

Hubungan Life Satisfaction dan Calling pada Pengurus Panti Jompo Welas Asih Tasikmalaya

Taufik Rizki Ramadhan, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116, Indonesia

taufikrama41@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract— Many individuals have a calling at a particular job but do not undergo the call because of the doubts that arise if following a call that can make an individual not get the satisfaction of his life, but not all individuals ignore a “calling” that appears within them, one of them is the caregiver of a nursing home Welas Asih Tasikmalaya. With the various problems they experience in their work they are still able to live up to their calling in this profession. The purpose of this study was to obtain data on how closely the relationship between calling and life satisfaction with the caregivers of the Welas Asih Nursing Home is. This research uses Duffy & Dik's theory concept to discuss calling and uses Ed Diener's concept to discuss life satisfaction. The research method used is correlation with Rank Spearman analysis technique. To measure the degree of calling, the researcher used the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and used the Satisfaction With Life Scale (SWLS) measurement tool to measure the degree of life satisfaction. the researcher used the entire population to become the research subject (n = 15). The results showed that there was a positive relationship between these two variables with a score of $r_s = 0.705$, which means that the higher the calling, the higher the life satisfaction.

Keywords—Life satisfaction, Calling, Nursing Home.

Abstrak— Dalam kehidupannya banyak individu yang memiliki sebuah calling pada suatu pekerjaan tertentu tetapi tidak menjalani panggilan tersebut karena adanya keraguan yang muncul jika mengikuti panggilan yang dapat membuat individu tidak mendapatkan kepuasan hidupnya. Namun, tidak semua individu mengabaikan sebuah panggilan yang muncul dalam diri mereka salah satunya adalah para pengurus di Panti Jompo Welas Asih Tasikmalaya. Dengan berbagai permasalahan yang mereka alami dalam pekerjaannya mereka tetap mampu menjalani panggilannya dalam profesi ini. Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh data mengenai seberapa erat hubungan antara calling dan life satisfaction pada pengurus Panti Jompo Welas Asih. Penelitian menggunakan konsep teori Duffy & Dik untuk membahas calling dan menggunakan konsep Ed Diener untuk membahas life satisfaction. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasi dengan teknik analisis Rank Spearman. Untuk mengukur derajat calling peneliti menggunakan Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) dan menggunakan alat ukur Satisfaction With Life Scale (SWLS) untuk mengukur derajat kepuasan hidup. peneliti menggunakan seluruh populasi untuk menjadi subjek penelitian (n=15). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kedua variabel ini dengan skor $r_s=0,705$ yang berarti semakin tinggi calling maka semakin tinggi pula life satisfaction.

Kata Kunci—Kepuasan Hidup, Calling, Pengurus Panti Jompo.

I. PENDAHULUAN

Calling atau panggilan dalam bekerja merupakan salah satu topik kajian dalam makna kerja (*meaning of work*). Dik dan Duffy (2009) mendefinisikan panggilan sebagai "suatu panggilan transendental, yang dipersepsikan individu sebagai sesuatu yang muncul dari luar dirinya untuk menjalani peran kehidupan tertentu dengan cara mengekspresikan atau menunjukkan dan memunculkan rasa kebermanaan. Nilai-nilai dan tujuan yang diasosiasikan dengan panggilan tersebut menjadi sumber motivasi utama individu." Berbagai macam penelitian tentang *calling* telah dilakukan pada berbagai individu dengan berbagai macam status dan profesi.

Kesesuaian individu dengan dorongan *calling* membuatnya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang memberikan makna dalam hidup dan menjalaninya dengan penuh kecintaan, lebih bertanggung jawab, lebih berkomitmen, berguna bagi orang lain, meningkatkan kualitas kerja serta menunjukkan loyalitas (Wrzesniewski, et al dalam Dik & Duffy, 2009; Elangovan, et.al, 2010; Creed, et.al, 2014). Melakoni sebuah panggilan pada suatu pekerjaan tertentu menjadi penting, karena *calling* memberikan dampak yang sangat baik bagi organisasi, karyawan atau anggota yang bekerja di dalamnya dan pengaruhnya pada lingkungan sosial.

Namun, disisi lain ada juga penelitian menemukan bahwa masih banyak orang yang memiliki sebuah panggilan (*calling*) pada suatu pekerjaan tertentu tetapi tidak menjalani panggilan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa tidak semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjalani *calling* yang mereka miliki. Di Amerika Serikat, berbagai penelitian telah memeriksa bagaimana seseorang memiliki sebuah panggilan dan menjalani panggilannya, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang demografis diantaranya yang cukup signifikan adalah pendidikan dan pendapatan. Penelitian yang dilakukan oleh Duffy, et.al. (2013) dan Duffy & Autin (2013) menemukan hasil yang konsisten bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin mungkin seseorang menjalani panggilan mereka. Orang dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengetahuan dan kompetensi

yang memungkinkan mereka mengeksplorasi apa yang dimiliki dengan pekerjaan yang akan mereka pilih.

