

Hubungan antara Pemaknaan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan *Roomboy* di Hotel X Bandung.

The Relationship between The Making Work with Employee Motivation *Roomboy* at Hotel X Bandung.

¹Karin Khuswardhani, ²Ali Mubarak

^{1,2}*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹karinkhuswardhani@yahoo.com.

Abstract. Hotel X Bandung decreased initially rank this hotel was ranked 9 drops to rank the top 20, this happens because of the many complaints given by the guests regarding the rooms they inhabit. Based on this phenomenon, the problem in this research is employee motivation. Variables that are considered related to employee motivation is the variable meaning of work. Therefore, the purpose of this study was to obtain an overview of the relationship between the meaning of work with work motivation. The data obtained from this research is ordinal data. Data processing using Spearman Rank Coefficient Test Statistics, the research subject as many as 33 people. While the sampling technique used was the study population. The results showed that there was a relationship between the variables the Making Work (X) and variable Work Motivation (Y) significantly by 0.442. This shows that there is a positive relationship between the meaning of working with employee motivation *roomboy* hotel X Bandung.

Keywords: Relationship, the meaning of work, work motivation

Abstrak. Hotel Bandung X mengalami penurunan peringkat yang mulanya hotel ini menduduki peringkat 9 turun menjadi peringkat 20 besar, hal ini terjadi karena banyaknya keluhan yang diberikan oleh para tamu mengenai kamar yang mereka huni. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan. Variabel yang dianggap berhubungan dengan motivasi kerja karyawan adalah variabel pemaknaan kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara pemaknaan kerja dengan motivasi kerja. Data yang di peroleh dari penelitian ini berupa data ordinal. Pengolahan data menggunakan metode Uji Statistik Koefisien Rank Spearman, dengan subjek penelitian sebanyak 33 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah studi populasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel Pemaknaan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) yang signifikan sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pemaknaan kerja dengan motivasi kerja karyawan *roomboy* Hotel X Bandung.

Kata Kunci: Hubungan, Pemaknaan Kerja, Motivasi Kerja

A. Pendahuluan

Hotel X merupakan salah satu hotel tertua dan bersejarah yang dibuka pada tahun 1920an dan hotel ini memadukan sentuhan kolonial dengan fasilitas modern yang dimilikinya sebagai sebuah hotel mewah. Letak hotel ini di Jl. Asia Afrika tempat yang sangat strategis karena berada di pusat kota dan dekat dengan segala obyek wisata, pertokoan, area bisnis di Kota Bandung. Hotel ini dimiliki dan dioperasikan oleh PT. *Aerowisata International* pada tahun 1987.

Hotel X mengalami penurunan peringkat yang mulanya hotel ini menduduki peringkat 9 turun menjadi peringkat 20 besar, hal ini terjadi karena banyaknya keluhan yang diberikan oleh para tamu mengenai kamar yang mereka huni. Komentar tersebut langsung diberikan ke dalam suatu situs wisata yang dapat dilihat oleh banyak orang. Peneliti menduga bahwa motivasi kerja karyawan rendah khususnya pada karyawan *roomboy* yang membersihkan kamar. Terlihat Para karyawan yang saling mengandalkan satu sama lain dalam bekerja, kurang teliti dalam bekerja sehingga ada saja bagian yang terlupakan, ada bagian yang masih kotor padahal dari pihak hotel sudah memberikan *training hard-skill* kepada karyawan *roomboy* yang dilaksanakan 2 atau 3 bulan sekali, mereka juga sering menggindari tugas terutama pada saat *prepare* barang dan *floor supervisor* juga mengatakan kurangnya inisiatif para karyawan dalam bekerja, dan terkadang juga mereka tidak mengikuti aturan kerja dan terlambat datang ketika bekerja.

Didapat hasil wawancara pada karyawan menyatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka kerjakan sangat melelahkan, dan tidak terlalu penting untuk dikerjakan karena tuntutan dan aturan-aturan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dirasa rumit dan tidak penting, hanya membuang waktu saja karena menurut mereka para tamu tidak akan melihat susunan barang di troli, tidak akan mengetahui tata letak barang jika ada kesalahan, dan tidak akan mengukur lipatan seprei dan atasan pun jarang memeriksa hasil kerja mereka. Mereka juga mengatakan bahwa mereka sering menunda-nunda dan malas mengerjakan pekerjaannya karena menurut mereka pekerjaannya tidak memiliki makna apapun dalam dirinya hanya membuat mereka bingung dan lelah terlebih dengan tugas yang rumit dan tidak terlalu penting untuk dikerjakan sehingga mereka malas untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan mengerjakan tugas dengan seadanya. Terlebih lagi mereka merasa bahwa kurangnya kontrol dan koordinasi dari atasan usaha dan imbalan yang mereka miliki tidak seimbang dengan yang dimiliki oleh orang lain, yang membuat mereka malas untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “seberapa erat hubungan antara pemaknaan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan *roomboy* di Hotel X Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara Makna Kerja dengan Motivasi Kerja pada karyawan *roomboy* di Hotel X Bandung.
2. Memperoleh data untuk mengetahui seberapa besar erat kaitannya pada hubungan antara Pemaknaan Kerja dengan Motivasi Kerja pada karyawan *roomboy* di Hotel X Bandung.

