

BAB V KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian berdasarkan data yang telah diofah dan dianalisis. Bab ini juga berisi diskusi mengenai hasil penelitian serta saran untuk perbaikan penelitian.

A. KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian mengenai profil makna kerja pada kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu. Bagian ini terbagi atas 5 sub bab, dimana profil makna kerja berikut data tambahan akan dibahas satu per satu.

A.1. Domain Sentralitas Kerja (*Work Centrality*)

Seperti tercantum pada bab tinjauan kepustakaan, komponen *belief* nilai berorientasi pada bekerja sebagai peran kehidupan, yang merupakan hasil proses kognitif terhadap kerja sebagai aktivitas kehidupan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kelompok pekerja paruh waktu memiliki identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kelompok pekerja penuh waktu. Hal ini berarti kelompok pekerja paruh waktu menjadikan pekerjaan bagian yang sentral dari gambaran dirinya. Meskipun memiliki identifikasi terhadap pekerjaan tinggi, kelompok pekerja paruh waktu memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan lebih rendah dibandingkan dengan kelompok pekerja penuh waktu. Dapat disimpulkan bahwa

kelompok pekerja paruh waktu menjadikan pekerjaan peran hidup yang penting (identifikasi terhadap pekerjaan tinggi) meskipun tidak mengalokasikan banyak waktu untuk bekerja (keterlibatan terhadap pekerjaan rendah).

Sementara untuk komponen orientasi keputusan, kelompok pekerja paruh waktu memberi bobot 'penting' terhadap bekerja dibandingkan dengan kelompok pekerja penuh waktu. Hal ini menunjukkan bahwa jika pekerjaan dibandingkan dengan ranah-ranah kehidupan lain, kelompok pekerja paruh waktu memberi bobot lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerja penuh waktu.

Domain sentralitas kerja adalah pengukuran derajat kepentingan kerja secara umum (*the degree of general importance*), yang tercermin dari respons kognisi dan afek yang individu berikan terhadap kerja, pada saat apapun dalam hidup individu tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun waktu yang dialokasikan untuk bekerja lebih sedikit, kelompok pekerja paruh waktu memiliki sentralitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, meskipun waktu kerjanya lebih banyak, kelompok pekerja paruh waktu tidak memiliki sentralitas kerja setinggi kelompok pekerja penuh waktu. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13.

A.2. Domain Hasil-hasil yang Bernilai dari Bekerja (*Valued Working Outcomes*)

Pada bab tinjauan kepustakaan dapat dilihat bahwa domain ini dimaksudkan untuk hasil-hasil/kesempatan-kesempatan yang dicari individu melalui bekerja, serta derajat kepentingannya antara satu sama lain secara relatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang dicari kelompok pekerja paruh waktu melalui bekerja adalah 'penghasilan'. Bagi kelompok pekerja paruh waktu, fungsi kerja

terpenting adalah demi nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Fungsi kerja terpenting yang sama juga terdapat pada kelompok pekerja paruh waktu. Meskipun demikian, fungsi ini bukan satu-satunya yang terpenting karena kelompok ini juga memberi nilai terpenting untuk fungsi 'ekspresi diri'. Dapat disimpulkan bahwa selain demi memperoleh penghasilan, kelompok pekerja penuh waktu mengekspresikan dirinya melalui bekerja.

Fungsi kerja yang paling tidak penting adalah sebagai 'kontak pribadi', baik untuk kelompok pekerja paruh waktu maupun kelompok pekerja penuh waktu. Bagi kedua kelompok pekerja ini, membina hubungan dengan orang lain melalui bekerja bukanlah hasil yang dicari melalui bekerja. Selain fungsi 'kontak pribadi', fungsi 'pengisi waktu' juga tidak penting bagi kelompok pekerja penuh waktu. Bagi kelompok ini, menghilangkan rasa bosan bukanlah hasil yang dicari melalui bekerja. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

A.3. Domain Derajat Kepentingan Tujuan-tujuan Kerja (*Importance of Work Goals*)

Domain ini menggali informasi tentang derajat kepentingan dari berbagai tujuan kerja yang dapat diperoleh dengan bekerja, yang terbagi atas 4 dimensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok pekerja paruh waktu bekerja untuk mengekspresikan diri (dimensi ekspresif) dan tidak untuk memperoleh kenyamanan (dimensi kenyamanan) Sedangkan kelompok pekerja penuh waktu bekerja untuk

memperoleh hal-hal yang berhubungan dengan uang (dimensi ekonomis) dan tidak untuk mengekspresikan diri. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.19.