Kemudian, jika dilihat dari faktor pendapatan, orang dengan pendapatan rendah memiliki kesempatan yang lebih kecil dalam menentukan pilihan pekerjaan yang mereka inginkan. Mereka cenderung lebih memilih pekerjaan yang bisa menghidupi dan memenuhi kebutuhan mereka dibandingkan harus mengikuti dan menjalani panggilan mereka. Hal ini tidak terlepas dari adanya pertimbangan atas jaminan kepuasan hidup yang tidak pasti dan kesiapan mereka tentang beban kerja ketika menjalani sebuah panggilan. Berg, *et.al* (2010) mengemukakan bahwa individu yang tidak mampu menjalani panggilan dapat merusak kesejahteraan psikologis yang dapat menimbulkan frustrasi, kekecewaan atau penyesalan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja pekerjaan. Keraguan pada individu membuat sebuah panggilan (*calling*) tidak diekspresikan dalam pekerjaan yang menjadi panggilannya dan salah satu permasalahannya adalah terkait dengan jaminan kepuasan hidup khususnya dalam pendapatan.

Diener & Biswas-Diener (2008) mengemukakan bahwa *life satisfactiion* merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa memuaskan hal-hal yang sudah dilakukan dalam kehidupannya secara menyeluruh. Diener, *et.al.* (1985), Diener *et.al* (2002) menjelaskan bahwa jumlah pendapatan memberikan individu peluang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan seperti makanan, tempat tinggal, dan kekayaan serta memberikan individu akses lebih besar pada suatu kenyamanan mewah yang selanjutnya meningkatkan kepuasan hidup (Diener *et al.*, 2002). Penelitian telah secara konsisten menunjukkan bahwa kekayaan dan kepuasan hidup berhubungan positif.

Namun di sisi lain, terdapat individu yang memiliki jumlah pendapatan yang tidak besar, namun tetap menjalani pekerjaannya, dikarenakan mereka merasa bahwa pekerjaan yang dipilihnya adalah *calling* dari dalam dirinya. Karakteristik ini tergambar pada individu yang bekerja menjadi pengurus Panti jompo Welas Asih Tasikmalaya. Panti Jompo Welas Asih Tasikmalaya merupakan organisasi swasta nirlaba yang terletak di Kabupaten Tasikmalaya. Jika dilihat dari kondisinya, para pengurus Panti Jompo Welas Asih tidak mendapatkan gaji tetap dan hanya menerima imbalan ketika ada donasi dari pihak luar. Namun faktor tersebut tidak menjadi pertimbangan bagi para pengurus disana untuk menjalani panggilan mereka dalam pekerjaan ini.

Selain terkait dengan permasalahan *calling* dan *life satisfaction*, disini juga peneliti membahas terkait profesi pengurus panti jompo itu sendiri, karena hal ini menjadi salah satu topik penting yang perlu dibahas. Beberapa orang yang bekerja menjadi pengurus panti mengalami tekanan baik secara fisik, mental, maupun finansial. Dilansir dari media suara.com (2017), di Kanada terjadi pembunuhan 8 orang pasien di panti jompo, pembunuhan ini dilakukan secara terencana. Pelaku mengaku bahwa dirinya mengalami kemarahan ekstrem dan depresi atas pekerjaan

dan kehidupannya. Di Indonesia sendiri, dilansir dari detik.com (2017) pada salah satu panti jompo di Riau, diduga kuat para penghuni panti jompo mengalami kekerasan oleh pengurusnya, para penghuni sering dimarahi dan dipukul, bahkan pernah disiram air panas. Para lansia disana mengalami depresi berat, mereka juga disuruh mengemis dan jarang diberi makan. Lalu, dilansir dari kompas.com (2017) di para lansia di salah satu panti jompo di Pekanbaru mengalami perlakuan buruk oleh pengurusnya, ditemukan bahwa kondisi puluhan orang dengan gangguan jiwa serta jompo sangat memprihatinkan, dikurung di kerangkeng besi dengan kondisi tubuh kurus.

