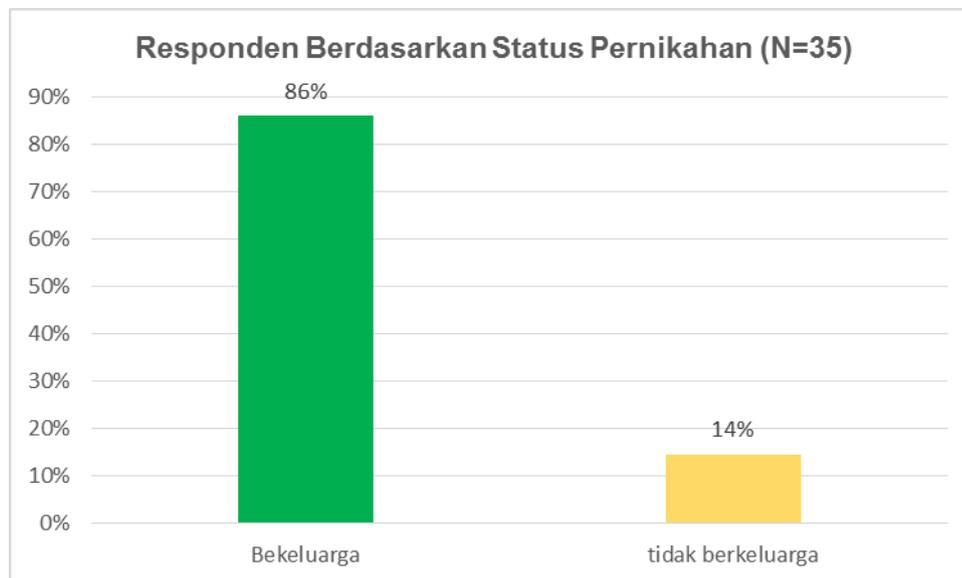
A.9. Profil Responden Berdasarkan Tahun tidak Bekerja Kapal



Gambar 4.9 Profil Responden Berdasarkan Tahun Tidak Bekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.9 di atas, menunjukkan bahwa responden yang lama (tahun) tidak bekerja sebagai pekerja kapal pada rentang waktu diatas 16 tahun yaitu sebanyak 9% begitupun dengan responden yang tidak bekerja sebagai pekerja kapal pada rentang waktu 6-10 tahun dan sebanyak 51% responden bekerja sebagai pekerja kapal pada setiap tahun.

A.10. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan



Gambar 4.10 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan gambar 4.10 di atas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sudah berkeluarga yaitu sebanyak 86% dan yang tidak berkeluarga sebanyak 14%.

A.11. Simpulan

Data yang didapatkan menunjukkan bahwa responden keseluruhan adalah laki-laki dan beragama Islam. Sebagian besar responden mengidentifikasi dirinya sebagai orang Konjo atau Suku Konjo. Sebagian lebih responden berusia diatas 40 tahun dan berpenghasilan diatas 5 juta perbulan sebagai pekerja kapal. Tingkat pendidikan didominasi hanya lulusan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) walaupun angka untuk responden yang tidak bersekolah juga agak tinggi. Angka pada tahun bekerja cukup bervariasi dari rentang waktu 11-50 tahun walaupun hanya sebanyak 3% responden yang sudah bekerja selama > 50 tahun lamanya dan didominasi pula oleh responden yang bekerja <

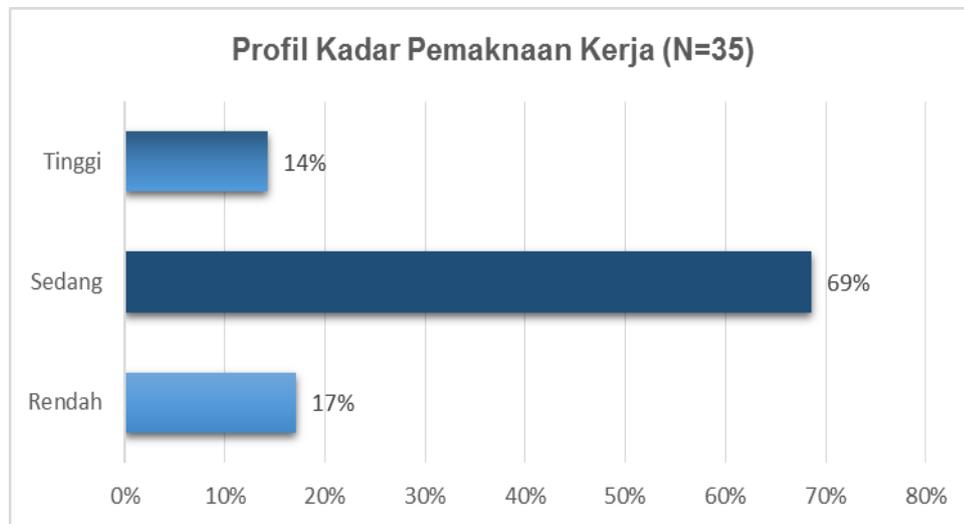
10 tahun yaitu sebanyak 29%. Secara menyeluruh responden memilih dan menentukan bekerja sebagai pekerja kapal dari sejak masa remaja dan hampir secara menyeluruh responden sudah berkeluarga serta setengah dari responden menjadikan pekerja kapal sebagai pekerjaan tetap yang dapat dilihat dari hasil persentase responden yang bekerja sebagai pekerja kapal setiap tahunnya walaupun separuh dari responden jika dilihat dari angka tahun tidak bekerja sebagai pekerja kapal cukup bervariasi dari rentang waktu 1-20 tahun.

B. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja

Pemaknaan kerja merupakan hasil interpretasi dari faktor sebab-akibat yang memengaruhi dari berbagai macam aspek yang terjadi. Saling terhubung dan memberikan pengaruh satu sama lain. Pemaknaan kerja kemudian di bagi menjadi tujuh dimensi mekanisme untuk mengukur seberapa ideal pemaknaan kerja individu yaitu, *Authenticity (keaslian)*, *Self-efficacy*, *Self-esteem (harga diri)*, *Purpose (tujuan)*, *Belongingness (kepemilikan)*, *Transcendence (transendensi)*, dan *Cultural and Interpersonal Sensemaking* (Rosso, Deska, Wrzesniewski, 2010). Namun dalam penelitian ini hanya menggunakan enam dimensi mekanisme pemaknaan kerja sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Hasil persepsi responden terhadap pemaknaan kerjanya diperoleh dari hasil pengisian kuesioner Makna Kerja yang telah disadur berjumlah 18 aitem. Selanjutnya, pengkategorian skor standar didasarkan pada penormaan positif sebagaimana pada tabel 3.4. Dengan demikian, diperoleh bahwa skor ≥ 82 sebagai skor kategori tinggi; skor $73 \leq X \leq 81$ sebagai skor kategori sedang; dan skor ≤ 72 sebagai kategori rendah. Hasil persepsi responden terhadap pemaknaan kerjanya dapat dilihat sebagai berikut:

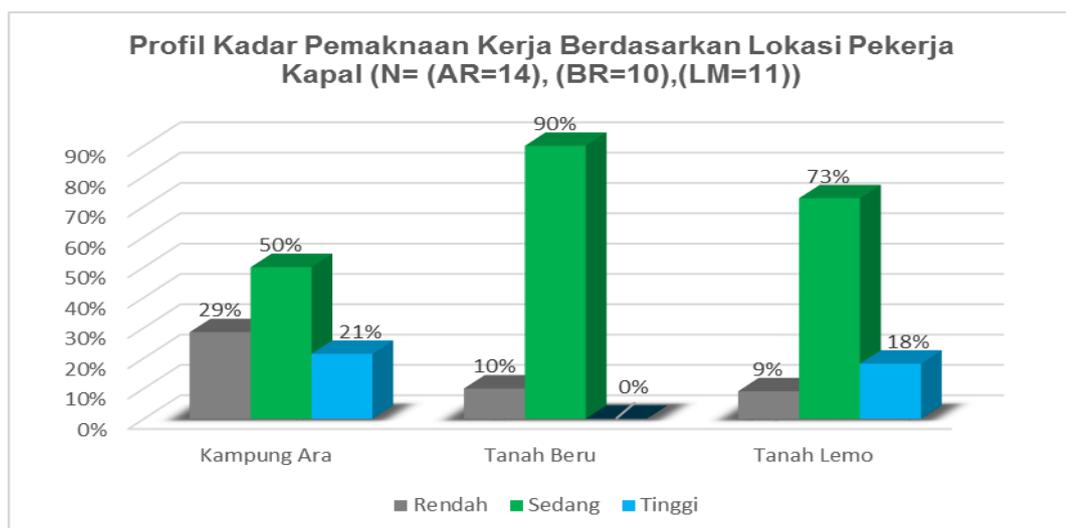
B.1. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja



Gambar 4.11 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*)

Berdasarkan dari gambar 4.11 di atas, data menunjukkan bahwa dari keseluruhan hasil persepsi responden terhadap kadar pemaknaan kerja berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 69%, namun dapat dilihat bahwa persentase antara kategori tinggi dan rendah tidak begitu signifikan perbedaannya.

B.2. Profil Kadar Pemaknaan Kerja Berdasarkan Lokasi Pekerja Kapal

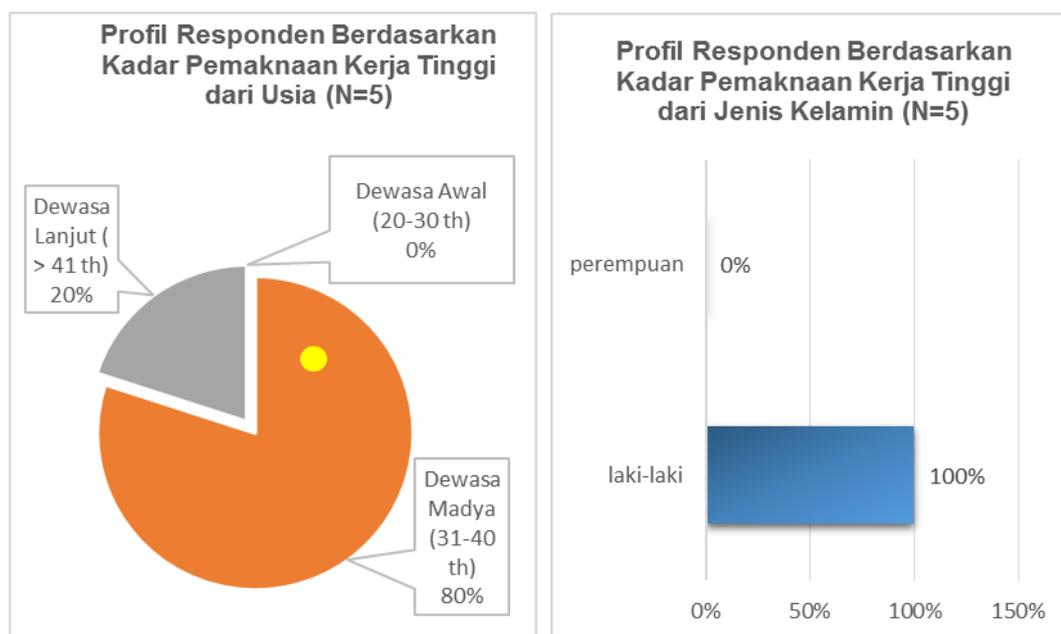


Gambar 4.12 Profil Kadar Pemaknaan Kerja Berdasarkan Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.12 di atas, menunjukkan bahwa secara umum seluruh kadar pemaknaan kerja responden berada pada kategori sedang di semua lokasi pekerja kapal, sedangkan pada Tanah Lemo pemaknaan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18% dan kategori rendah yaitu 9%. Kemudian pada lokasi Tanah Beru sama sekali tidak ada responden yang berada pada kategori tinggi.

B.3. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi

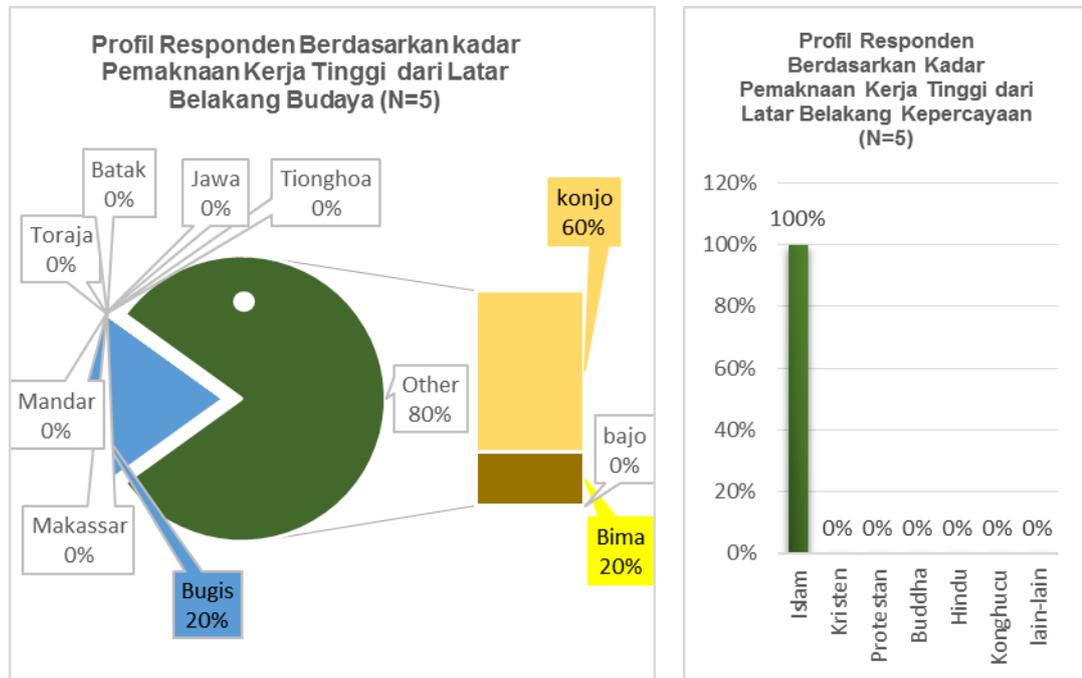
B.3.1. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Jenis Kelamin dan Usia



Gambar 4.13 & Gambar 4.14 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.13 dan 4.14, data menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden Dewasa Madya yang memiliki pemaknaan kerja yang tinggi ketimbang dengan responden dewasa lanjut yang hanya sebanyak 20%. Begitupun dengan responden yang 100% adalah laki-laki.