A.4. Domain Identifikasi Peran Kerja (*Work Role Identification*)

Dari tinjauan kepustakaan telah diketahui bahwa domain ini bermaksud untuk menggali informasi tentang bagaimana individu mengidentifikasi peran yang individu tersebut lakukan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran yang terpenting dalam bekerja bagi kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok penuh waktu adalah sama, yaitu sebagai seorang yang ahli atau kompeten dalam bidangnya (peran profesional). Sedangkan peran yang paling tidak penting dalam bekerja bagi kedua kelompok tersebut pun sama, yaitu peran sebagai anggota suatu tim yang harus bekerja sama dalam melakukan pekerjaan (peran tim). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.21.

A.5. Definisi Kerja (*Work Definitions*)

Sebagai data tambahan yang berguna dalam penelitian mengenai profil makna kerja, penelitian ini juga menggali informasi mengenai definisi kerja. Yang dimaksud dengan definisi kerja adalah kriteria yang digunakan oleh individu untuk menentukan suatu aktivitas sebagai bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua kelompok pekerja ini menggunakan dimensi kriteria yang sama, yaitu dimensi tugas dan dimensi sosial. Dapat diketahui bahwa kriteria yang digunakan untuk menentukan suatu aktivitas sebagai bekerja adalah tanggung jawab dan peran uang

dilakukan individu dalam organisasi (dimensi tugas) serta sarana untuk menjalin hubungan dengan orang lain dan sebagai sarana memberi kontribusi tertentu pada masyarakat (dimensi sosial).

Dalam definisi kerja ini, kedua kelompok ini tidak memilih kriteria kerja sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu (dimensi kongkrit). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.25.

B. DISKUSI

Dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat dilihat bahwa secara umum, baik kelompok pekerja paruh waktu maupun kelompok pekerja penuh waktu memandang pekerjaan sebagai hal yang penting dalam hidup mereka, meskipun alokasi waktu yang diberikan dalam bekerja berbeda (domain sentralitas kerja). Hal ini dapat dikaitkan dengan karakteristik subyek penelitian baik pekerja paruh waktu maupun pekerja penuh waktu, yaitu termasuk dalam kelompok usia dewasa. Seperti tercantum pada bab pendahuluan, kelompok usia dewasa memiliki tugas-tugas perkembangan (*developmental tasks*) yang harus dipenuhi sesuai tuntutan masyarakat, yaitu bekerja (Papalia dan Olds, 1995).

Persamaan antara dua kelompok pekerja ini juga dapat dilihat pada domain identifikasi peran kerja (peran profesional) dan definisi kerja (dimensi tugas dan dimensi sosial). Baik kelompok pekerja paruh waktu maupun kelompok pekerja penuh waktu menggunakan kriteria yang sama dalam menentukan suatu aktivitas sebagai bekerja. Kedua kelompok ini mengidentifikasi peran yang sama dalam bekerja.

Hal ini dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan ke-80 subyek penelitian, yaitu staf pengajar. Dapat dilihat bahwa, subyek yang memiliki pekerjaan yang sama akan memilih definisi kerja yang sama serta mengidentifikasi peran kerja yang sama pula. Hal ini dapat dikaitkan dengan definisi pekerjaan dari Werther dan Davis (1996) yaitu pola dari kerja (*tasks*), tugas (*duties*) dan tanggungjawab (*responsibilities*) yang dapat dilakukan seseorang. Pekerjaan sebagai staf pengajar ini terkait dengan dimensi yang dipilih dalam definisi kerja (yaitu dimensi tugas dan sosial). Secara umum telah diketahui bahwa bekerja sebagai pengajar adalah untuk pengabdian. Mengajar adalah tanggung jawab (dimensi tugas) dan sarana memberikan kontribusi kepada masyarakat (dimensi sosial). Mengajar juga menempatkan staf pengajar menjadi seorang yang ahli atau kompeten di bidangnya (peran profesional). Pekerjaan yang sama terkait pula dengan persamaan hasil dari domain hasil-hasil yang bernilai dari bekerja. Kedua kelompok pekerja memilih fungsi kerja yang sama, yaitu fungsi penghasilan.