Penelitian yang dilakukan Maryam *et.al* (2012) pada pengurus jompo menemukan bahwa dari 205 responden sebesar 52,2% mengalami tekanan yang tinggi dan beban yang paling banyak dialami adalah beban psikologis. Beban-beban tersebut memicu perubahan perilaku dan emosional dimana mereka lebih menjadi mudah marah dan lebih rentan berperilaku kasar. Kemudian, penelitian yang dilakukan Prasetyo (2019) menemukan hasil bahwa dari 32 orang lansia sebesar 60,5% diantaranya mengalami beban psikologis yang tinggi dan 28,9% diantaranya mengalami depresi.

Dengan ditariknya variabel *calling* dan *life satisfaction* dalam penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya sebuah gambaran hubungan *calling* dan *life satisfaction* pada pengurus panti Jompo Welas Asih Tasikmalaya yang dapat menjadi acuan atau model bagi panti jompo yang lain. Mengingat bahwa *outcomes* dari individu dengan *calling* yang tinggi dan *life satisfaction* yang tinggi sama-sama memiliki implikasi yang baik bagi organisasi dan karyawan atau anggotanya.

II. LANDASAN TEORI

A. *Calling*

Secara modern atau neoklasik, *calling* tidak selalu berkaitan hanya dengan Tuhan, namun berkaitan juga dengan makna sosial sehingga pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan sosial untuk mendapatkan kepuasan tertentu. Dik & Duffy (2009) mendefinisikan panggilan sebagai "suatu panggilan transendental, yang dipersepsikan individu sebagai sesuatu yang muncul dari luar dirinya untuk menjalani peran kehidupan tertentu dengan cara mengekspresikan atau menunjukkan dan memunculkan rasa kebermanaan. Nilai-nilai dan tujuan yang diasosiasikan dengan panggilan tersebut menjadi sumber motivasi utama individu."

Individu yang memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan akan mengenali dan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai saran untuk melayani diri sendiri dan orang lain. Dalam aspek ini, orientasi kerjanya adalah pekerjaan itu sendiri. Kepentingan utama dalam pekerjaan tersebut adalah karena sebuah panggilan yang memberikan tujuan hidup pada individu (Wrzesniewski dalam Saraf, 2016).

Elangovan, et.al (2010) melengkapi penelitian yang dilakukan oleh Dik dan Duffy (2009) dengan menegaskan bahwa *calling* adalah serangkaian tindakan pencarian untuk mewujudkan tujuan prososial sebagai perasaan individu terhadap apa yang mereka ingin lakukan kepada individu lain melalui pekerjaannya, sesuatu yang seharusnya boleh mereka kerjakan dan sesuatu yang tidak seharusnya mereka kerjakan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa *calling* merupakan sebuah membenaran dengan memperhatikan aspek positif yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk menjalani *calling*, individu harus memiliki kesadaran bahwa dirinya memiliki *calling*.

Dik, et.al (dalam Dumulescu, et.al, 2015) mengemukakan bahwa *calling* terdiri dari tiga aspek yang meliputi *transcendent summons*, *purposeful work*, dan *prosocial orientation*.

1. Transcendent Summons

Transcendent summons diartikan sebagai makna pribadi terkait pengakuan pilihan karir sebagai bagian dari kehidupannya yang sesuai dengan nilai yang dimilikinya dan penting untuk tujuan hidupnya, bermanfaat serta menghasilkan kepuasan. *Transcendent summons* dapat berupa kekuatan pendorong yang dialami individu sebagai suatu hal yang berasal dari luar diri.

2. Purposeful Work

Purposeful Work diartikan sebagai suatu keterlibatan aktif yang mencerminkan orientasi tindakan dalam memenuhi sebuah panggilan yang berkaitan dengan kepentingan, kompetensi, pemenuhan yang didorong dari dalam diri dan merujuk pada pemenuhan tujuan hidupnya.

3. Prosocial Orientation

Prosocial Orientation diartikan sebagai sebuah keterlibatan dalam tujuan sosial dengan memberikan kontribusi kepada masyarakat dan mendapatkan kepuasan atas keterlibatannya tersebut. Orang-orang yang merasa telah mendapat panggilan percaya bahwa apa yang mereka lakukan secara langsung maupun tidak langsung dapat membantu orang lain. *Calling* merupakan tujuan pribadi, tetapi juga berorientasi pada orang lain (Dik & Duffy, 2009).

Kesesuaian individu dengan dorongan *calling* membuatnya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang memberikan makna dalam hidup dan menjalaninya dengan penuh kecintaan, lebih bertanggung jawab, lebih berkomitmen, berguna bagi orang lain, meningkatkan kualitas kerja serta menunjukkan loyalitas (Wrzesniewski, et al dalam Dik & Duffy, 2009; Elangovan, et.al, 2010; Creed, et.al, 2014). Selain itu, *calling* yang dirasakan akan mendorong pekerja untuk dapat membantu individu lain melalui pekerjaannya, menunjukkan adanya kepedulian terhadap nilai kemanusiaan sehingga akan memperoleh kebahagiaan dan meningkatkan kebermaknaan diri.