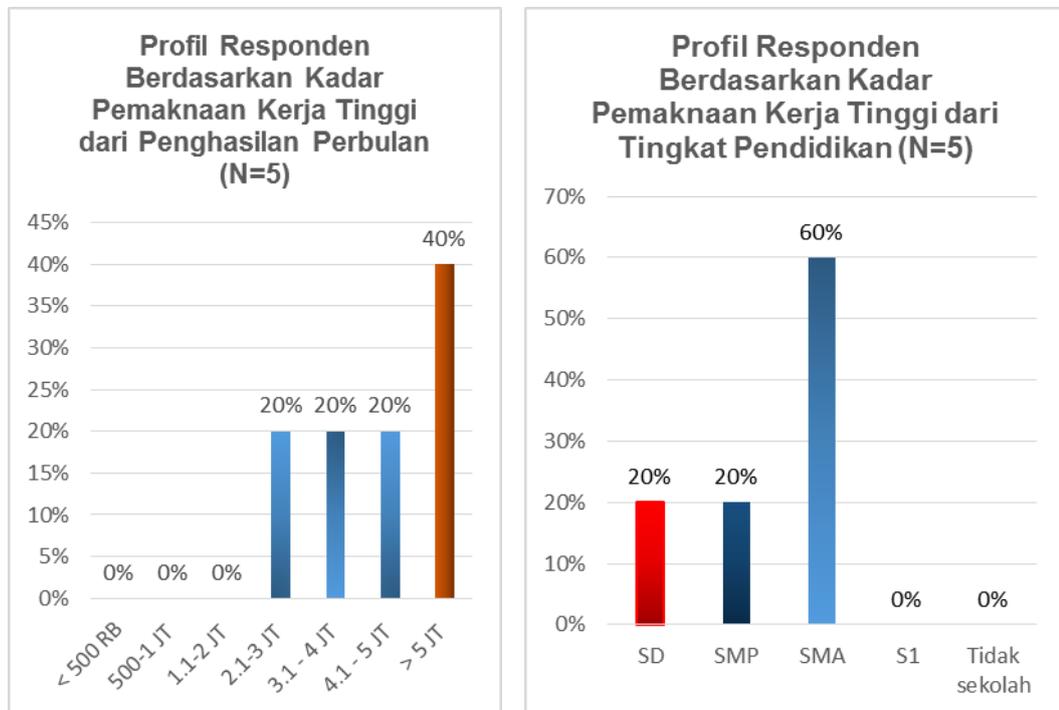
B.3.2. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Latar Belakang Budaya dan Kepercayaan



Gambar 4.15 & Gambar 4.16 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Latar Belakang Budaya dan Kepercayaan

Berdasarkan gambar 4.15 & 4.16 di atas, data menunjukkan bahwa seluruh responden berlatar belakang kepercayaan agama Islam, dan jika dilihat responden dari latar belakang budaya sebanyak 60% mengidentifikasi dirinya sebagai orang Konjo, dan Bugis sebanyak 20% begitupun dengan Suku Bima.

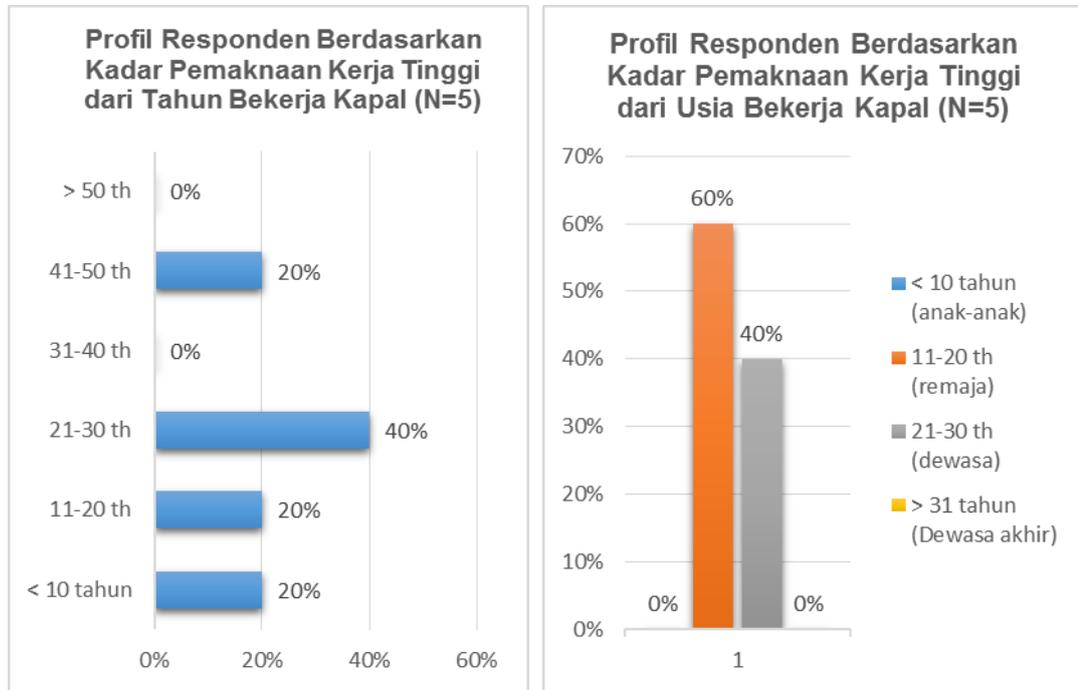
B.3.3. Profil Responden pada Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi berdasarkan Penghasilan dan Tingkat Pendidikan



Gambar 4.17 & Gambar 4.18 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Penghasilan dan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.17 dan 4.18 di atas, data menunjukkan bahwa responden dengan kadar pemaknaan kerja tinggi yang memiliki penghasilan diatas lima juta cukup tinggi persentasenya yaitu 40% dan kemudian secara umum dari rentang penghasilan 2-3 juta, 3-4 juta, dan 4-5 juta persentasenya masing-masing sebanyak 20%.

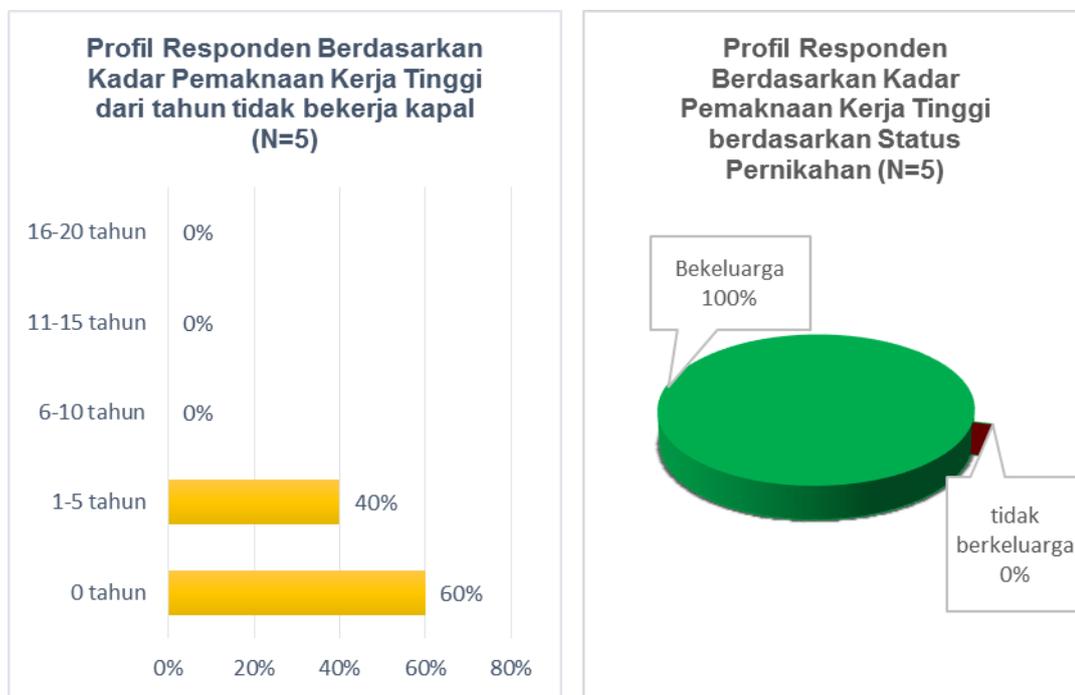
B.3.4. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dari Tahun Bekerja Kapal dan Usia Bekerja Kapal



Gambar 4.19 & Gambar 4.20 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja tinggi dari Tahun Bekerja Kapal dan Usia Bekerja Kapal

Berdasarkan dari gambar 4.19 & 4.20 di atas, data menunjukkan bahwa responden pada pemaknaan kerja tinggi yang telah bekerja dari rentang waktu 21-30 tahun sebanyak 40% dan 20% responden yang telah bekerja 41-50 tahun lamanya. Kemudian responden yang memilih dan memulai bekerja sebagai pekerja kapal dari persentase yang tinggi yaitu sejak usia remaja sebanyak 60% dan yang memulai bekerja kapal dari usia dewasa sebanyak 40%.

B.3.5. Profil Responden pada Pemaknaan Kerja Tinggi berdasarkan Tahun tidak Bekerja Kapal dan Status Pernikahan



Gambar 4.21 & Gambar 4.22 Profil Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Tinggi dari Tahun tidak Bekerja Kapal dan Status Pernikahan

Berdasarkan gambar 4.21 & 4.22 di atas, data menunjukkan bahwa berdasarkan kada pemaknaan kerja tinggi semua pekerja kapal sudah berkeluarga, dan yang setiap tahunnya bekerja kapal sebanyak 60% sedangkan yang pernah tidak bekerja kapal selama 1-5 tahun sebanyak 40%.

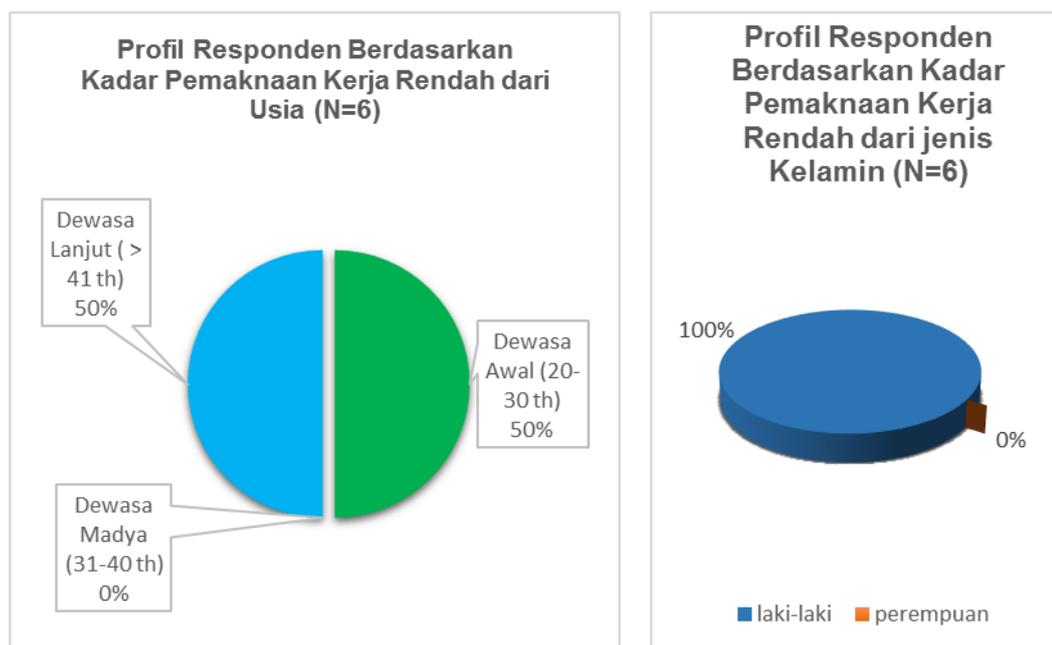
B.4. Simpulan

Berdasarkan pada data di atas yang menunjukkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki dan beragama Islam. Selain itu responden sebagian besar mengidentifikasi dirinya sebagai orang Konjo dan selebihnya orang Bugis dan orang Bima. Responden didominasi dari dewasa madya (31-40 tahun) dan berpenghasilan diatas lima juta perbulan. Responden juga sebagian merupakan lulusan tingkatan Sekolah Menengah Atas dan secara keseluruhan sudah

berkeluarga. Responden terbanyak pada bagian ini sudah terhitung cukup lama bekerja sebagai pekerja kapal yaitu 21-30 tahun lamanya dan sudah memilih dan memulai bekerja sebagai pekerja kapal dari sejak remaja dan selebihnya baru memulai bekerja kapal pada usia dewasa. Sebagian besar responden juga menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan utama mereka yaitu sebagai pekerja kapal dan selebihnya responden dari rentang waktu 1-5 tahun tidak bekerja kapal.

B.5. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah

B.5.1. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Jenis Kelamin dan Usia

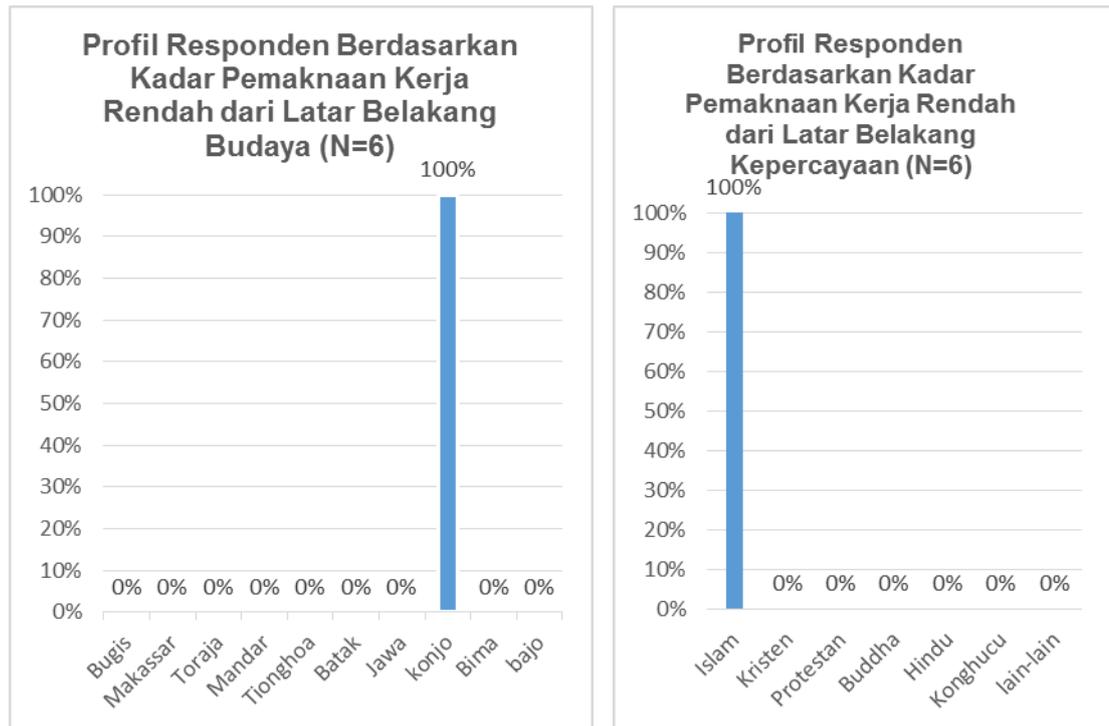


Gambar 4.23 & Gambar 4.24 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Usia dan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari gambar 4.23 & 4.24 di atas, data menunjukkan bahwa responden seluruhnya adalah laki-laki. Persentase profil responden jika dilihat

dari usia dewasa lanjut sebanyak 50% begitupun dengan dewasa awal berbeda dengan halnya dewasa madya.