Meskipun memiliki tugas-tugas perkembangan (*developmental tasks*) dan pekerjaan yang sama, kedua kelompok ini menunjukkan perbedaan pada hal-hal berikut ini. Terdapat beberapa karakteristik yang berbeda pada subyek penelitian, baik pekerja paruh waktu maupun pekerja penuh waktu (seperti usia, penghasilan, status perkawinan dan tanggungan finansial). Perbedaan karakteristik tersebut dapat dikaitkan dengan perbedaan profil makna kerja antar kedua kelompok ini.

Dalam pandangan tahap perkembangan karir (Super, 1957; Milkovich dan Bodreau, 1991 dan Lemme, 1994), usia pekerja menentukan tahap perkembangan karir (*stages of career development*). Subyek pekerja paruh waktu secara mayoritas

berusia 22-24 tahun, yang berada pada tahap eksplorasi/implementasi (*exploration/implementation*). Sedangkan mayoritas subyek pekerja penuh waktu berusia 25-30 tahun, yaitu pada tahap pematangan (*establishment*). Individu dengan tahap perkembangan karir yang berbeda memiliki makna kerja yang berbeda pula.

Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perbedaan antara kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu pada domain derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja. Kelompok pekerja paruh waktu (mayoritas berada pada tahap eksplorasi) memilih dimensi ekspresif, yaitu bekerja untuk mengekspresikan diri. Pada tahap ini, individu mencoba-coba pekerjaan, mengembangkan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan, mengklarifikasikan minat dan ketrampilan yang dimiliki sambil mengurangi ketergantungan terhadap keluarga dan sekolah. Dengan mengekspresikan dirinya melalui bekerja (yaitu memiliki pekerjaan yang menarik, terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan pengalaman, ada banyak variasi dan otonomi yang luas), individu dapat mengklarifikasikan minat dan ketrampilan kerja yang ia miliki. Pekerjaan paruh waktu memberi fleksibilitas bagi para individu yang berada pada tahap eksplorasi untuk melakukan proses pencarian tersebut. Seperti tercantum pada bab pendahuluan, pekerjaan paruh waktu populer pada kelompok dewasa muda karena memberi keleluasaan waktu, baik untuk belajar maupun untuk mengeksplorasi kesempatan-kesempatan pengembangan diri di luar pekerjaan (Schultz dan Schultz, 1990; Mondy dan Noe, 1993).

Hal yang juga tampak pada domain ini adalah bahwa pekerjaan belum dipandang sebagai sarana untuk belajar/mengembangkan diri. Bagi kelompok

pekerja paruh waktu, pengembangan diri dilakukan di luar pekerjaan, bukan di dalam pekerjaan. Hal ini erat kaitannya dengan kesenjangan fasilitas-fasilitas kerja (*fringe benefits*) yang diterima oleh kelompok pekerja paruh waktu, yaitu kecilnya kesempatan memperoleh pelatihan maupun promosi jabatan (Schultz dan Schultz, 1990; Tomington dan Hall, 1991). Kesenjangan fasilitas-fasilitas kerja, khususnya kecilnya kesempatan belajar/mengembangkan diri, dapat berpengaruh pada angka 'turn over'. Menurut Flippo (1984), fasilitas-fasilitas kerja diberikan organisasi untuk mempertahankan pekerja pada organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Hal di atas dapat ditinjau dari peran profesional yang dipilih oleh kedua kelompok pekerja ini (domain identifikasi peran kerja). Menurut *MOW International Research Team* (1987), yang dimaksud dengan peran profesional adalah peran sebagai seorang yang ahli atau kompeten dalam bidangnya. Seperti tercantum pada bab hasil dan analisis hasil, peran ini dipandang penting baik oleh kelompok pekerja paruh waktu maupun kelompok pekerja penuh waktu. Dapat dilihat bahwa peran profesional tersebut selayaknya difasilitasi oleh organisasi dengan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang setara, khususnya pada kesempatan belajar.

Masih ditinjau dari domain derajat kepentingan tujuan-tujuan kerja, mayoritas kelompok pekerja penuh waktu memilih dimensi ekonomis. Hal ini erat kaitannya dengan penghasilan, status perkawinan dan tanggungan finansial pada kelompok pekerja penuh waktu. Mayoritas subyek pekerja penuh waktu telah menikah (memiliki tanggung jawab keluarga) dan memiliki tanggungan finansial yang besar (yaitu 4-6 orang). Gaji yang memadai, kepastian kerja dan promosi jabatan menjadi tujuan-tujuan kerja yang berarti bagi kelompok pekerja penuh waktu.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan pendapat Cooper dan Robertson (1990) bahwa makna kerja seseorang ditentukan oleh interaksi antara latar belakang pribadi, pengalaman bekerja dan lingkungan sosial budaya.