B. Life Satisfaction

Menurut Diener, et.al (1985) kepuasan hidup merupakan salah satu komponen pokok dari kesejahteraan subjektif dan didefinisikan sebagai penilaian kognitif

individu mengenai kepuasan hidup secara menyeluruh. Diener et.al (1985) juga menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan hidup tergantung pada perbandingan antara keadaan atau realita sebenarnya dengan harapan individu, sehingga kepuasan hidup bersifat subjektif karena standar kepuasan hidup tersebut ditentukan oleh individu itu sendiri. Kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif dimana seseorang membandingkan keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggapnya sebagai standar ideal. Semakin kecil perbedaan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat dicapai individu maka akan semakin besar kepuasan hidup individu tersebut (Diener et, dalam Frisch, 2006).

Kepuasan hidup mengacu pada sikap individu dalam menilai hidupnya (Schimmack dalam Larsen & Eid, 2008). Diener & Biswas-Diener (2008) mengemukakan lima komponen kepuasan hidup yaitu:

1. Keinginan untuk mengubah kehidupan
2. Kepuasan terhadap kehidupan saat ini
3. Kehidupan di masa lalu
4. Kepuasan terhadap kehidupan di masa mendatang
5. Penilaian individu terhadap kehidupannya.

Kepuasan hidup dapat dilihat dari dua pendekatan yang berbeda pertama, Diener mengenalkan pendekatan *bottom-up* yang menjelaskan bahwa kepuasan hidup dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap domain-domain yang menurutnya penting dalam kehidupannya. Kedua, yaitu pendekatan *top-down* yang menjelaskan bahwa kepuasan hidup akan mempengaruhi domain kepuasan. Individu yang umumnya puas dengan kehidupannya juga akan mengevaluasi domain penting dalam kehidupan dengan lebih positif, meskipun ada beberapa domain kepuasan lain yang tidak terpenuhi.

Kepuasan subjektif mengacu pada penilaian individu tentang kepuasan dalam domain tertentu hidupnya. Kepuasan hidup akan berpengaruh terhadap kepuasan hidup seseorang (Campbell dalam Diener, 2009), domain tersebut meliputi:

1. Usia

Penelitian menemukan bahwa tidak ada pengaruh perbedaan usia dalam kepuasan hidup, sedang penelitian lain menunjukkan adanya hubungan positif antara usia dan kepuasan hidup (Diener, 2009). Terdapat kemungkinan tentang hasil penelitian yang berbeda ini. Pertama, adanya kemungkinan perbedaan konstruk yang diukur di setiap usia. Kedua, adanya kemungkinan disebabkan oleh perasaan positif atau negatif yang dialami oleh individu. Sehingga hasil menunjukkan individu dengan usia yang lebih muda memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, padahal disisi lain individu dengan usia lebih tua pun bisa menilai hidup mereka dengan cara yang positif.

2. Penghasilan

Penelitian menemukan adanya hubungan positif antara pendapatan dengan kepuasan hidup di berbagai negara (Larsen, dalam Diener, 2009). Jumlah pendapatan memungkinkan individu untuk memenuhi berbagai

kebutuhannya seperti makan, tempat tinggal, kekayaan, dan memberikan akses lebih besar yang mengarah pada fasilitas kenyamanan lebih mewah yang selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan hidup (Diener et al, 2002).

3. Gender

Gurin et.al (dalam Diener, 2009) menemukan bahwa wanita cenderung memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, tetapi disisi lain tidak sedikit juga yang mengalami kepuasan yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hanya terdapat sedikit perbedaan kepuasan hidup antara laki-laki dan perempuan.

4. Ras

Menurut Messer (dalam Diener, 2009) menemukan bahwa di Amerika Serikat, individu ras kulit hitam memiliki kepuasan hidup yang lebih rendah dibandingkan dengan individu ras kulit putih. Namun, hasil tersebut belum bisa merepresentasikan keadaan secara universal. Sehingga untuk bisa menjelaskan hal ini, perlu adanya pertimbangan pada faktor lain seperti usia, pendidikan, pendapatan, status perkawinan untuk melihat perbedaan tersebut.