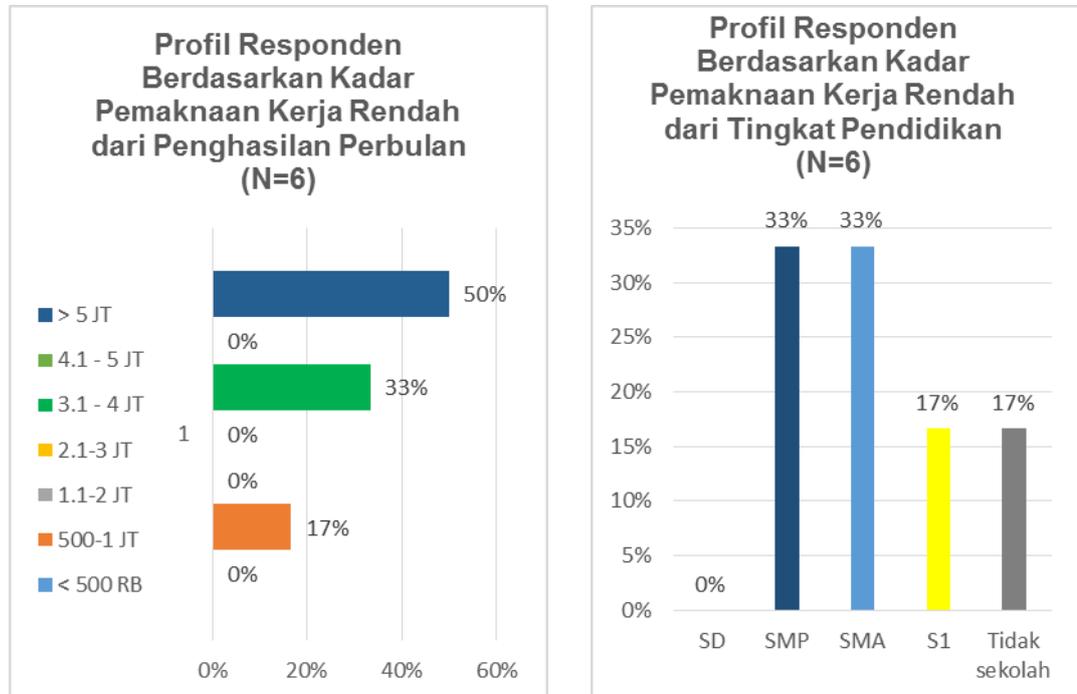
B.5.2. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Latar Belakang Budaya dan Kepercayaan



Gambar 4.25 & Gambar 4.26 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Latar Belakang Budaya dan Kepercayaan

Berdasarkan dari gambar 4.25 & 4.26 di atas, data menunjukkan bahwa responden seluruhnya mengidentifikasi dirinya sebagai orang Konjo dan agama Islam.

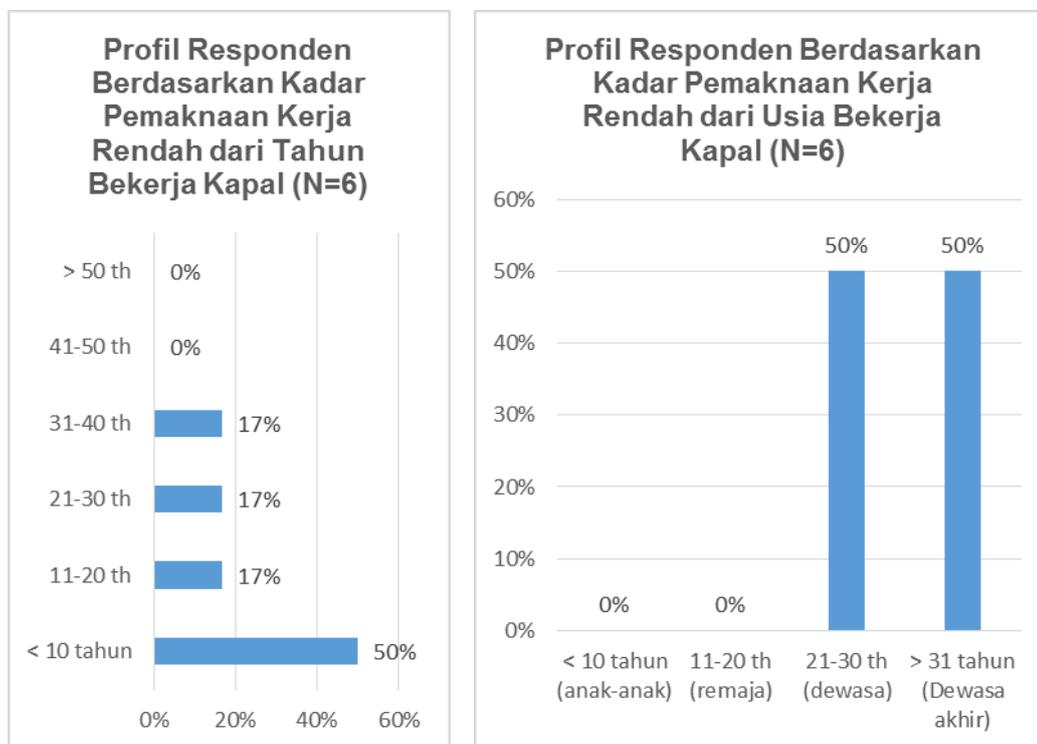
B.5.3. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Penghasilan Perbulan dan Tingkat Pendidikan



Gambar 4.27 & Gambar 4.28 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Penghasilan Perbulan dan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dari gambar 4.27 & 4.28 di atas, data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang berasal dari SMP dan SMA masing-masing sebanyak 33% dan yang S1 serta yang tidak bersekolah masing-masing sebanyak 17% dan SD tidak ada.

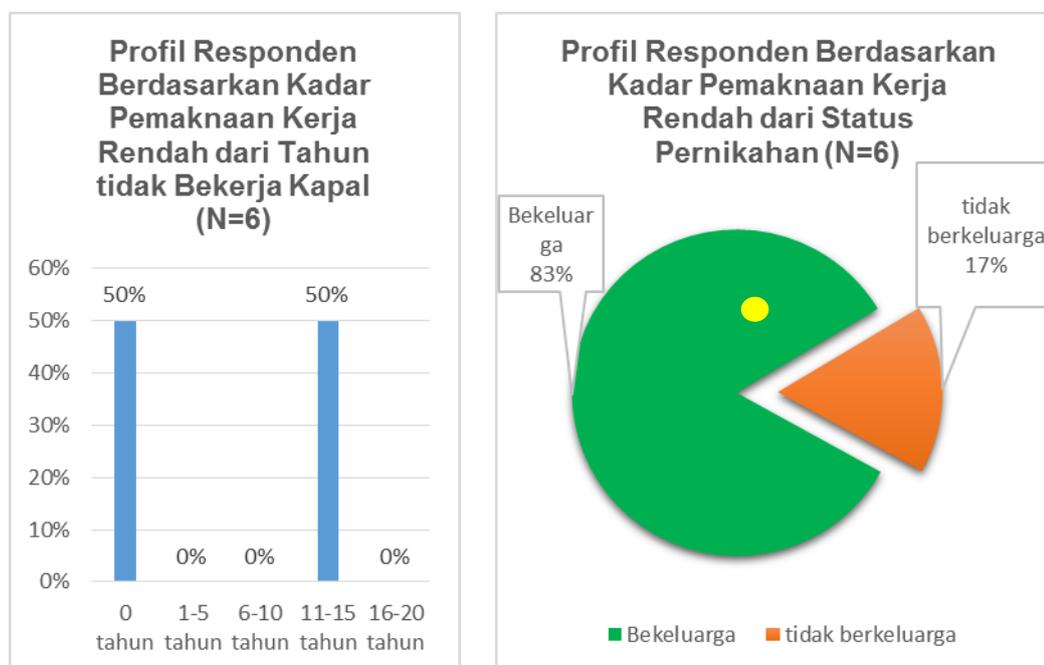
B.5.4. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun Bekerja Kapal dan Usia Bekerja Kapal



Gambar 4.29 & Gambar 4.30 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun Bekerja Kapal dan Usia Bekerja kapal

Berdasarkan dari gambar 4.29 & 4.30 di atas, data menunjukkan bahwa seluruh responden yang sudah lama bekerja sebagai pekerja kapal tidak lebih dari 40 tahun, dapat dilihat bahwa sebanyak 50% yang sudah bekerja selama 10 tahun dan 17% responden yang sudah bekerja 31-40 tahun. Kemudian persentase responden yang memilih dan memulai bekerja sebagai pekerja kapal yaitu sebanyak 50% untuk kedua masing-masing kategori dewasa dan Dewasa lanjut.

B.5.5. Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun tidak Bekerja Kapal dan Status Pernikahan



Gambar 4.31 & Gambar 4.32 Profil Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja Rendah dari Tahun tidak Bekerja Kapal dan Status Pernikahan

Berdasarkan dari gambar 4.31 & gambar 4.32, data menunjukkan bahwa Responden yang berkeluarga sebanyak 83% dan tidak berkeluarga sebanyak 17%. Kemudian responden jika dilihat dari tahun tidak bekerja kapal ada sebanyak 50% yang bekerja setiap tahun sebagai pekerja kapal (menjadikan pekerja kapal sebagai pekerjaan utama) sedangkan yang tidak bekerja selama 11-15 tahun juga sebanyak 50%.

B.6. Simpulan

Berdasarkan dari data hasil kadar pemaknaan kerja rendah kemudian dapat disimpulkan bahwa usia responden berada pada masa dewasa awal dan dewasa lanjut. Responden secara keseluruhan adalah laki-laki dan mengidentifikasi

dirinya sebagai orang Konjo dan beragama Islam. Penghasilan responden secara dominan diatas lima juta rupiah perbulan. Tingkat pendidikan responden umumnya dari lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) serta walaupun yang tidak bersekolah dan yang Strata I (S1) berada pada jumlah persentase yang sama. Sebagian responden baru memulai bekerja sebagai pekerja kapal pada usia Dewasa dan sebagiannya lagi pada usia dewasa akhir. Sebagian besar responden telah berkeluarga dan tergolong baru memulai bekerja sebagai pekerja kapal yang dapat dilihat dari data yang didonimasi pada persentase respondense sebanyak 50% untuk tahun bekerja kapal <10 tahun lamanya, sedangkan setengah dari responden menjadikan pekerja kapal sebagai pekerjaan utama dan setengah lagi pernah tidak bekerja kapal selama 11-15 tahun lamanya.

B.7. Matriks Proporsi Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja Pada Tiap Dimensi

Tabel 4.1 Matriks Proporsi Responden Berdasarkan Pemaknaan Kerja tiap Dimensi

PK	<i>Authenticity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Self-Esteem</i>	<i>Purpose</i>	<i>Belonginess</i>	<i>Transendence</i>
Tinggi	14 (40.0%)	10 (28.6%)	9 (25.7%)	11 (31.4%)	13 (37.1%)	20 (57.1%)
Sedang	13 (37.1%)	18 (51.4%)	25 (71.4%)	18 (51.4%)	11 (31.4%)	9 (25.7%)
Rendah	8 (22.9%)	7 (20.0%)	1 (2.9%)	6 (17.1%)	11 (31.4%)	6 (17.1%)

Berdasarkan dari matriks di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa secara umum data cukuFp bervariasi pada beberapa dimensi yang mana jumlah pada kategori tinggi lebih dominan ketimbang kategori lainnya seperti pada dimensi *Authenticity*, *Belonginess*, dan *Transendence*, sedangkan pada dimensi *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, *Purpose* lebih didominasi pada kategori sedang.

Persentase terbanyak dari Kadar pemaknaan kerja kategori tinggi berada pada dimensi *Transendence* yaitu sebanyak 57.1% kemudian persentase terbanyak kedua berada pada dimensi *Authenticity* yaitu sebanyak 40%, Kemudian diikuti dimensi *Belongingness* yaitu sebanyak 37.1%. Pada dasarnya pemaknaan kerja seseorang dapat terbentuk dikarenakan dirinya telah terhubung dengan dimensi lain diluar dari dirinya sendiri. Rosso, Deska, & Wrzesniewski (2010) mengungkapkan bahwa pembentukan pemaknaan kerja individu mengacu pada sesuatu yang menghubungkan ego pada kadar yang lebih besar daripada dirinya sendiri atau melampaui hal yang bersifat material. Secara singkat, individu mampu membentuk pemaknaan kerja dikarenakan dirinya telah mampu terikat dan tunduk pada kelompok ataupun pengalaman yang bersifat telah melampaui dirinya sendiri, hal tersebut dikatakan sebagai *Transendence* (Weiss, dkk, 2004).

Pemaknaan kerja individu akan tinggi apabila dimensi *Belongingness* pada dirinya dapat terpenuhi. Baumeister & Leary, (1995) mengungkapkan bahwa perasaan memiliki terbentuk dari sebuah dorongan yang dimiliki atau didapatkan oleh individu melalui kebutuhan akan interaksi. Hal tersebut dikarenakan kedekatan interpersonal di tempat kerja, serta perasaan memiliki dan kebersamaan juga berkontribusi sehingga hubungan yang terjalin antar sesama pekerja dapat terasa nyaman dan saling mendukung. Rosso (Rosso, dkk, 2010) mengungkapkan bahwa hal tersebut yang kemudian dapat membentuk suatu kebermaknaan bagi individu. Selain itu, pemaknaan kerja individu dapat terbentuk karena adanya identitas pribadi yang kuat. Deci & Ryan (1985) mengatakan bahwa dimensi keaslian atau *Authenticity* merupakan salah satu bentuk keterlibatan individu dalam bekerja, kebermaknaan kemudian dapat

muncul pertama kali ketika individu menghayati perasaannya dan hidup dalam pengalaman mereka selama bekerja. Dari penjelasan tersebut kemudian dapat dikatakan bahwa pekerja kapal yang berada pada kadar pemaknaan kerja kategori tinggi telah memiliki sejumlah pengalaman-pengalaman yang berproses didalam dirinya yang kemudian membentuk kebermaknaan atas pemaknaan kerjanya. Adanya pengalaman-pengalaman yang dimiliki pekerja dapat membantu menemukan kebermaknaan bagi dirinya dengan dirinya begitupun dengan lingkungan termasuk pada pekerjaannya.

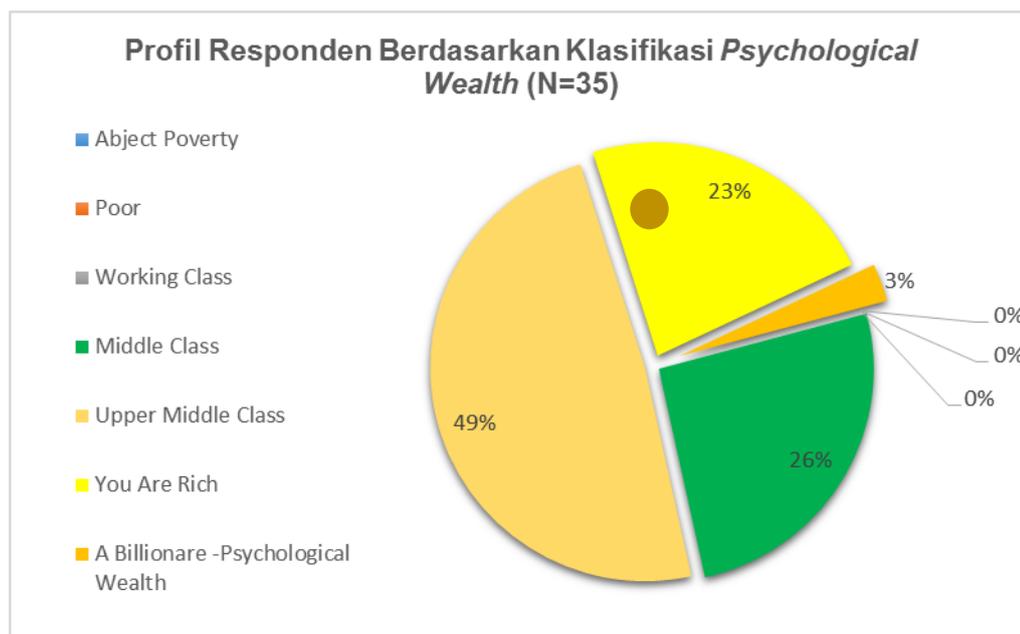
C. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Psychological Wealth*

Psychological Wealth dikatakan merupakan sebuah bentuk kekayaan individu yang melebihi dari sebuah materi. *Psychological Wealth* juga merepresentasikan kehidupan yang baik penuh kebahagiaan dan kepuasan hidup pada sikap positif dan sumber kekayaan individu tidak hanya terbilang dari materi saja melainkan kekayaan psikologis melebihi dari apapun (Diener & Biswas-Diener, 2008). Diener & Biswas-Diener (2008) kemudian menjelaskan bahwa dalam mengukur *Psychological Wealth* dapat diperoleh dengan menggunakan hasil pengukuran tiga komponen yaitu *Satisfaction With Life*, *Emotional Well-Being* terdiri dari *Pleasant Feelings* dan *Low Negative Feelings*, dan *Flourishing*.