Sedangkan, kegunaan dalam penelitian ini adalah sbb.

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberi bahan masukan tambahan kepada peneliti yang membutuhkan untuk penelitian lebih lanjut berkaitan dengan judul penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan masukan kepada pihak

Human Resource Departement (HRD) agar meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan pemahaman mengenai makna kerja sebagai seorang *roomboy* di Hotel X Bandung.

B. Landasan Teori

Steger, Dik, dan Duffy (2012) mengungkapkan bahwa perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Terdapat tiga aspek dalam mengukur pemaknaan kerja menurut Steger di dalam alat bakunya yaitu *Work as Meaning Inventory* (WAMI), antara lain *positive meaning in work* (PM) yaitu merasa bahwa apa yang dilakukannya mempunyai arti signifikan secara personal. *Meaning making through work* (MM) yaitu makna yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan membantunya untuk menciptakan makna bagi pekerjaan yang dijalannya secara keseluruhan dan *greater good motivations* (GG) yaitu Pekerjaan menjadi sangat bermakna ketika hal tersebut mempunyai dampak yang lebih besar terhadap orang lain.

Equity theory dikembangkan oleh J. Stacy Adams (1965). Intisari dari teori ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi ini dipengaruhi oleh tingkat keadilan yang diterima individu dalam bekerja. Terdapat rumus yang dapat mengukur motivasi keadilan dari J. Stacy Adams (1965) yaitu :

1. *Individual Outcomes* yaitu individu merasa diperlakukan adil oleh perusahaan karena mendapatkan imbalan yang seimbang (upah, bonus, penghargaan, pujian, dan *reward*).
2. *Individual Input* yaitu kemampuan yang dimiliki individu berkaitan dengan pekerjaannya mencakup (keterampilan, pendidikan, pengalaman).
3. *Relational Outcomes* yaitu yang didapatkan oleh para individu lain yang meliputi (upah, bonus, penghargaan, pujian, dan *reward*).
4. *Relational Input* yaitu kemampuan yang dimiliki individu lain berkaitan dengan pekerjaannya mencakup (keterampilan, pendidikan, pengalaman).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Pemaknaan Kerja (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara pemaknaan kerja dengan motivasi kerja karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi *Rank Spearman*. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hubungan Antara Pemaknaan Kerja (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

			Makna Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Makna Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.442*
		Sig. (2-tailed)		.010
		N	33	33
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.442*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	
		N	33	33

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara makna kerja dengan motivasi kerja adalah 0.442. Hubungan ini termasuk kategori cukup berkorelasi menurut tabel kriteria Guilford. Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi antara makna kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0.010 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara makna kerja dengan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa semakin negatif makna kerja maka motivasi kerja semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat memunculkan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang, tidak hanya pemaknaan kerja saja karena motivasi itu pada dasarnya bersifat individual.

Berdasarkan fenomena di Hotel X Bandung, didapat data bahwa karyawan memandang atau menghayati pekerjaannya suatu nilai yang negatif, hal itu disebabkan apa yang mereka nilai dan rasakan terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan kerana menurut mereka tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak penting hanya membuang waktu saja. Karyawan yang memiliki makna negatif terhadap pekerjaannya maka para karyawan cenderung akan menghindari pekerjaannya dan memungkinkan mendorong munculnya perilaku tertentu dari karyawan, seperti menghindari tugas terutama pada saat *prepare* barang karena tuntutan dan aturan yang diberikan dalam mengerjakan tugas dirasa rumit, berbelit-belit dan melelahkan karena mereka harus memeriksa barang-barang dengan *detail*, menyusun barang di troli harus sesuai dengan SOP yang diberikan perusahaan, tata letak barang dan melipat seprei juga harus sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. Menurut mereka hal itu melelahkan dan sangat tidak penting untuk dilakukan karena para tamu tidak akan melihat dengan *detail* barang-barang dan lipatan seprei tersebut begitupun dengan atasan yang memang jarang mengontrol dan memeriksa hasil kerja mereka. Sehingga para karyawan sering tidak mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor lain yang menyebabkan adanya respon negatif karena karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut ketelitian dan berpacu dalam waktu, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat melelahkan. Karyawan merasa tanggung jawab yang dimilikinya cukup tinggi terhadap kebersihan kamar, namun mereka jarang mengikuti aturan atau SOP yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti sengaja datang terlambat agar menghindari *prepare* barang dan mengandalkan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, tidak mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh pihak hotel dalam bekerja terutama pada saat penyusunan barang dan membersihkan kamar.