5. Status Kerja

Orang yang tidak memiliki status kerja (pengangguran) merupakan kelompok yang berada pada tingkat kepuasan hidup yang rendah, hal ini disebabkan karena permasalahan keuangan dan akan berpengaruh pada kepuasan hidup laki-laki maupun perempuan (Diener, 2009)

6. Pendidikan

Penelitian yang dilakukan Campbell (dalam Diener, 2009) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup. Pendidikan dapat berfungsi sebagai sumber daya dan dapat meningkatkan aspirasi individu.

7. Agama

Pada umumnya agama, penilaian tentang pentingnya agama, dan implementasi agama memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup (Cameron et.al dalam Diener, 2009).

8. Pernikahan

Berbagai penelitian menemukan bahwa individu yang menikah memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada kelompok individu yang tidak menikah (lajang) dan pernah menikah (bercerai atau ditinggalkan pasangan), Glenn (dalam Diener, 2009) menemukan bahwa wanita cenderung mengalami gejala stres yang lebih besar dibandingkan laki-laki.

9. Kepribadian

Kepribadian memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan hidup. Campbell et.al (dalam Diener, 2009) menemukan bahwa kepribadian memiliki peran dalam bagaimana individu bereaksi dan menilai keadaan yang nantinya akan berpengaruh pada kepuasan hidup sendiri.

10. Kesehatan

Individu yang sehat senantiasa memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dan merupakan prediktor kepuasan hidup secara keseluruhan (Diener, et.al 2008).

Individu yang memiliki kepuasan hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan penting dalam

hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan tersebut. Individu yang mendapatkan skor tinggi dalam kepuasan hidup cenderung memiliki relasi interpersonal yang baik, memiliki pekerjaan dan aktivitas yang bermanfaat, serta memiliki kesehatan yang baik. Mereka merasa bahwa hidupnya memiliki makna serta memiliki tujuan dan nilai yang penting (Diener, 2009).

Frisch et.al (dalam Frisch, 2006) mengemukakan bahwa individu yang puas dengan hidupnya mungkin merasa tidak sempurna dengan beberapa hal yang tidak dimilikinya, tetapi segala sesuatu dalam hidupnya berjalan dengan baik. Mereka memiliki keinginan untuk berkembang dan menyukai sebuah tantangan. Mereka juga merasa bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan serta nilai-nilai yang penting bagi mereka. Individu yang memiliki kepuasan hidup tinggi cenderung memiliki keyakinan, optimisme, *self-efficacy*, kemampuan sosial, energi perilaku prososial, imunitas, kesehatan fisik, *coping* terhadap stres, fleksibilitas, dan perilaku yang berorientasi pada tujuan (Frisch et.al, dalam Frisch, 2006).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Calling pada Pengurus

TABEL 1. DATA CALLING PADA PENGURUS

<i>Calling</i>	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	13,33%
Tinggi	13	86,67%
Total	15	100%

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan dari 15 orang pengurus Panti Jompo Welas Asih terdapat 86,67% pengurus memiliki *calling* yang tinggi dan 13,33% yang memiliki *calling* yang rendah.

Jika dilihat dari jenis kelamin, sebesar 6,66% pengurus berjenis kelamin laki-laki yang memiliki *calling* yang rendah dan terdapat sebesar 33,33% berjenis kelamin laki-laki yang memiliki *calling* yang tinggi. Kemudian data menunjukkan sebesar 6,66% berjenis kelamin perempuan memiliki *calling* yang rendah dan terdapat sebesar 53,34% berjenis kelamin perempuan memiliki *calling* yang tinggi.

Selanjutnya jika dilihat dari segi usia, sebesar 13,33% pengurus dengan rentang usia 20-30 tahun memiliki *calling* yang rendah, sedangkan 20% lainnya memiliki *calling* yang tinggi. Kemudian, di rentang usia 31-40 tahun terdapat sebesar 13,33% pengurus memiliki *calling* yang tinggi. Lalu, di rentang usia 41-50 tahun terdapat sebesar 40% pengurus memiliki *calling* yang tinggi, begitu pun di rentang usia 51-60 tahun terdapat sebesar 13,33% pengurus memiliki *calling* yang juga tinggi.

Kemudian jika dilihat dari pendidikan terakhir, maka dapat diketahui sebesar 13,33% pengurus dengan pendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) memiliki *calling* yang tinggi. Kemudian, terdapat sebesar 20% pengurus dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama

(SMP) memiliki *calling* yang tinggi. Selanjutnya, data menunjukkan terdapat sebesar 6,66% pengurus dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki *calling* yang rendah, sedangkan sebesar 26,67% memiliki *calling* yang tinggi. Lalu, terdapat sebesar 6,66% pengurus dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) memiliki *calling* yang rendah, sedangkan sebesar 26,67% memiliki *calling* yang tinggi.