Data hasil dari responden terhadap *Psychological Wealth* diperoleh dari hasil pengisian kuesioner *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) sebanyak 5 aitem, *Emotional Well-being* sebanyak 16 aitem (terdiri dari *Pleasant Feelings* dan *Unpleasant Feelings*) serta *Psychological Flourishing Scale* (PFS) sebanyak 12 aitem yang pada masing-masing telah disadur dan dimodifikasi. Selanjutnya, pengkategorian skor standar didasarkan pada penormaan sesuai dari alat ukur

Ed Diener yaitu pengkategorian tujuh. Hasil responden terhadap *Psychological Wealth*-nya dapat dilihat sebagai berikut:

C.1. Profil Responden Berdasarkan Klasifikasi *Psychological Wealth*

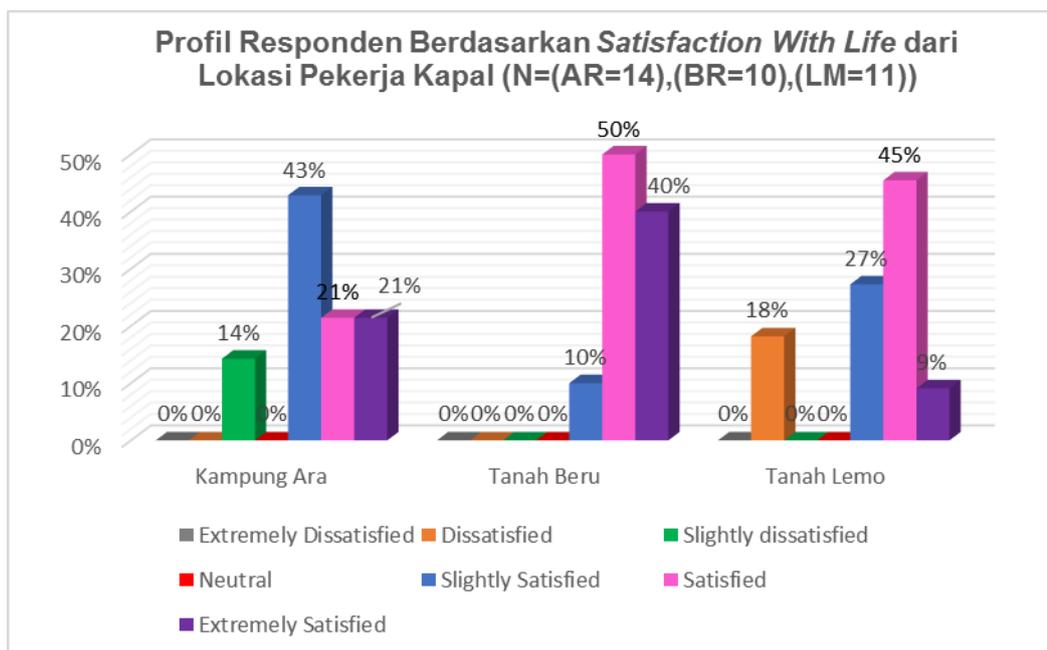


Gambar4.33 Profil Responden Berdasarkan Klasifikasi *Psychological Wealth*

Berdasarkan dari gambar 4.33 di atas, data menunjukkan bahwa secara umum responden berada pada kategori *Upper Middle Class*, dan hanya sebanyak 3% responden yang berada pada kategori *A Billionaire or Psychological Wealth*, sedangkan angka pada kategori *You Are Rich* sebanyak 23% dan pada kategori *Middle Class* sebanyak 26%. Sedangkan tidak terdapat responden yang berada pada ketegori menengah kebawah atau *Middle to Abject Poverty*.

C.2. Profil Responden Berdasarkan Komponen *Psychological Wealth* pada Lokasi Pekerja Kapal

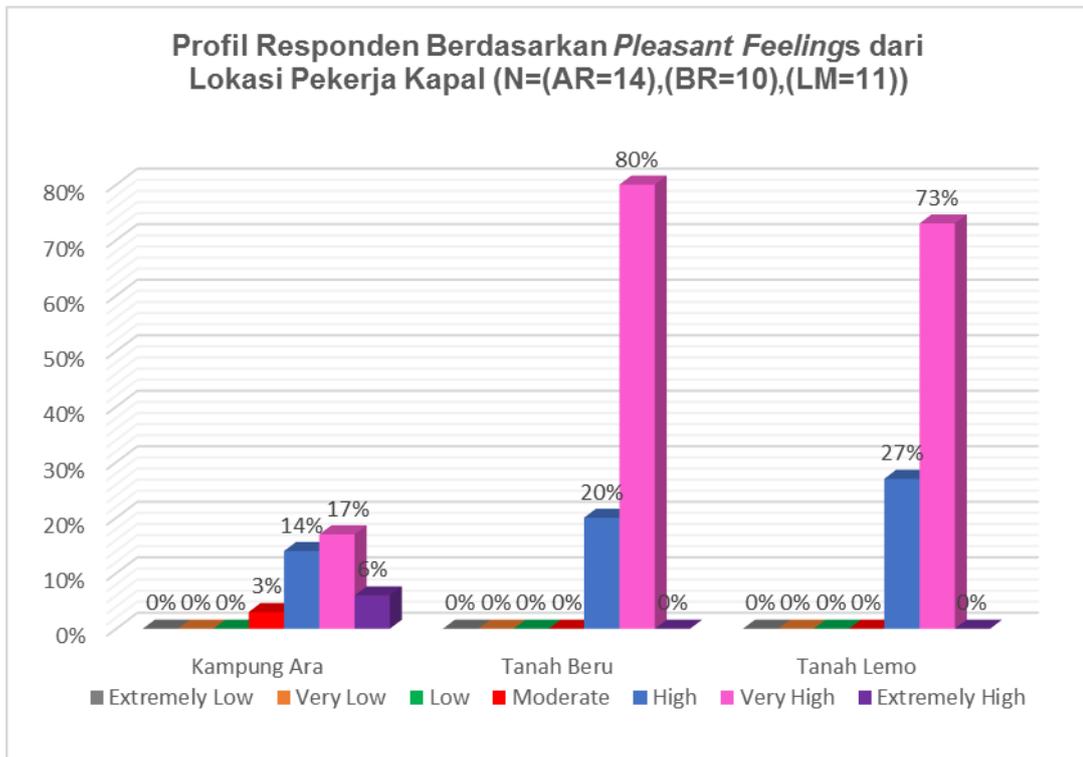
C.2.1. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Komponen *Satisfaction With Life* dari Lokasi Pekerja Kapal



Gambar 4.34 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Satisfaction With Life* dari Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.34 di atas, bahwa persentase responden yang pada dua lokasi yaitu Tanah Beru dan Tanah Lemo berada pada kategori *Satisfied* yaitu masing-masing persentasenya 50% dan 45%. Berbeda halnya dengan Kampung Ara yang berada pada kategori *Slightly Satisfied* yaitu sebanyak 43%.

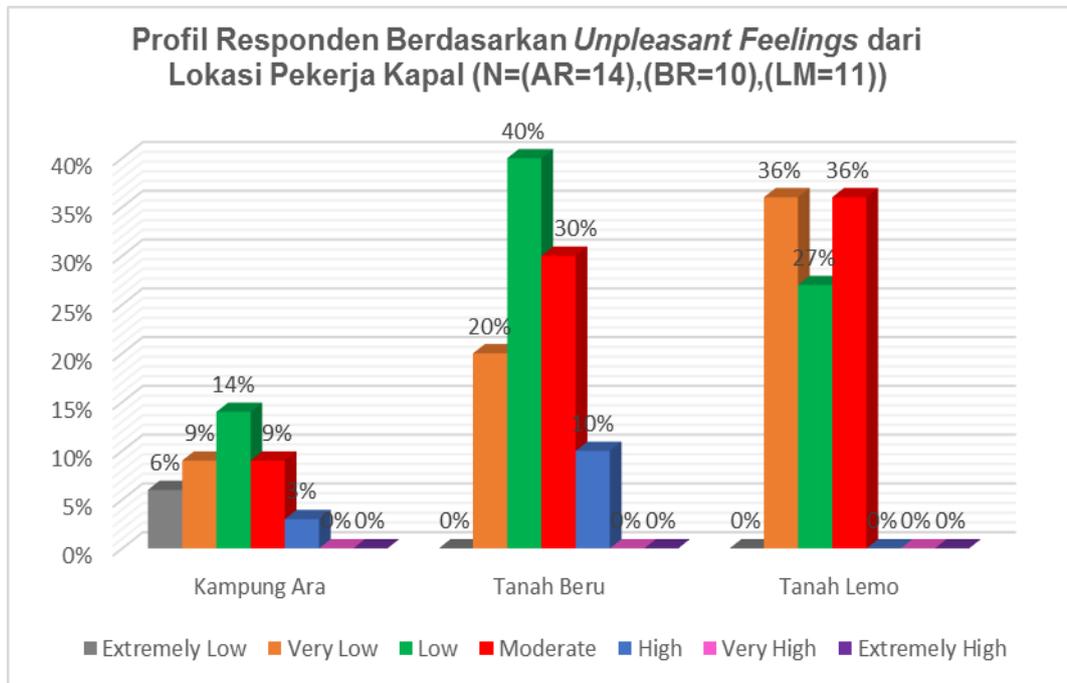
C.2.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Komponen *Pleasant Feelings* dari Lokasi Pekerja Kapal



Gambar 4.35 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Pleasant Feelings* dari Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan dari gambar 4.35 di atas, data menunjukkan bahwa pada keseluruhan lokasi pekerja kapal berada pada kategori *very high* dan kemudian diikuti kategori *high* pula.

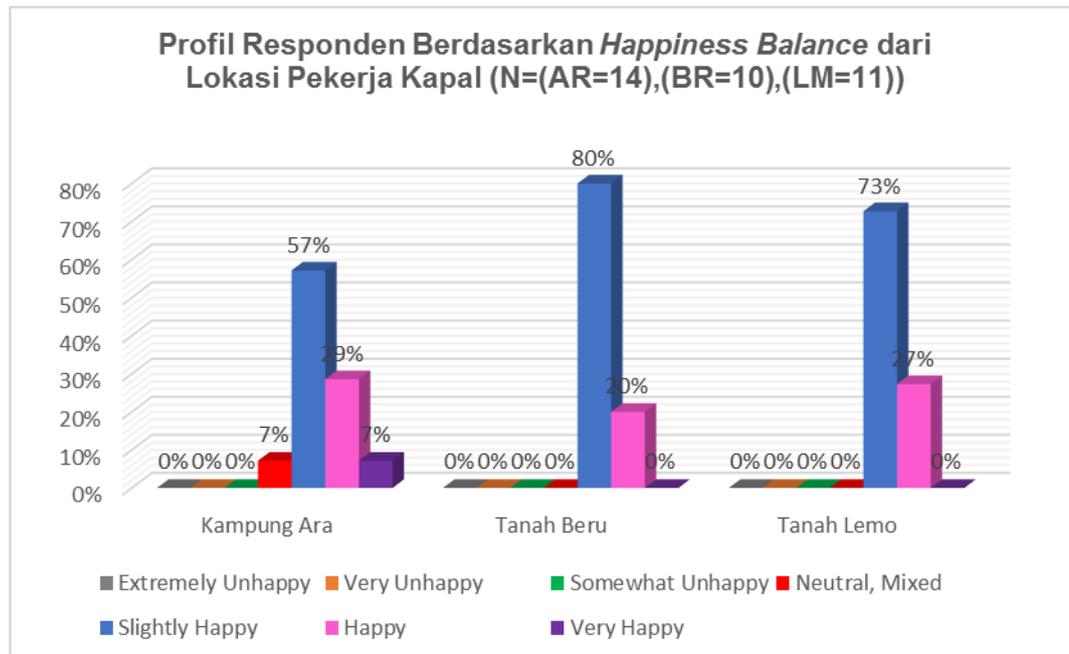
C.2.3. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Komponen *Unpleasant Feelings* dari Lokasi Pekerja Kapal



Gambar 4.36 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Unpleasant Feelings* dari Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan dari gambar 4.36 di atas, data menunjukkan bahwa pada dua lokasi yaitu kampung Ara dan Tanah Beru masing-masing berada pada kategori *Low* sedangkan pada Tanah Lemo berada pada kategori *Moderate* dan *Very Low*.

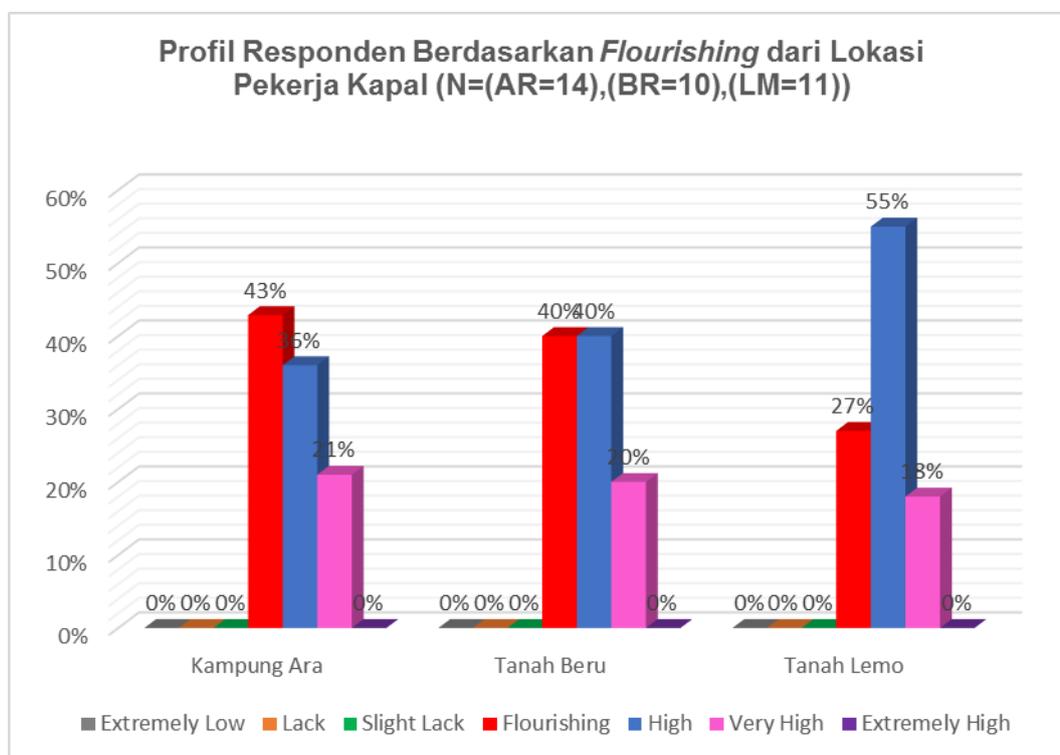
C.2.4. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Komponen *Happiness Balance* dari Lokasi Pekerja Kapal



Gambar 4.37 Profi Responden Berdasarkan Kondisi *Happiness Balance* dari Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.35 di atas, data menunjukkan bahwa secara umum semua lokasi pekerja kapal persentasenya berada pada kategori *Slightly Happy*, kemudian persentase pada tiga lokasi tersebut juga berada pada kategori *Happy* dengan masing-masing persentase yaitu Kampung Ara sebanyak 29%, Tanah Beru sebanyak 20%, dan Tanah Lemo sebanyak 27%.