Dengan adanya makna negatif terhadap pekerjaan atau menghayati pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan, maka karyawan memandang bahwa pekerjaannya tidak memberikan makna positif dalam kehidupannya. Hal ini yang membuat para karyawan *roomboy* Hotel X Bandung malas untuk bekerja. Karyawan juga membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi ini dipengaruhi oleh tingkat keadilan yang diterima individu dalam bekerja. Ketika orang merasakan bahwa usaha dan imbalan yang mereka miliki tidak seimbang dengan yang dimiliki oleh orang lain (*comparison person*) maka akan muncul perasaan ketidakadilan. Adanya ketidakadilan yang dirasakan, menimbulkan tekanan pada karyawan dalam bekerja, dan akan menurunkan kualitas kerja mereka.

Untuk lebih memperjelas bagaimana hubungan antara makna kerja dengan

motivasi kerja berdasarkan masing-masing aspek pekerjaan, dimana pekerjaan seorang karyawan *roomboy* ini ditinjau berdasarkan 3 aspek pemaknaan pekerjaan dari Michele F Steger, yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*.

Pada aspek *Positive meaning* karyawan merasa bahwa saat mereka mengerjakan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang diberikan namun pekerjaan mereka tidak diperiksa oleh atasan dan tidak ada penghargaan apapun sehingga para karyawan memaknai bahwa pengalaman tersebut menjadi suatu nilai yang negatif sehingga para karyawan malas untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar hotel.

Pada aspek *Meaning making through work* karyawan memaknai pekerjaannya suatu nilai yang negatif, karena tugas dan aturan yang diberikan oleh perusahaan tidak penting untuk dilakukan dan hanya membuang waktu saja yang membuat para karyawan sering tidak mengikuti aturan-aturan tersebut dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan, pada aspek *Greater Good Motivation* karyawan memaknai bahwa aturan dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan tidak ada dampak apapun bagi dirinya maupun orang lain sehingga mereka tidak mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara makna kerja pada aspek *positive meaning* dengan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan memaknai pekerjaannya suatu nilai yang negatif dan tidak menyenangkan, tidak penting untuk dilakukan dan hanya membuang waktu saja sehingga mereka malas mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara makna kerja pada aspek *meaning making through work* dengan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan memaknai pekerjaannya suatu nilai yang negatif dan mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan makna apapun untuk kehidupan dirinya secara keseluruhan, sehingga mereka malas mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara makna kerja pada aspek *greater good motivations* dengan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan memaknai pekerjaannya suatu nilai yang negatif dan mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan dampak ataupun makna apapun yang berarti untuk dirinya maupun orang lain, sehingga mereka malas mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

E. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. **Untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan *roomboy* Hotel X Bandung peneliti menyarankan :**
 1. Perusahaan menentukan pelatihan yang tepat untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal
 2. Atasan lebih tanggap terhadap apa yang menjadi keinginan karyawan dan

mencari tahu apa yang dapat memotivasi mereka agar lebih semangat dalam bekerja, maka dari itu atasan harus lebih berinteraksi dengan para karyawan.

3. Umpan balik dan penilaian kerja dibuat secara objektif dan jelas.
2. **Untuk membuat para karyawan memaknai pekerjaannya dengan positif, maka peneliti menyarankan :**
 1. Atasan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai pekerjaan mereka sebagai seorang *roomboy*
 2. Memberitahukan bahwa pekerjaan mereka itu penting untuk dilakukan dalam mencapai Visi Misi Hotel
 3. **Untuk penelitian selanjutnya, perlu diteliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang dapat memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja.**

Daftar Pustaka

- Michael F. Steger, Bryan J. Dik1, and Ryan D. Duffy (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*.
- Noor, Hasanuddin. 2012. *Psikometri : Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung : Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- www.MichaelF.Steger.com