Berdasarkan analisis tabulasi silang antara masa kerja dengan *calling*, data menunjukkan bahwa sebesar 13,33% pengurus dengan masa kerja kurang dari 10 tahun memiliki *calling* yang rendah dan 13,33% lainnya memiliki *calling* yang tinggi. Kemudian data menunjukkan sebesar 73,3% pengurus dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki *calling* yang tinggi.

B. Gambaran Life Satisfaction pada Pengurus

TABEL 2. DATA LIFE SATISFACTION PADA PENGURUS

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Puas	1	6,67%
Puas	12	80%
Sedikit Puas	2	13,33%
Netral	0	0%
Sedikit Tidak Puas	0	0%
Tidak Puas	0	0%
Sangat Tidak Puas	0	0%

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan dari 15 orang pengurus Panti Jompo Welas Asih terdapat 6,67% yang sangat puas dengan kehidupannya, 80% yang puas dengan hidupnya, dan 13,33% yang sedikit puas dengan hidupnya.

Jika dilihat dari jenis kelamin, sebesar 6,66% pengurus berjenis kelamin laki-laki yang sedikit puas dengan hidupnya, sedangkan sebesar 33,33% merasa puas dengan hidupnya. Kemudian, data menunjukkan terdapat sebesar 6,66% pengurus berjenis kelamin perempuan yang sedikit puas dengan hidupnya, sebesar 46,67%.

Selanjutnya, berdasarkan analisis tabulasi silang antara usia dan life satisfaction diperoleh data bahwa pengurus di rentang usia 20-30 tahun memiliki life satisfaction pada tingkat sedikit puas sebesar 13,33% dan pada tingkat yang puas sebesar 20%. Lalu pada rentang usia 31-40 data menunjukkan bahwa sebanyak 20% pengurus memiliki life satisfaction pada tingkat yang puas. Kemudian data menunjukkan sebanyak 6,67% pengurus memiliki life satisfaction pada tingkat yang puas dan juga sebanyak 6,67% pengurus memiliki life satisfaction pada tingkat yang sangat puas.

Kemudian, berdasarkan analisis tabulasi silang antara pendidikan dan life satisfaction data menunjukkan bahwa terdapat sebesar 6,67% pengurus yang berlatar belakang pendidikan terakhir di Sekolah Dasar (SD) memiliki life satisfaction pada tingkat yang puas dan 6,67% pengurus

berada pada tingkat yang sangat puas. Lalu data menunjukkan sebesar 20% pengurus yang berlatar belakang pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki life satisfaction pada tingkat yang puas. Kemudian data menunjukkan sebesar 6,67% pengurus yang berlatar belakang pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki life satisfaction pada tingkat yang sedikit puas, juga sebanyak 26,7% memiliki life satisfaction pada tingkat yang puas. Begitu pun juga data menunjukkan bahwa sebesar 6,67% pengurus yang berlatar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1) memiliki life satisfaction pada tingkat yang sedikit puas dan sebanyak 26,7% pengurus berada pada tingkat yang puas.

Berdasarkan analisis tabulasi silang antara masa kerja dan life satisfaction diperoleh data bahwa sebesar 13,33% pengurus dengan masa kerja kurang dari 10 tahun memiliki tingkat kepuasan hidup yang sedikit puas dan sebanyak 13,33% lainnya berada pada tingkat kepuasan hidup yang sangat puas. Kemudian, data menunjukkan bahwa sebesar 66,67% pengurus memiliki tingkat kepuasan hidup yang puas dan sebesar 6,67% lainnya berada pada tingkat kepuasan hidup yang sangat puas.

C. Hubungan Calling dan Life Satisfaction

TABEL 3. HASIL STATISTIK ANTARA CALLING DAN LIFE SATISFACTION PADA PENGURUS

		Calling	Life satisfaction
Calling	Correlation Coefficient	1.000	.705**
	N	15	15
Life Satisfaction	Correlation Coefficient	.705**	1.000
	N	15	15

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman, diperoleh skor derajat korelasi sebesar 0,705 dengan nilai p sebesar 0,05. Hal ini mengartikan bahwa terdapat korelasi positif antara calling dan life satisfaction pada Pengurus Panti Jompo Welas Asih dengan derajat korelasi sedang dan hampir mendekati derajat korelasi tinggi, hal ini juga berarti semakin tinggi calling maka akan semakin tinggi life satisfaction.