C.2.5. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Komponen *Flourishing* dari Lokasi Pekerja Kapal

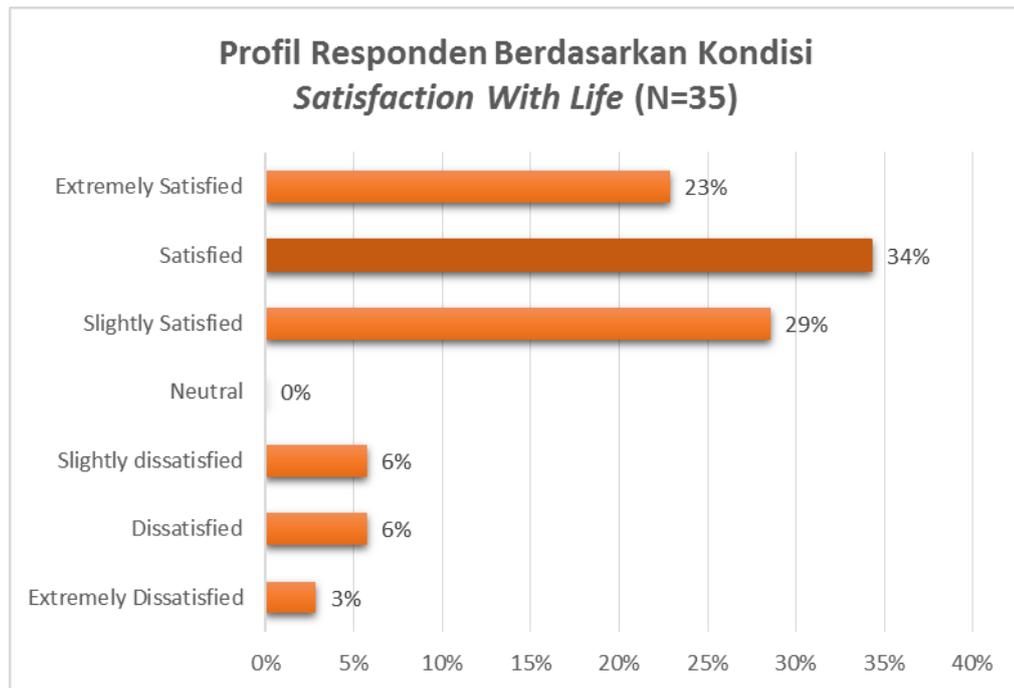


Gambar 4.38 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Flourishing* dari Lokasi Pekerja Kapal

Berdasarkan gambar 4.38 di atas, data menunjukkan bahwa pada tiga lokasi pekerja kapal persentasenya cukup variatif, Kampung Ara berada pada kategori *Flourishing* persentasenya sebanyak 43%, dan Tanah Beru berada pada kategori *Flourishing* dan *High* masing-masing 40%, sedangkan Tanah Lemo berada pada kategori *High* yaitu sebanyak 55%.

C.3. Profil Responden Berdasarkan Kondisi Setiap Komponen *Psychological Wealth*

C.3.1 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Satisfaction With Life*

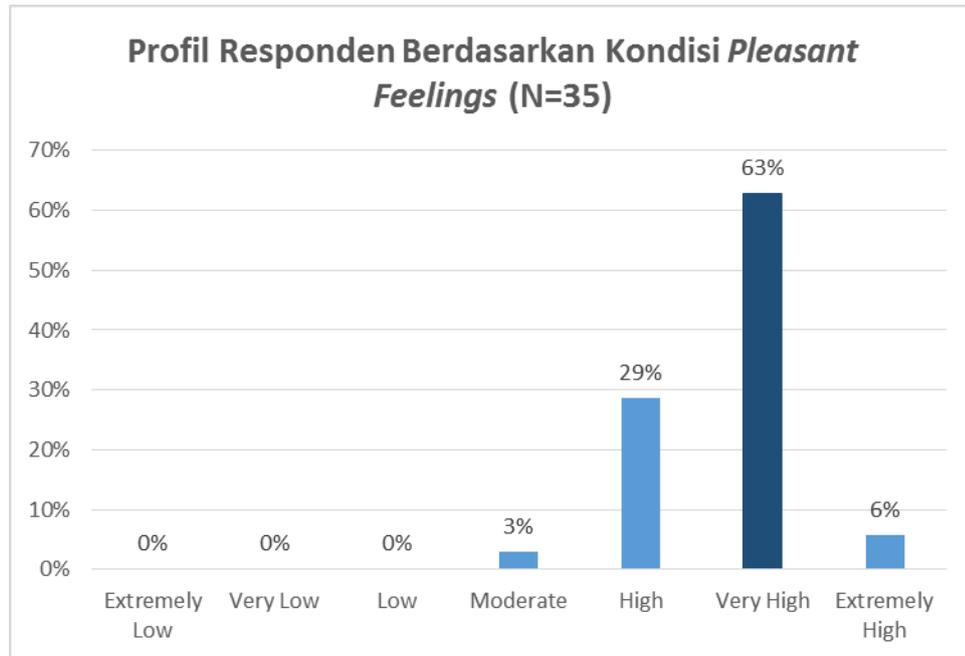


Gambar 4.39 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Satisfaction With Life*

Berdasarkan gambar 4.39 di atas, data menunjukkan bahwa responden secara keseluruhan berada pada kategori *Satisfied* yaitu sebanyak 34% dan sebanyak 3% berada pada kategori *Extremely Dissatisfied*.

C.3.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Emotional Well-Being*

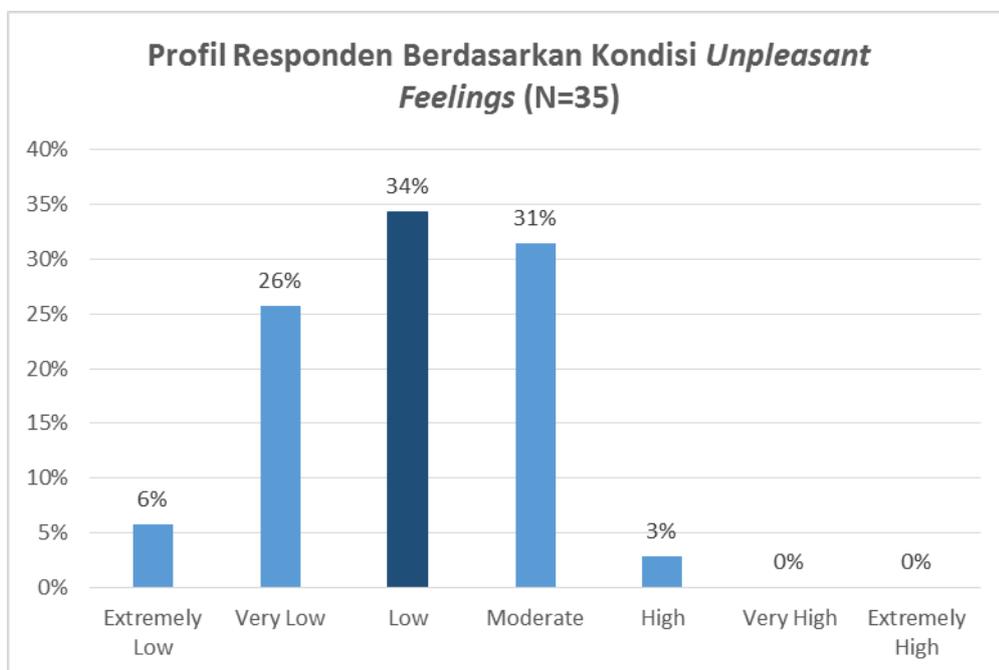
C.3.2.1. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Emotional Well-Being* pada *Pleasant Feelings*



Gambar 4.40 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Pleasant Feelings*

Berdasarkan dari gambar 4.40 di atas, data menunjukkan bahwa responden didominasi berada pada kategori *Very High* yaitu sebanyak 63% dan kategori *Moderate* sebanyak 3% berdasarkan kadar perasaan yang menyenangkan.

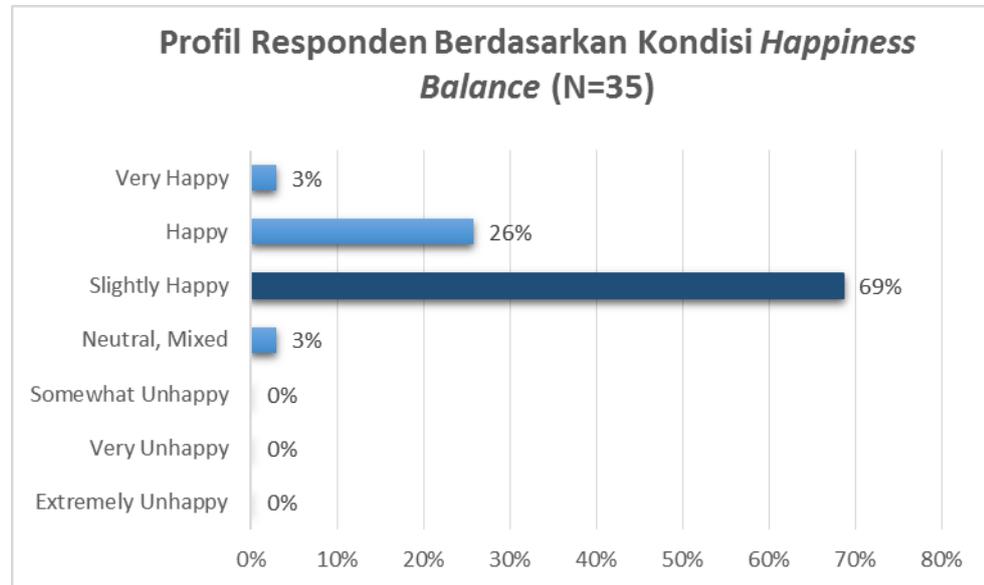
C.3.2.2. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Emotional Well-Being* pada *Unpleasant Feelings*



Gambar 4.41 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Unpleasant Feelings*

Berdasarkan gambar 4.41 di atas, data menunjukkan bahwa responden secara keseluruhan berada pada kategori *Low* yaitu sebanyak 34% dan hanya sebanyak 3% yang berada pada kategori *High* jika responden dilihat dari perasaan yang tidak menyenangkan.

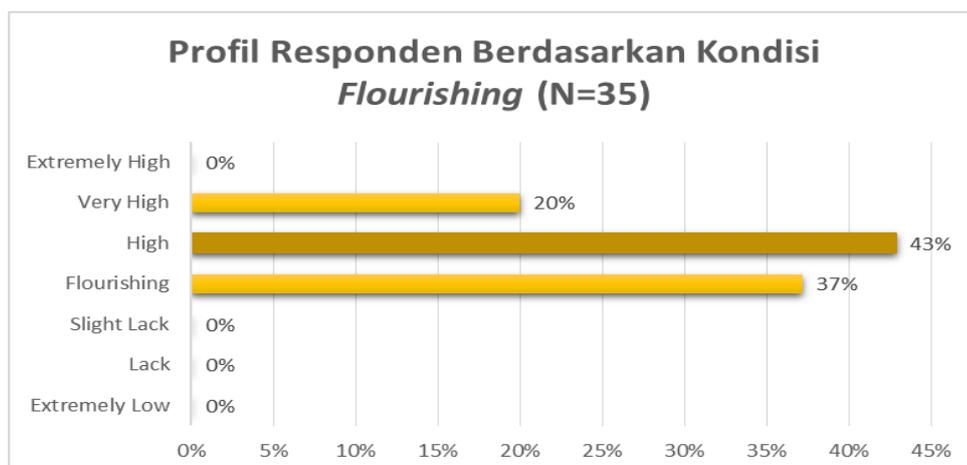
C.3.2.3. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Emotional Well-Being* pada *Happiness Balance*



Gambar 4.42 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Happiness Balance*

Berdasarkan gambar 4.42 di atas, data menunjukkan bahwa responden secara keseluruhan untuk kada *Happiness* berada pada kategori *Slightly Happy* yaitu sebanyak 69% dan hanya sebanyak 3% yang berada pada kategori *Very Happy*.

C.4. Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Flourishing*



Gambar 4.43 Profil Responden Berdasarkan Kondisi *Flourishing*

Berdasarkan gambar 4.43 di atas, data menunjukkan bahwa responden secara keseluruhan berada pada kategori *High* yaitu sebanyak 43% dan kategori *Very High* sebanyak 20%.

C.5. Simpulan

Berdasarkan dari permaparan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden secara keseluruhan jika dilihat berdasarkan klasifikasi *Psychological Wealth* berada pada kategori *Upper Middle Class* dan hanya sebanyak 3% saja yang berada pada kategori *A Billionaire or Psychological Wealth*, sedangkan pada berbagai aspek mulai dari komponen *Satisfaction With Life* berada pada kategori *Satisfied* dan hanya sebanyak 3% yang berada pada kategori *Dissatisfied*. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah merasa puas dengan pekerjaannya walaupun masih ada beberapa responden yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Kemudian pada aspek *Positive Feelings* setengah lebih responden berada pada kategori *Very High* dan sebanyak 6% yang berada pada kategori *Extremely High*, dan pada komponen *Unpleasant Feelings* berada pada kategori *Low* dan hanya sebanyak 3% yang berada pada kategori *High*. Sehingga dari hasil kadar *Happiness Balance* responden secara keseluruhan berada pada kategori *Slightly Happy* dan begitupun pula pada komponen *Flourishing* yang berada pada kategori *High*.

D. Perbandingan Kadar Pemaknaan Kerja Tinggi dan Rendah dengan Kondisi *Psychological Wealth*

1) Matriks Proporsi Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja dengan Kondisi *Psychological Wealth*

Beserta Komponen *Satisfaction With Life, Pleasant Feelings, Unpleasant Feelings, dan Flourishing*

Tabel 4.2. Matriks Proporsi Perbandingan Jumlah Responden Berdasarkan Kadar Pemaknaan Kerja dengan Kondisi *Psychological Wealth* Beserta Komponen *Satisfaction With Life, Pleasant Feelings, Unpleasant Feelings, dan Flourishing*

KPW \ KPK	<i>Satisfaction With Life</i>					<i>Pleasant Feelings</i>				<i>Unpleasant Feelings</i>					<i>Flourishing</i>		
	7	6	5	3	2	7	6	5	4	7	6	5	4	3	6	5	4
Tinggi	2 (5.7%)	2 (5.7%)		1 (2.9%)		1 (2.9%)	3 (8.6%)		1 (2.9%)	1 (2.9%)	2 (5.7%)		1 (2.9%)	1 (2.9%)	3 (8.6%)	2 (5.7%)	
Sedang	5 (14.3%)	11 (31.4%)	5 (14.3%)	1 (2.9%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	16 (45.7%)	6 (17.1%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	7 (20.0%)	10 (28.6%)	6 (17.1%)		4 (11.4%)	11 (31.4%)	9 (25.7%)
Rendah	1 (2.9%)		5 (14.3%)				3 (8.6%)	3 (8.6%)				2 (5.7%)	3 (8.6%)	1 (2.9%)		2 (2.9%)	4 (11.4%)

KPW \ KPK	1 <i>(A Billionaire- Psychological Wealth)</i>	2 <i>(You Are Rich)</i>	3 <i>(Upper Middle Class)</i>	4 <i>(Middle Class)</i>	5 <i>(Working Class)</i>	6 <i>(Poor)</i>	7 <i>(Abject Poverty)</i>
Tinggi	1 (2.9%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	-	-	-
Sedang	-	5 (14.3%)	11 (31.4%)	6 (17.1%)	-	-	-
Rendah	-	1 (2.9%)	5 (14.3%)	2 (5.7%)	-	-	-

Berdasarkan dari tabel Matriks 4.2 di atas, data menunjukkan bahwa proporsi responden berdasarkan pemaknaan kerja dengan *Psychological Wealth* berdasarkan dari komponen *Satisfaction With Life*, *Pleasant Feelings*, dan *Unpleasant Feelings*, dan *Flourishing* secara umum berada pada kategori sedang, begitupun dengan proporsi responden berdasarkan pemaknaan kerja dengan *Psychological Wealth* secara umum berada pada kategori sedang.