C. SARAN

Bagian berikut ini berisi saran-saran yang diajukan untuk melakukan perbaikan terhadap penelitian ini serta untuk penelitian-penelitian lebih lanjut.

C.1. Keterbatasan Jumlah dan Variasi Sampel Penelitian

Sampel penelitian memenuhi persyaratan menurut pendapat Guilford dan Fruchter (1978) yaitu minimal 30 orang, dengan menggunakan 40 orang subyek pekerja paruh waktu dan 40 orang pekerja penuh waktu. Meskipun demikian, jumlah ini dirasa terbatas untuk melakukan telaah lebih lanjut dalam penelitian ini, terutama dari pembagian kelompok usia berdasarkan tahap perkembangan karir. Keterbatasan jumlah sampel ini juga menyulitkan dilakukan telaah pada profil makna kerja berdasarkan jenis kelamin, sesuai dengan sudut pandang gender. Peneliti menyarankan penambahan jumlah sampel sehingga memperkaya analisis hasil.

Penelitian ini menggunakan subyek dengan pekerjaan yang sama, yaitu sebagai staf pengajar. Untuk penelitian lanjutan, peneliti menyarankan penggunaan subyek penelitian dengan pekerjaan yang berbeda untuk melihat lebih jauh mengenai profil makna kerja.

C.2. Kritik Teori dan Instrumen Penelitian

Penelitian mengenai makna bekerja ini berorientasi pada penelitian *MOW International Reseach Team* (1987). Makna kerja, menurut *MOW International Reseach Team* (1987), terdiri atas domain-domain dan dimensi-dimensi. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada tumpang tindih (*overlap*) antar dimensi dan antar domain. Tumpang tindih tersebut juga berpengaruh pada pernyataan-pemnyataan yang terdapat dalam intrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menyarankan pembatasan yang jelas antar dimensi dan antar domain pada teori yang dinyatakan oleh *MOW International Reseach Team* (1987) serta dilakukan perbaikan instrumen.

Perbaikan instrumen juga perlu dilakukan mengingat pesatnya perkembangan di dunia kerja, yang berakibat pada munculnya hal-hal baru yang dapat mempengaruhi makna kerja. Banyak aspek-aspek kerja, tujuan-tujuan kerja fungsi-fungsi maupun peran-peran kerja baru yang muncul dalam dunia kerja. Instrumen ini perlu diperbaiki agar dapat menggali informasi yang lebih kaya tentang dunia kerja.

C.3. Pembatasan Jumlah Domain yang Diteliti

Penelitian ini menggunakan 4 domain, yang masing-masing terdiri atas dimensi-dimensi dan pernyataan-pemnyataan tertentu. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa profil makna kerja merupakan gabungan dari data-data yang

didapat dari dimensi dan pernyataan tersebut. Untuk penelitian lanjutan, peneliti menyarankan untuk membatasi jumlah domain untuk diteliti secara terfokus dan mendalam agar dapat memperoleh data yang lebih kaya.

C.4. Fasilitas Kerja

Penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan fasilitas-fasilitas kerja antara kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu. Penelitian mengenai fasilitas-fasilitas kerja sendiri masih belum banyak dilakukan. Peneliti menyarankan dilakukan penelitian lanjutan, khususnya mengenai fasilitas kerja. Penelitian ini juga menyarankan dilakukannya penelitian terhadap hubungan antara fasilitas kerja dan komitmen organisasi.

C.5. Kemungkinan Penelitian Lain

Waktu kerja telah mengalami perkembangan pesat. Disarankan untuk melakukan penelitian mengenai pekerja-pekerja yang menjalani waktu kerja alternatif tersebut untuk melihat kemungkinan pengembangannya di masa depan dan mengantisipasi potensi masalah yang dapat timbul di kemudian hari.

Penelitian lanjutan yang perlu untuk dilakukan adalah mengenai proses perpindahan pekerja dari paruh waktu ke penuh waktu. Perlu diteliti apakah pemilihan pekerjaan paruh waktu dilakukan untuk mencari informasi lebih banyak tentang seluk beluk dunia kerja, sebelum pekerja masuk dan menekuni pekerjaan penuh waktu