Berdasarkan hasil tabulasi silang, dapat diketahui bahwa sebanyak 13,33% pengurus memiliki calling yang rendah berada pada tingkat kepuasan hidup yang sedikit puas. Sebanyak 80% pengurus memiliki calling yang tinggi berada pada tingkat kepuasan hidup yang puas dan sebanyak 6,67% berada pada tingkat kepuasan hidup yang sangat puas.

Jika dilihat dari aspek calling dan hubungannya dengan life satisfaction, diperoleh skor derajat korelasi transcendent summons dengan life satisfaction sebesar 0,783, purposeful work dan life satisfaction sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki derajat korelasi yang tinggi. Lalu skor derajat korelasi antara aspek

prosocial orientation dan life satisfaction sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa aspek prosocial orientation memiliki derajat korelasi yang sedang dengan life satisfaction.

Hubungan calling dan life satisfaction pada Pengurus Panti Jompo Welas Asih berada pada derajat korelasi sedang dan hampir mendekati derajat korelasi yang tinggi. Jika dilihat dari definisi dan ketiga aspeknya, calling adalah makna kerja yang memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan dan berorientasi pada kepentingan sosial, maka dari itu individu yang bekerja dengan calling akan senantiasa memenuhi tujuan pribadi dalam pekerjaan yang sedang mereka lakoni dalam tujuannya untuk memenuhi dan membantu kepentingan sosial. Theurer & Wister (2010) mengemukakan memberikan bantuan kepada orang lain dalam bentuk kegiatan sukarela dan dukungan adalah bentuk utama dari rasa altruisme dan diasumsikan memiliki efek positif pada kesejahteraan emosional.

Transcendent summons yang muncul pada pengurus merupakan makna pribadi terhadap pilihan karir mereka, adanya dorongan yang mereka sebut sebagai sebuah panggilan menjadikan pekerjaan sebagai seorang pengurus panti jompo yang mereka lakoni sesuai dengan nilai dan kepentingan dirinya yang kemudian menghasilkan serta meningkatkan kepuasan hidup. Dalam purposeful work, pengurus panti jompo memiliki keinginan untuk menyalurkan kompetensi yang mereka miliki dan juga mempunyai kepentingan untuk berkontribusi secara sosial semata-mata untuk pemenuhan dorongan dalam diri. Berdasarkan hal tersebut, ketika para pengurus mampu memenuhi dorongan atau tujuan pribadinya maka kepuasan hidup mereka juga akan meningkat. Pada aspek prosocial orientation semua pengurus terlibat dalam tujuan sosial dan senantiasa berkontribusi serta membantu orang lain. Calling merupakan tujuan pribadi, tetapi juga berorientasi pada orang lain (Dik & Duffy, 2009).

Dengan adanya calling sebagai makna kerja para pengurus Panti Jompo Welas Asih mereka mampu mengidentifikasi karir dan pekerjaan mereka terhadap apa yang menjadi tujuan hidup mereka. Dalam pekerjaan ini tentunya mereka memiliki harapan untuk membantu dan berkontribusi dalam masyarakat, dan mereka saat ini tengah terlibat dalam kontribusi tersebut sebagai seorang pengurus panti jompo. Alasan mereka menjadi pengurus panti adalah sebuah keinginan yang muncul akibat kondisi lingkungan sosial yang menurut mereka memprihatinkan. Kondisi para orang tua yang terlantar membuat mereka merasa terpenggil dalam pekerjaan sebagai seorang pengurus panti. Dengan berbagai tugas dan beban pekerjaan yang mereka alami, mereka menganggap permasalahan tersebut sebagai tantangan hidup yang harus mereka lalui dan memilih untuk tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka. Pengurus di Panti Jompo Welas Asih meyakini bahwa apa yang mereka miliki sekarang ini (tenaga, perasaan, dan pikiran) merupakan pemberian dari Tuhan yang harus mereka manfaatkan untuk membantu sesama. Keyakinan atas terpenggilnya para pengurus dalam profesi ini memberikan

mereka arah serta tujuan hidup dan senantiasa menjalani panggilannya menjadi seorang pengurus panti.

Menurut Diener (dalam Frisch, 2006) semakin kecil perbedaan atau kesenjangan antara harapan dengan realita maka akan semakin besar kemungkinan seseorang memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengurus saat ini tidak merasakan perbedaan yang besar antara harapan dan realita yang dialaminya, sehingga hasil menunjukkan bahwa pengurus memiliki karakteristik kepuasan hidup yang tinggi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan:

1. Pengurus panti memiliki calling yang tinggi, mereka memandang pekerjaannya sebagai sebuah panggilan dan mereka senantiasa untuk menjalani panggilan tersebut.
2. Berdasarkan skor yang didapatkan, pengurus panti memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi.
3. Terdapat hubungan positif yang hampir signifikan antara calling dan life satisfaction pada pengurus Panti Jompo Welas Asih Tasikmalaya. Hal ini menandakan jika calling semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula life satisfaction.