Jika dilihat dari kadar pemaknaan kerja kategori tinggi untuk disetiap komponen dari *Psychological Wealth*, beberapa pekerja kapal berada pada kategori *Extremely High* baik itu pada komponen *Satisfaction With Life* dan *Pleasant Feelings*. Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa beberapa pekerja kapal memiliki kepuasan terhadap hidupnya yang baik begitupun dengan perasaan menyenangkan yang dirasakannya yang lebih dominan ketimbang perasaan tidak menyenangkan. Diener & Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa sekalipun individu berada pada kategori *Moderate* untuk *Pleasant Feelings* namun kemudian ia berada pada kategori *Extremely Low* untuk perasaan tidak menyenangkannya, orang tersebut bisa saja bukan tipe *Emotional Individual* tapi ia tetap dapat dikatakan seseorang yang *Very Happy*. Dikarenakan ia mampu mengelola perasaan tidak menyenangkan sehingga dapat teratasi walaupun ia bukan tipe orang periang. Dapat dilihat pada responden yang berada pada kadar pemaknaan kerja kategori tinggi yang memiliki kondisi *Pleasant Feelings* pada kategori *Moderate* dan responden yang berada pada kategori *Extremely Low* untuk *Unpleasant Feelings*.

Sejalan dengan hal tersebut, jika dilihat dari persentase responden pada kadar pemaknaan kerja kategori rendah, terdapat responden yang berada di kategori *Extremely High* pada kondisi *Satisfaction With Life*, walaupun secara

dominan hanya berada pada kategori *Slightly Satisfied* saja. Sedangkan pada kondisi lain seperti *Pleasant Feelings* proporsi jumlahnya seimbang berada pada kategori *Very High* dan *High* walaupun jika dibandingkan dari jumlah proporsi pada kondisi *Unpleasant Feelings* yang secara umum berada pada kategori *Low*, *Moderate* bahkan *High*. Hal tersebut kemudian mengindikasikan bahwa walaupun pekerja kapal berada kondisi perasaan yang menyenangkan cukup baik namun tidak mampu mengelola perasaan yang tidak menyenangkan hal tersebut kemudian dapat memengaruhi kepuasan terhadap hidupnya. Diener & Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa walaupun individu memiliki perasaan menyenangkan yang dominan namun tidak dapat meminimalisir perasaan yang tidak menyenangkan hal tersebut perlu dijadikan perhatian khusus walaupun individu tersebut berada pada kondisi *Flourishing* sekalipun.

Jika dilihat kedua kategori tinggi dan rendah pada kadar pemaknaan kerja pekerja kapal, memang pada dasarnya selaras dengan kondisi pada *Psychological Wealth* yang dimiliki. Pekerja kapal pada kadar pemaknaan kerja kategori tinggi juga memiliki kondisi *Psychological Wealth* yang berada pada kategori *High to Extremely High*, sedangkan kadar pemaknaan kerja kategori rendah pada pekerja kapal juga berada dominan pada kategori *High to Extremely Unhappy* dan keduanya kosnsiten berada pada kondisi *Flourishing* yang baik. Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa *Psychological Wealth* bisa jadi memiliki pengaruh pada pemaknaan kerja individu, begitupun sebaliknya. Diener & Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa orang yang berada pada kondisi kebahagiaan yang mumpuni, umumnya menganggap hubungan sosial yang baik serta mencari dan menemukan makna di tempat kerja adalah sesuatu yang penting dimiliki oleh individu. Selain itu, Stegar, Dik, & Duffy (2012) mengatakan

bahwa pemaknaan kerja juga merupakan bagian yang penting bagi kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja serta kepuasan dengan organisasinya. Rendahnya pemaknaan kerja yang terjadi belum cukup menggambarkan kebermaknaan yang sesungguhnya. Sejalan dengan hal tersebut, Stegar, Dik, & Duffy (2012) berpendapat bahwa jika pekerjaan hanya diartikan sebagai sarana untuk mencari nafkah, mengisi waktu, dan sebagai pemenuhan kebutuhan untuk prestasi (*Achievement Needs*) belum cukup menggambarkan kebermaknaan individu. Sedangkan pekerja dengan kadar pemaknaan kerja yang tinggi dapat mengurangi resiko terjadinya *turnover* (Stegar, Dik, & Duffy, 2012).

E. Diskusi

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa jika ditinjau dari setiap komponen yang ada pada *Psychological Wealth*, maka keempat komponen *Psychological Wealth*, yaitu *Satisfaction With Life*, *Positive Feelings*, *Low Negative Feelings*, dan *Flourishing* pekerja kapal cukup memiliki kadar kebahagiaan yang tinggi jika dilihat dari klasifikasi *Psychological Wealth* yang mana sebanyak 49% pekerja kapal berada pada kategori *Upper Middle Class* dan sebanyak 23% pekerja kapal berada pada kategori *You Are Rich* dan sebanyak 3% berada pada kategori *A Billionaire-Psychological Wealth*, hal tersebut kemudian dapat dikatakan bahwa sebagian besar pekerja kapal berada pada kadar *Psychological Wealth* menengah keatas. Dalam artian hasil penelitian dari pekerja kapal tersebut jika dilihat dari keseluruhan penilaian *Overall True Wealth* dari Diener mereka berada pada kategori yang baik bahkan sangat baik. Sejalan dengan temuan tersebut, Diener & Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki *Psychological Wealth* tentunya memiliki kehidupan yang penuh kebaikan termasuk pada aspek kebahagiaan, hubungan dengan

orang lain dan rasa kepuasan terhadap hidup yang mumpuni. Pada hakikatnya Diener & Biswas-Diener (2008) mengatakan *Psychological Wealth* merupakan bentuk kekayaan/kesejahteraan individu yang melebihi dari material sekalipun. Seseorang yang berada pada kategori *Psychological Wealth* adalah individu yang pada dasarnya berada dalam keadaan sangat baik dalam menilai kondisi dan keadaan dirinya (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Diener & Biswas-Diener (2008) mengungkapkan bahwa untuk melihat seseorang dapat dikatakan benar memiliki *True Wealth* tidak hanya dilihat berdasarkan dari pengalaman dan perasaan positif yang dominan dalam hidupnya, namun mencakup pada penilaian dari seluruh aspek dalam hidupnya. Sejalan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini ditemukan bahwa jika dilihat dari berbagai komponen seperti *Satisfaction With Life* dari pekerja kapal mereka berada pada kategori *Slightly Satisfied* hingga *Extremely Satisfied*. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja kapal puas dengan keadaan kehidupannya. Compton (2005) juga mengatakan bahwa kepuasan hidup seseorang merupakan aspek luas tentang kemampuan individu dalam menerima hidupnya. Hurlock (2008) juga berpendapat bahwa seseorang yang merasa puas dengan hidupnya tentunya memiliki penerimaan diri yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Diener & Biswas-Diener (2008) yang mengatakan bahwa kepuasan hidup merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki seseorang untuk menunjang *Psychological Wealth*-nya. Selanjutnya pada komponen *Emotional Well-Being* jika dilihat dari masing-masing aspek yaitu *Positive Feelings* pekerja kapal berada pada kategori *High* hingga *Extremely High*, sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja kapal memiliki perasaan yang menyenangkan di tempat kerja. Sependapat dengan hal tersebut Keyes (2006) dan Jeffrey, dkk (2006)

mengatakan bahwa seseorang yang merasakan perasaan menyenangkan pada pekerjaannya dapat lebih mengoptimalkan kemampuan individunya dan mampu memberikan suasana produktif di tempat kerja begitupun dengan keseharian aktivitasnya yang berjalan dengan baik. Alfarisi (Wulandari, 2014) juga berpendapat bahwa perasaan menyenangkan di tempat kerja didasari karena adanya perasaan mencintai pekerjaan yang digeluti sehingga dapat berdampak pada kepuasan dan produktivitasnya. Pendapat tersebut kemudian dikuatkan dari angka 71% yang didapatkan dari profil pekerja kapal berdasarkan tahun bekerja kapal dari rentang waktu 10 tahun hingga diatas 50 tahun lamanya. Angka tersebut kemudian mengindikasikan adanya keterikatan kerja yang baik dan dirasakan pekerja kapal. Suntrock (2002) mengungkapkan bahwa seseorang akan bertahan dan menikmati pekerjaannya jika profesi tersebut telah sesuai dengan kepribadiannya, yang kemudian menguatkan temuan tersebut bahwa pekerja kapal sudah sejak lama dan bertahun-tahun bekerja kapal karena telah merasakan keterikatan yang kuat dan merasa cocok dengan pekerjaannya.

Selanjutnya pada aspek *Low Negative Feelings* pekerja kapal berada pada kategori *Moderate* hingga pada kategori *Extremely Low*, yang artinya pekerja kapal memiliki perasaan tidak menyenangkan yang rendah atau kurang merasakan perasaan tidak menyenangkan dalam hidupnya termasuk di tempat kerja. Senada dengan temuan tersebut, Watson & Tellegan (Getari, 2008) juga mengungkapkan bahwa keadaan seseorang pada perasaan tidak menyenangkan yang rendah adalah keadaan dimana seseorang merasakan ketenangan dan kedamaian pada dirinya. Walaupun pada kenyataannya perasaan tidak menyenangkan juga dibutuhkan untuk merasakan kehidupan yang efektif dan seimbang, walaupun terkadang perasaan tidak menyenangkan

yang muncul berkepanjangan mengindikasikan bahwa seseorang percaya bahwa hidupnya berjalan dengan buruk (Diener, dkk, 1999). Diener & Biswas-Diener (2008) juga mengungkapkan bahwa sekalipun seseorang berada pada kadar perasaan menyenangkan yang *Moderate/Middle* namun perasaan tidak menyangkannya berada pada kadar *Extremely Low* hal itu berarti orang tersebut bisa saja bukan tipe *Emotional Individual* tapi ia tetap dapat dikatakan seseorang yang *Very Happy*. Selanjutnya dari hasil temuan mengenai *Happiness Balance* pekerja kapal yang berada pada kategori *Neutral* hingga kategori *Very Happy* yang dapat dilihat berdasarkan dari angka sebanyak 3% kategori *Very Happy*, 26% pada kategori *Happy*, dan sebanyak 69% yang berada pada kategori *Slightly Happy* serta sebanyak 3% saja yang berada pada kategori *Neutral*. Temuan tersebut menguatkan bahwa pekerja kapal cukup memiliki tingkat kebahagiaan yang berbeda-beda dan terkategori sebagai pekerja kapal yang memiliki kadar kebahagiaan yang baik. Dapat dilihat dari kadar yang ada bahwa pekerja kapal hanya terkategori dari kategori *Middle* hingga ke kategori *Very High*. Pada simpulannya pekerja kapal dapat dikatakan sebagai orang yang bahagia. Page (2005) mengungkapkan bahwa kebahagiaan pekerja merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Pekerja yang memiliki kebahagiaan dalam bekerja pula dapat memengaruhi *attitude* dan perilakunya di tempat kerja (Page, 2005).

Pada komponen *Flourishing* hasil temuan pada penelitian ini mendapatkan bahwa pekerja kapal berada pada kategori *Flourishing* hingga pada kategori *Very High Flourishing*, namun lebih dominan pada angka 43% pada kategori *High Flourishing*. Berdasarkan dari hasil temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa pekerja kapal memiliki *Flourishing* yang baik. Sejalan dengan temuan tersebut,

Keyes & Heidt (2003) mengatakan bahwa seseorang yang dikategorikan dan memiliki *Flourishing* mampu menghayati kebermaknaan hidupnya dengan baik. Keyes & Heidt (2003) juga memaparkan bahwa *Flourishing* juga memiliki kriteria dari rentang kehidupan orang dewasa usia 24-74 tahun keadaan dimana seseorang merasakan positif terhadap kehidupan, berfungsi dengan baik secara psikologis dan sosial. Diener & Biswas-Diener (2008) juga mengkategorikan orang pada kriteria *Flourishing* adalah orang memiliki keterikatan terhadap kehidupan sosial dan pekerjaannya. Sejalan dengan temuan tersebut, data menunjukkan bahwa sebanyak 51% pekerja kapal telah bekerja kapal dari sejak usia ia memutuskan untuk menjadi pekerja kapal dari tahun ke tahun hingga sekarang tetap menjadikan pekerja kapal sebagai profesi utamanya. Keyes & Heidt (2003) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *Relationship* yang baik seperti keluarga, persahabatan, dan teman kerja merupakan salah satu syarat untuk mencapai *Flourishing* dan juga sebagai bentuk keterikatan individu dengan lingkungannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pekerja kapal memiliki keterikatan yang baik pada lingkungannya termasuk pada lingkungan pekerjaannya. Dikatakan pula orang yang *Flourishing* memiliki antusiasme untuk hidup dan secara aktif dan produktif melibatkan diri dengan orang lain dan di masyarakat. Seseorang yang terkategori sebagai *Flourishing* yang tinggi cenderung efektif dalam belajar, produktif dalam bekerja serta memiliki hubungan sosial yang baik serta kesehatan yang mumpuni (Keyes & Haidt, 2003; Huppert & Timothy, 2009).

Pada penelitian ini ditemukan juga bahwa *Happiness Balance* pada pekerja kapal secara menyeluruh berada pada kategori *Neutral/Mixed* hingga *Very Happy*. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja kapal memiliki kebahagiaan

yang memadai karena berada pada level tengah keatas. Sesuai dengan *Stand Point* pada penelitian ini bahwa seseorang yang memiliki pengalaman-pengalaman perasaan yang menyenangkan yang tinggi dapat memaknai kualitas pada kehidupannya walaupun perasaan yang tidak menyenangkan tetap ada (Diener, dkk 1999).

Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa pemaknaan kerja pekerja kapal berada pada kategori sedang dan tinggi yaitu sebanyak 83% dan hanya sebanyak 13% saja yang berada pada kategori pemaknaan kerja rendah. Jika dilihat berdasarkan lokasi pekerja kapal secara umum pemaknaan kerja pada pekerja kapal berada pada kategori sedang. Rosso, Deska & Wrzesniewski (2010) mengungkapkan bahwa pemaknaan kerja dapat menjadi positif bahkan negatif bergantung dari apa yang berarti menurut individu, termasuk pada sikap, kekuatan spiritual dan nilai-nilai individu yang kemudian menentukan arah pemaknaannya. Data pemaknaan kerja berdasarkan lokasi bekerja kapal jika kemudian dilihat berdasarkan kadar *Satisfaction With Life*, kemudian ditemukan bahwa Tanah Beru merupakan lokasi dengan kadar *Satisfaction With Life* yang berada pada kategori *Very High* dan *Extremely High*. Begitupun dengan kadar *Pleasant Feelings* yang terkategori dalam kadar *Very High*.

F. Limitasi Penelitian

Limitasi penelitian yang terdapat pada penelitian ini bahwa teknik pengambilan data menggunakan kuesioner terbaca, sehingga memungkinkan interpretasi makna pada tiap skala dapat saja ditangkap berbeda oleh responden walaupun telah dilakukan uji penyesuaian Bahasa berdasarkan karakteristik responden sesuai konteks budaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yakni sebagai berikut:

1. Kadar pemaknaan kerja pekerja kapal berada pada kategori sedang dan rendah, dan kadar pemaknaan kerja kategori tinggi tidak menunjukkan persentase yang banyak.
- 2) Pekerja kapal dilihat dari kondisi klasifikasi *Psychological Wealth* para pekerja kapal secara umum berada pada kategori dari *Middle Class* hingga pada kategori *A Billionaire-Psychological Wealth*, begitupun dengan kondisi pada komponen lainnya seperti *Satisfaction With Life* secara umum berada pada kategori *Slightly Satisfied to Extremely Satisfied*, dari kondisi komponen *Pleasant Feelings* yang sebagian besar berada pada kategori *Very High*, sedangkan pada kondisi komponen *Unpleasant Feelings* secara menyeluruh berada pada kategori *Moderate to Low* , dan jika dilihat dari kondisi *Happiness Balance* secara umum pekerja kapal berada pada kategori *Slightly Happy to Very Happy*. serta kondisi pada komponen *Flourishing* berada pada kategori *Flourishing to Very High Flourishing* sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dari pengkategorian *Overall True Wealth*, pekerja kapal berada pada kategori yang baik.
2. Pekerja dengan kadar pemaknaan kerja tinggi juga berada pada kondisi komponen *Psychological Wealth* yang baik yaitu pada kategori *High to Extremely High* sedangkan kadar pemaknaan kerja rendah juga sejalan

dengan kondisi *Psychological Wealth* yang dimilikinya yaitu berada pada kategori *High to Extremely Unhappy*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi kesejahteraan individu dapat saja mempengaruhi pemberian makna pada pemaknaan kerja pekerja kapal walaupun jika dilihat dari Klasifikasi *Psychological Wealth* para pekerja kapal secara umum berada pada kategori dari *Middle Class* hingga pada kategori *A Billionaire-Psychological Wealth*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja kapal yang memiliki pemaknaan kerja tinggi juga memiliki kondisi *Psychological Wealth* yang baik yaitu pada kategori *Moderate to Extremely High* sedangkan pekerja kapal yang berada pada kadar pemaknaan kerja yang rendah berada pada kondisi *Psychological Wealth* kategori *Moderate*.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, adapun sejumlah saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Agen *Values* (Pendidik, ilmuwan/praktisi psikologi)

Dalam hal ini sesuai dengan hasil penelitian, dapat disarankan untuk dilakukan semacam program yang mensosialisasikan pentingnya menjaga dan merawat kesejahteraan psikologik di tempat kerja bagi para pekerja agar dapat menemukenali kebermaknaan dirinya sebagai bentuk pemaknaan atas hidup.

2. *Stake-Holders & Stake-Owners* (Pemerintah daerah/kabupaten, *Punggawa*)

Disarankan agar *Stake-Holders* dapat berkontribusi mengambil peran yang jelas dalam menjaga eksistensi dan keberlangsungan industri pembuatan kapal sebagai bentuk warisan budaya. Selain itu, bagi para *Stake-Owners* seyogianya memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja kapal tidak hanya

material tapi juga psikologis sebagai upaya dalam menjaga hubungan kerja yang baik (*Work Being*).

3. Pekerja Kapal

Bagi pekerja Kapal, disarankan agar mengenali dan memahami bagaimana seyogianya hubungan kontrak kerja yang baik dan benar. Selain itu, pekerja kapal perlu mengembangkan keterampilan pada tingkatan yang berbeda sebagai upaya mengantisipasi pilihan alternatif pekerjaan yang lebih mumpuni.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 193-203.
- Azzura, S, N,. (2016, April 9). *Survei: Pekerja Indonesia tak Bahagia Bekerja di Dalam Negeri*. [online] Retrieved from : <https://www.merdeka.com/uang/survei-pekerja-indonesia-tak-bahagia-bekerja-di-dalam-negeri.html>
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia 2015* (No. 1635). Jakarta, Direktur jendral Peraturan perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia Republik Indonesia : Author.
- Bateman, T, S,. Strasser, S,. (1983). A Cross-Langged Regression Test of the Relationships Between Job Tension and Employee Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 68, No. 3, 439-445.
- Carr, A,. (2004). *Positive Psychology; The Science of Happiness and Human Strenghts*. New York: Brunner-Routledge.
- Chandra, W,. (2017, April 24). *Basri Madung, Generasi Terakhir Pembuat Perahu Pinisi di Tana Beru Bulukumba*. [online] Retrieved from : <http://www.mongabay.co.id/2017/04/24/basri-madung-generasi-terakhir-pembuat-perahu-pinisi-di-tana-beru-bulukumba/>
- Compton, W.C. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. USA. Thomson Learning Inc.
- Dahlan, M. S. (2011). *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Diener, Ed. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 642-575.
- Diener, E., Biswas-Diener, R,. (2008). *Happiness Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. UK: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Tamir, M., & Scollon, C. N. (2006). Happiness, life satisfaction, and fulfillment: The social psychology of subjective well-being. In P. A. M. van Lange (Ed.), *Bridging social psychology: The benefits of transdisciplinary approaches*. (pp.319-324). Mahwah, NJ: Lawrance Erlbaum Associates.
- Diener, E,. (2009). *The Science Of Subjective Well-Being: The Collected Works Of Ed Diener*. New York: Springer.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*. Vol. 125, No. 2, 276-302.
- Diener, E., & Suh, E. M. (2000). Measuring subjective well-being to compare the quality of life of cultures. In Diener, E., & Suh, E. M. (Eds.). *Culture and subjective well-being* (pp. 3-12). Cambridge, MA: MIT Press.
- Effendy, N. (2016, February 19-20). Konsep Flourishing dalam Psikologi Positif. *Subjective Well-Being* atau Berbeda? *Seminar Asean 2nd Psychology and Humanity. Psychology Forum UMM*. 326-333.
- Essays, UK. (November 2013). Subjective Well Being At The Workplace And Organizations Psychology Essay. [online] Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/psychology/subjective-well-being-at-the-workplace-and-organizations-psychology-essay.php?cref=1>
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian* (Edisi Ketujuh). Jakarta: Salemba Humanika.
- Getari, E., (2008). Hubungan antara *Perceived Social Support* dengan *Subjective Well-Being* pada Ibu Bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gracia, L. G., (2007). *Tingkat Kebermaknaan Hidup Dewasa Madya yang Bekerja*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Gunarya, A. (1984). *Dinamika Tingkah Laku Individu*. Diktat Kuliah Psikologi Sosial UNPAD Bandung.
- Huppert, F.A., Timothy T.C. S. (2009). What percentage of people in europe are flourishing and what characterizes them ?. The Well Being Institute, University Of Cambridge.
- Irawan, R., Basrowi, Iskandar, (2011). Pendidikan Nilai-Nilai Kecakapan Hidup Punggawa dan Sawi dalam Sistem Sosial Ekonomi Masyarakat Nelayan Etnis Bugis Perantauan di Kota Bandarlampung. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 8 No. 2, 102-123.
- Ivtzan, I., Sorensen, E., & Halonen, S. (2013). The Effect of Occupational Meaningfulness on Occupational Commitment. *International Journal of Psychological Research*, 6 (2), 15-23.
- Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J., Abdallah, S., (2014). *Well-Being at Work; A Review of The Literature*. New Economic Foundation (NEF).

- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. (2016). *Info Desa. Desa Wisata, Potensi Ekonomi, dan Kreativitas Lokal (Karya; Layar Terkembang bersama Pinisi) Desember 2016* (1, 58-59).
- Keyes, C.,L.,M. (2006). Subjective Well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicator Research*, Vol. 77 (1), 1-10.
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (Eds.) (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well lived*. Washington DC: American Psychological Association.
- Khoiri, A.,. (2016, Juli 22). *33 Persen Pekerja Indonesia Tidak Bahagia*. [online] Retrieved from : <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia/>
- Kompas.com,. (2009, November 17). *Pabrik Pinisi Kesulitan Bahan Baku*. [online] Retrieved from : <http://regional.kompas.com/read/2009/11/17/03545494/.pabrik.pinisi.kesulitan.an.bahan.baku>
- Kompas.com,. (2011, November 13). *Wow, Kapal Pinisi Rp 4 miliar Diluncurkan*. [online] Retrieved from: <http://regional.kompas.com/read/2011/11/13/1416463/wow.kapal.pinisi.rp.4.miliar.diluncurkan>
- Kovats, K. S.,. (2013). The Meaning of Work and the Individual's Sensemaking- From the Perspective of Human Resource Management. *Dissertation*. Budapest; Corvinus University.
- Lampe, M.,. (2007). *Wawasan Sosial Budaya Bahari*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Lestari, M. F. (2017). Perbedaan *Subjective Well-Being* Pada Guru Dilihat Dari Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin di Kabupaten Sidrap. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Li, F., Bai, X., & Wang, Y. (2013) The Scale of Positive and Negative Experience Psychometric Properties and Normative Data in a Large Chinese Sample. *PLOS ONE*, 8(4).
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, Coping, and The Meaning of Work. *Meaning of occupational work*. Lexington: Lexington Books.
- Lyubomirski, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefit of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.

- Middleton, K. M. W. (2010). *Developing Entrepreneurial Behavior*. Thesis, Chalmers University of Technology.
- Oishi, S. (2012). *The Psychological Wealth of Nations. Do Happy People Make a Happy Society?*. UK. Wiley-Blackwell.
- Page, K.M., & Vella-Brodrick, D.A. (2009). The what, why and how of employee well being: A new model. *Social Indicator Research*, Vol. 90, 441-458.
- Page, K.M. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. *Journal Well-Being*. University of Melbourne
- Pelras, C., (2006). *Manusia Bugis*. Jakarta: Nalar.
- Prasoon, R., Chaturvedi, K. R., (2016). Life Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1 (2), 25-32.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. *Positive Organizational Scholarship*. 309-327.
- Priherdityo, E. (2017, Desember 7). *Seni Rakit Pinisi Masuk Daftar Warisan Budaya Tak Benda UNESCO*. [online] Retrieved from : <https://www.cnnindonesia.com/hiburan/20171207200001-241-260894/seni-rakit-pinisi-masuk-daftar-warisan-budaya-takbenda-unesco>
- Rakasiwi, J (2017, Mei 21-22). Personal Interview.
- Rappler.com. (2016, April 9). *Survei: Pekerja di Indonesia tidak bahagia*. [online] Retrieved from : <https://www.rappler.com/indonesia/128805-survei-pekerja-indonesia-tidak-happy>
- Ridha, A. (2018). Hubungan Happiness Dengan Shyness Pada Aktivis Dakwah Kampus di Kota Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 30, 91-127.
- Sallatang, A., (1982). *Punggawa-Sawi: Suatu Studi Sosiologi Kelompok Kecil*. Jakarta: Depdikbud.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Santrock, J, W., (2002). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 2*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.

- Silvester, J., Konstantinou, E., (2010). *Lighting, Well-being and Performance at Work*. London. City University.
- Simone, S, D., (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International journal of Business and Social Science*. Vol. 5, No. 12, 118-122.
- Shane, S., Locke, E. A. & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review*, 13 (2), 257-279).
- Silva, A & Caetano, A. (2011). Validation of The Flourishing Scale and Scale of Positive and Negative Experience in Portuga. *Social Indicator Research*
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Searching for Meaning in Life, Does Meaning in Work Help?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 303-320.
- Stegar, 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.
- Spark, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining The Effect of Transformational Leadership: an Investigation of The Effects of Higher-Order Motives in Multilevel Marketing Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 22, 849-896.
- Soverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of The Meaning of Work: Approaches Models, and Some of The Findings. *Life Roles, Values, and Careers*. 3-21.
- Tamar, M., Rahim, L. (2011). *Membangun Motivasi Dalam Diri. Modul TOT Basic Study Skill UNHAS*. Makassar.
- Valickas, A., Valickiene, R, S., (2013). The Role of Career Competencies on Subjective Well-being. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 116, 2736-2740.
- Wulandari, S., Widyastuti, A., Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol. 10, No. 1, 49-60.
- Wibowo, R. S., (2012). Hubungan Antara Makna Kerja dan Kesiapan Individu terhadap Perubahan Organisasi (Studi pada Perusahaan BUMN yang sedang Melakukan Perubahan Organisasi). *Skripsi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. *Postive Organizational Scholarship*.(19). 297-308

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767 Fax. 586297

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Jauri Rakasiwi
NIM : Q111 12 012
Proposal Skripsi : Hubungan Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*) dengan *Psychological Wealth* (Studi pada Pekerja Kapal *Pinisi* di Industri Kapal *Pinisi* Bontobahari)
Alat ukur yang digunakan : 1. Skala Kesejahteraan Psikologik (*Psychological Wealth*),
2. Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)

Telah melalui proses perbaikan sesuai dengan saran/masukan pada saat seminar proposal 27 Desember 2017.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Mei 2018

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
NIP. 19560219 198609 2 001

Lampiran 2. Surat Keterangan Validitas Alat Ukur (Skala Makna Kerja-Meaning



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767 Fax. 586297

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Jauri Rakasiwi
NIM : Q111 12 012
Proposal Skripsi : Hubungan Pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan *Psychological Wealth* (Studi pada pekerja kapal *Pinisi* di Industri Kapal *Pinisi* Bontobahari)
Alat ukur yang digunakan : Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Mei 2018

Validator Ahli

Dr. Muhammad Tamar. M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

of Work)

Lampiran 3. Surat Keterangan Validitas Alat Ukur (Skala Kesejahteraan Psikologik-*Psychological Wealth*)



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767 Fax. 586297

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Jauri Rakasiwi
NIM : Q111 12 012
Proposal Skripsi : Hubungan Pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan *Psychological Wealth* (Studi pada pekerja kapal *Pinisi* di Industri Kapal *Pinisi* Bontobahari)
Alat ukur yang digunakan : Skala Kesejahteraan Psikologik (*Psychological Wealth*)

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Mei 2018

Validator Ahli

Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
NIP. 19560219 198609 2 001

Lampiran 4. Surat Persetujuan Pengambilan Data Penelitian



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767 Fax. 586297

SURAT PERSETUJUAN PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Jauri Rakasiwi
NIM : Q111 12 012
Proposal Skripsi : Hubungan Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*) dengan
Psychological Wealth (Studi pada pekerja kapal *Pinisi* di Industri
Kapal *Pinisi* Bontobahari)
Alat ukur yang digunakan : 1. Skala Kesejahteraan Psikologik (*Psychological Wealth*)
2. Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)

Naskah proposal skripsi sudah melalui proses perbaikan, serta alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah disetujui oleh pembimbing dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Mei 2018

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
NIP. 19560219 198609 2 001

Lampiran 5. Surat Izin Peminjaman alat ukur

Makassar, 10 Mei 2018

Kepada Yth,
Dra. Dyah Kusmarini, Psych.
Di Makassar

Assalamualaikum wr wb

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Jauri Rakasiwi mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin angkatan 2012.

Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir skripsi mengenai *Psychological Wealth* pada pekerja kapal *Pinisi* di kawasan industri kapal *Pinisi* di Bontobahari.

Melalui Surat ini, saya hendak meminta izin menggunakan alat ukur yang telah anda gunakan dalam versi bahasa Indonesia sebelumnya, untuk membantu dan melengkapi tugas akhir saya mengenai *Psychological Wealth* pada pekerja kapal *Pinisi* di kawasan industri kapal *Pinisi* di Bontobahari.

Atas Perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Jauri Rakasiwi

Makassar, 10 Mei 2018

Kepada Yth,
Sany Mega Septiana, S. Psi.
Di Kediri

Assalamualaikum wr wb.

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Jauri Rakasiwi mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin angkatan 2012.

Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir skripsi mengenai Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*) pada pekerja kapal *Pinisi* di kawasan industri kapal *Pinisi* di Bontobahari.