V. SARAN

Berdasarkan uraian dalam penelitian ini maka peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu:

1. Untuk lembaga, ketika akan merekrut pengurus panti maka diharapkan untuk merekrut pengurus dengan *calling* sebagai makna kerja mereka. Dengan begitu, para pengurus yang memiliki *calling* dalam pekerjaannya senantiasa akan lebih berkomitmen dan mendedikasikan dirinya untuk panti.
2. Terbatasnya jumlah subjek dalam penelitian ini, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk untuk memperluas dan memperbanyak populasi subjek agar mendapatkan hasil yang lebih representatif tentang hubungan kedua variabel ini. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan eksplorasi terkait faktor-faktor dapat yang mempengaruhi *calling* pada individu dengan jumlah subjek yang lebih besar. Untuk mendapatkan gambaran *calling* dan *life satisfaction* yang lebih mendalam, maka penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode analisis lain seperti regresi untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973-994. [dx.doi.org/10.1287/orsc.1090.0497](https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497)
- [2] Creed, P. A., Rogers, M., Praskova, A., & Searle, J. (2014).

Career *calling* as a personal resource moderator between environmental demands and burnout in junior doctors. *Journal of Career Development*, 41, 547-561. doi:10.1177/0894845313520493

- [3] Detik.com. (2017, 30 Januari). Penghuni Panti Jompo di Pekanbaru Juga Disuruh mengemis. Diakses pada 3 Agustus 2020, dari <https://news.detik.com/berita/d-3409394/penghuni-panti-jompo-di-pekanbaru-juga-disuruh-mengemis>
- [4] Diener, Ed & Biswas-Diener, Robert. (2002). Will Money Increase *Subjective well-being*?. *Social Indicators Research*. 57. 119-169. 10.1023/A:1014411319119.
- [5] Diener, Ed & Emmons, Robert & Larsen, Randy & Griffin, Sharon. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*. 49. 71-5. 10.1207/s15327752jpa4901_13.
- [6] Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. *Blackwell Publishing*.
- [7] Diener, E. (2009). The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener. 10.1007/978-90-481-2350-6.
- [8] Dik, B., & Duffy, R. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450.
- [9] Duffy, R. Allan, B., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). *Calling and life satisfaction*: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60.
- [10] Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219
- [11] Dumulescu, D, Opre A., & Ramona, B.(2015). Is your career meaningful?" exploring career *calling* on a romanian students sample. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 187, 553-558
- [12] Elangovan, A. & Pinder, Craig & Mclean, Murdith. (2010). *Callings* and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior* - J VOCAT BEHAV. 76. 428-440. 10.1016/j.jvb.2009.10.009.
- [13] Frisch, M. B. (2006). Quality of Life Therapy: Applying a *life satisfaction* approach to positive psychology and cognitive therapy. New York, NY, US: John Wiley and Sons.
- [14] Kompas.com (2017). Warga Lansia Eks Penghuni Panti Jompo Tunas Bangsa Meninggal di RS . Diakses pada 21 Agustus 2020, dari <https://regional.kompas.com/read/2017/02/09/17465161/warga.lansia.eks.penghuni.panti.jompo.tunas.bangsa.meninggal.di.rs>
- [15] Maryam, R.S, Rosidawati, Riasmini N.M, Suryati E.S. (2012). Beban Keluarga Merawat Lansia dapat Memicu Tindakan Kekerasan dan Penelantaran terhadap Lansia. *Jurnal Politeknik Kesehatan Jakarta III*. Jurusan Keperawatan. Jakarta
- [16] Prasetyo, H.M. (2019). Hubungan Beban Caregiver terhadap Kejadian Depresi pada Caregiver yang bekerja di Panti Tresna Werdha Palembang. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya. Palembang.
- [17] Saraf, P. (2016). *Calling Work Orientation* and Psychological Well Being among Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*.
- [18] Suara.com. (2017, 2 Juni). Kejam! Perawat Ini Bunuh 8 Lansia di Panti Jompo. Diakses pada 3 Agustus 2020, dari <https://www.suara.com/news/2017/06/02/030100/kejam-perawat-ini-bunuh-8-lansia-di-panti-jompo?page=1>.
- [19] Theurer, K and Wister, A (2010). Altruistic behaviour and social capital as predictors of well-being among older Canadians. *Ageing and Society*, 30, pp 157-181