Melalui Surat ini, saya hendak meminta izin untuk menggunakan alat ukur yang telah anda buat sebelumnya, untuk membantu dan melengkapi tugas akhir saya mengenai Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*) pada pekerja kapal *Pinisi* di kawasan industri kapal *Pinisi* di Bontobahari.

Atas Perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Jauri Rakasiwi

← [Icons] 1 of 621 < > [Icons]

Letter of Permission (Measurement Psychological Wealth) [Inbox x] [Icons]

 **jauri rakasiwi** 1:34 PM (12 hours ago) ☆
I'm Jauri, a psychology students from the Universitas Hasanuddin, Indonesia. ...

 **Diener, Edward F** 11:04 PM (3 hours ago) ☆ [Icons]
to me ▾

Yes, you have permission

Ed Diener
Website with Ed's well-being scales and publications: eddiener.com
Handbook of Well-being (on NobaScholar.com)
Educational website: Nobaproject.com

From: jauri rakasiwi [jauri.rakasiwi@gmail.com]
Sent: Tuesday, May 29, 2018 12:34 AM
To: Diener, Edward F
Subject: Letter of Permission (Measurement Psychological Wealth)

...

I'm Jauri, a psychology students from the Universitas Hasanuddin, Indonesia. I found this email on internet, I want to ask permission to you so that I can use the measurement Psychological Wealth of yours. I want to adopted your measurement for the assignments and research I was doing. Therefore I would like to ask permission to obtain your consent. I would be greatly helped if you give me permission to use the measurements. In case of approval you will greatly help me for the fluency of the work tasks and the research I did. I hope to get approval from your Sir.

Lampiran 6. Pengantar Penelitian



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767
Fax. 586297

Pengantar

Pada kesempatan ini, saya Jauri Rakasiwi (NIM: Q11112012), mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang sedang melakukan penelitian untuk tugas skripsi. Saya menyampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Saudara (i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini berjudul "*Hubungan Pemaknaan Kerja (Meaning of Work) dengan Psychological Wealth (Studi pada Pekerja Kapal Pinisi di Industri Kapal Pinisi Bontobahari)*" yang bermaksud untuk mengetahui seberapa besar hubungan pemaknaan kerja (*Meaning of Work*) dengan *Psychological Wealth* pada para pekerja kapal *Pinisi* di Industri Kapal *Pinisi* Bontobahari. Oleh karena itu, kami berharap Anda memberikan informasi apa adanya sesuai dengan pengalaman dan penghayatan Anda.

Peneliti akan memperlakukan data yang Anda berikan dalam lingkup etik penelitian psikologi. Sekali lagi kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan waktu yang sangat berharga, yang telah Anda luangkan.

Makassar, Mei 2018

Menyetujui,

Pembimbing

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Peneliti

Jauri Rakasiwi
NIM. Q111 12 012

Lampiran 7. Surat Izin Pengambilan Data



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JL. PERINTIS KEMERDEKAAN KM. 10 MAKASSAR 90245 TELP.:(0411) 585034,585036 FAX. : (0411) 585868

Makassar, 11 Mei 2018

Nomor : 4669/UN4.6.8/DL.20/2018
Lampiran :
Perihal : Pemberitahuan Pengambilan Data Penelitian

Yth,
Bapak/Ibu Camat Bontobahari

di
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa menindaklanjuti kegiatan kami pada tahun 2017 perihal Studi Lapangan pada **Komunitas Pembuatan Kapal Pinisi**, maka dengan ini kami menugaskan Mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini:

Nama : Jauri Rakasiwi
NIM : Q11112012
Judul Penelitian : Hubungan Pemaknaan Kerja (*Meaning of Work*) dengan *Psychological Wealth* (Studi pada Pekerja Kapal Pinisi di Industri Kapal Pinisi Bontobahari

Untuk mengambil data penelitian sesuai dengan kebutuhan penelitian Mahasiswa kami, maka dari itu kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menerima mahasiswa kami tersebut.

Demikian permohonan kami sampaikan, atas bantuan & kerjasamanya di ucapakan terima kasih.

Ketua,

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas (Sebagai Laporan)
2. Lurah Tanah Lemo
3. Lurah Tanah Beru
4. Kepala Desa Ara'
5. Kepala Lingkungan
6. Arsip

Lampiran 8. *Informed Consent*



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767
Fax. 586297

Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Penelitian (*Informed Consent*)

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenalkan peneliti untuk menggunakan data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut seperti nama jelas, nomor kontak, dan informasi lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai partisipan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini, termasuk aturan-aturan selama penelitian ini berlangsung. Saya juga memperkenalkan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk memudahkan observasi dan menghindari kesalahan, atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian tersebut. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Makassar, Mei 2018

Responden

Lampiran 10 Lembar Identitas Responden

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 1 dari 2

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk

Berikut terdapat sejumlah isian terkait data diri Anda. Anda diminta menuliskan data personal Anda pada setiap isian tersebut sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Adapun isian ataupun pertanyaan yang memiliki pilihan jawaban, anda diminta hanya memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan tersebut.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L / P* *Lingkari yang sesuai
3. Tempat, Tanggal lahir :
4. Alamat :
5. No. HP :
6. Usia :
7. Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA*
8. Sudah Berkeluarga : YA / TIDAK*
9. Pekerjaan saya lama bekerja..... Dari sejak usia

pemah bekerja di PT atau CV di.....

(Cat: Anda menuliskan pada perusahaan yang pernah anda tempati bekerja dan berapa lama)

10. Seberapa penting pekerjaan anda terhadap kehidupan anda ?
 - a. Sangat tidak penting
 - b. Tidak Penting
 - c. Cukup Penting
 - d. Penting
 - e. Sangat Penting

11. Bagaimana Anda menggambarkan latar belakang budaya Anda ?

- | | | |
|-------------|---------------------|------------------------|
| a. Bugis | e. Tionghoa | *Tuliskan jika berbeda |
| b. Makassar | f. Batak | |
| c. Toraja | g. Jawa | |
| d. Mandar | h. Lainnya* : | |

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 2 dari 2

12. Apa agama/latar belakang kepercayaan Anda ?

- | | | |
|--------------|---------------------|------------------------|
| a. Islam | e. Hindu | *Tuliskan jika berbeda |
| b. Kristen | f. Konghucu | |
| c. Protestan | g. lainnya* : | |
| d. Buddha | | |

13. Penghasilan per bulan :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a. < Rp. 500.000,00 | e. Rp. 3.100.000 – Rp. 4.000.000,00 |
| b. Rp. 500.000,00 – Rp. 1.000.000,00 | f. Rp. 4.100.000 – Rp. 5.000.000,00 |
| c. Rp. 1.100.000 – Rp. 2.000.000,00 | g. > Rp. 5.000.000,00 |
| d. Rp. 2.100.000 – Rp. 3.000.000,00 | |

Lampiran 11. Skala Kesejahteraan Psikologik (*Psychological Wealth*)

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 1 dari 3

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIK

Petunjuk Umum

Berikut ini terdapat sejumlah item yang dapat menolong Anda mengenali seberapa besar kesejahteraan psikologik Anda selama ini. Item tersebut dikelompokkan ke dalam empat bagian. Untuk setiap kelompok terdapat petunjuk bagaimana mengerjakannya. Secara keseluruhan, agar data yang Anda berikan akurat menggambarkan penghayatan Anda, seyogyanya Anda menjawab apa adanya sesuai dengan penghayatan Anda. Atas kejujuran dan kesediaan Anda mengisi kuesioner ini, disampaikan banyak terima kasih.

BAGIAN A

Petunjuk:

Berikut, terdapat 5 butir pernyataan yang boleh jadi Anda setuju atau tidak setuju. Anda diminta membaca setiap pernyataan dan memberikan kadar persetujuan atau tidak persetujuan Anda terhadap pernyataan tersebut, dengan cara memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu angka (7,6,5,4,3,2, atau 1) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Adapun makna dari skor tersebut sebagai berikut:

- 7 = Sangat setuju
- 6 = Setuju
- 5 = Agak setuju
- 4 = Netral (bukan setuju, bukan tidak setuju)
- 3 = Agak tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

Mohon Anda menjawab apa adanya sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Jawaban Anda ini amat berharga dan akan membantu penelitian ini. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar selama Anda mengisi apa adanya.

No	Pernyataan
1	Dalam kebanyakan hal, hidup saya mendekati ideal saya
2	Berbagai kondisi hidup saya bisa dianggap unggul
3	Saya puas dengan hidup saya
4	Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan di hidup ini
5	Kalau saya bisa mengulangi kembali hidup saya, hampir tidak ada yang hendak saya ubah

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 2 dari 3

BAGIAN B

Petunjuk:

Silahkan Anda mengingat-ingat apa yang Anda lakukan dan alami selama satu bulan belakangan ini. Kemudian tuliskan seberapa banyak Anda menghayati berbagai perasaan berikut, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu skor dari (1,2,3,4, atau 5) pada lembar jawaban yang telah disediakan, adapun makna skor tersebut sebagai berikut:

- 5 = sering sekali atau selalu
- 4 = sering
- 3 = kadang-kadang
- 2 = jarang
- 1 = jarang sekali atau tidak pernah

Mohon Anda menjawab apa adanya sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Jawaban Anda ini amat berharga dan akan membantu penelitian ini. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar selama Anda mengisi apa adanya.

No	Perasaan Anda
1	Perasaan Positif
2	Perasaan Negatif
3	Perasaan Baik
4	Perasaan Buruk
5	Perasaan Senang/nyaman
6	Perasaan Mantap (<i>Contented</i>)
7	Perasaan Tertarik
8	Perasaan Tertekan/Kacau (<i>Stressed</i>)
9	Perasaan Tidak Nyaman
10	Perasaan Bahagia
11	Perasaan Sedih
12	Perasaan Marah
13	Perasaan Takut
14	Perasaan Kasih
15	Perasaan tidak Semangat (<i>Depressed</i>)
16	Perasaan Sukacita

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 3 dari 3

BAGIAN C
Petunjuk:

Berikut terdapat 12 butir pernyataan yang boleh jadi Anda setuju atau tidak setuju. Anda diminta membaca setiap pernyataan dan memberikan kadar persetujuan atau tidak persetujuan Anda terhadap pernyataan tersebut, dengan cara memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu angka (7,6,5,4,3,2, atau 1) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Adapun makna dari skor tersebut sebagai berikut:

- 7 = Sangat setuju
- 6 = Setuju
- 5 = Agak setuju
- 4 = Netral (bukan setuju, bukan tidak setuju)
- 3 = Agak tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

Mohon Anda menjawab apa adanya sesuai dengan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Jawaban Anda ini amat berharga dan akan membantu penelitian ini. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar selama Anda mengisi apa adanya.

No	Pernyataan
1	Saya menjalani hidup yang penuh makna dan punya tujuan
2	Pergaulan sosial saya mendukung dan menguntungkan
3	Saya terlibat dan tertarik pada berbagai kegiatan saya sehari-hari
4	Saya secara aktif berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan orang lain
5	Saya kompeten dan cakap dalam berbagai kegiatan yang penting bagi saya
6	Saya seorang yang baik dan menjalani kehidupan yang baik
7	Kehidupan material saya (pendapatan, perumahan,dst) memadai untuk memenuhi berbagai kebutuhan saya
8	Saya pada umumnya mempercayai orang lain dan merasa bagian dari komunitas saya
9	Saya puas dengan kehidupan keberagamaan atau kehidupan spintual saya
10	Saya optimistik tentang masa depan saya
11	Saya tidak memiliki ketagihan , seperti pada minuman keras , narkoba, judi
12	Orang-orang menghormati saya

Lampiran 12. Skala Makna Kerja (*Meaning of Work*)

No. Responden :
 Nama :

Tanggal :

Halaman 1 dari 2

MAKNA KERJA (MEANING OF WORK)

Detunjuk

No. Responden :
 Nama :

Tanggal :

Halaman 2 dari 2

9	Saya merasa puas ketika apa yang telah saya kerjakan dapat bermanfaat bagi perusahaan	SS	S	N	TS	STS
10	Saya merasa apapun yang saya kerjakan saat ini memiliki dampak positif pada masa depan saya	SS	S	N	TS	STS
11	Saya percaya bahwa dengan bekerja keras, masa depan saya akan jauh lebih baik	SS	S	N	TS	STS
12	Pekerjaan yang saat ini saya tekuni merupakan persiapan saya di masa yang akan datang	SS	S	N	TS	STS
13	Bagi saya, membangun komunikasi yang baik dan terbuka antar rekan kerja merupakan hal yang penting dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
14	Kerja sama yang terjalin di tempat kerja adalah hal yang penting	SS	S	N	TS	STS
15	Penerapan senyum, sapa dan salam di lingkungan tempat kerja membuat interaksi antar rekan kerja semakin erat	SS	S	N	TS	STS
16	Saya merasa bersyukur atas pencapaian dalam pekerjaan yang saya tekuni saat ini	SS	S	N	TS	STS
17	Saya percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidup saya adalah rencana terbaik yang diberikan oleh Tuhan	SS	S	N	TS	STS
18	Bagi saya, bersungguh-sungguh dalam bekerja adalah suatu bentuk pertanggung jawaban saya terhadap Tuhan	SS	S	N	TS	STS

Bulukumba, 2018

Responden,

(.....)

Lampiran 13. Lembar Jawaban (Skala Kesejahteraan Psikologik-*Psychological Wealth*)

No. Responden :
 Nama :

Tanggal :

Halaman 1 dari 2

LEMBAR JAWABAN

BAGIAN A

No	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Netral <small>(bukan setuju, dan bukan tidak setuju)</small>	Agak tidak setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	7	6	5	4	3	2	1
2	7	6	5	4	3	2	1
3	7	6	5	4	3	2	1
4	7	6	5	4	3	2	1
5	7	6	5	4	3	2	1

BAGIAN B

No	Sering Sekali atau selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Jarang sekali atau tidak pernah
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	5	4	3	2	1
4	5	4	3	2	1
5	5	4	3	2	1
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	5	4	3	2	1
9	5	4	3	2	1
10	5	4	3	2	1
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	5	4	3	2	1
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	5	4	3	2	1

No. Responden :
Nama :

Tanggal :

Halaman 2 dari 2

BAGIAN C

No	Sangat Setuju	Setuju	Agak Setuju	Netral (Bukan setuju, dan bukan tidak setuju)	Agak tidak setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	7	6	5	4	3	2	1
2	7	6	5	4	3	2	1
3	7	6	5	4	3	2	1
4	7	6	5	4	3	2	1
5	7	6	5	4	3	2	1
6	7	6	5	4	3	2	1
7	7	6	5	4	3	2	1
8	7	6	5	4	3	2	1
9	7	6	5	4	3	2	1
10	7	6	5	4	3	2	1
11	7	6	5	4	3	2	1
12	7	6	5	4	3	2	1

BAGIAN D

Secara keseluruhan saya rasa kepuasan hidup saya, berada pada skor (skala 1 s/d 100)

Saya memberi skor demikian karena:

Bulukumba, 2018
Responden,

(.....)

Lampiran 14. Hasil Olah Data Kuesioner Penelitian

Statistics

	Makna_Kerj a	Life_Satisfact ion	Happiness_B alance	Flourishing	Pleasant_Fe elings	Unpleasant_ Feelings	PW
N Valid	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	77.1714	25.7143	13.0571	69.3143	31.4857	18.4286	2.9714
Mode	76.00 ^a	27.00	11.00	64.00	32.00	20.00 ^a	3.00
Std. Deviation	4.57285	5.18239	5.84578	4.97506	2.41772	4.57156	.78537
Minimum	69.00	13.00	-1.00	61.00	27.00	8.00	1.00
Maximum	87.00	33.00	29.00	78.00	37.00	28.00	4.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown