SPIRITUALITAS KERJA PADA LANSIA YANG BEKERJA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Viviani Putri Utami

J71215137

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Spiritualitas Kerja Pada Lansia Yang Bekerja"** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang sepengetahuan saya tidak mengandung karya atau pendapat yang telah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 31 Desember 2019

Viviani Putri Utami

ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

SPIRITUALITAS KERJA PADA LANSIA YANG BEKERJA

Oleh:

Viviani Putri Utami
NIM. J71215137

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 31 Desember 2019
Dosen Pembimbing

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi,. M.Si
NIP. 197708122005012004

iii

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

SPIRITUALITAS KERJA PADA LANSIA YANG BEKERJA

Yang disusun oleh:
Viviani Putri Utami
J71215137

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 3 Januari 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji,

Penguji I/Pembimbing

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji II

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M.Pd
NIP. 195912091990021001

Penguji III

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji IV

Dra. Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Viviani Putri Utami
NIM	: J71215137
Fakultas/Jurusan	: Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address	: viviputri674@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
SPIRITUALITAS KERJA PADA LANSIA YANG BEKERJA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Januari 2020

Penulis

METERAI TEMPEL
8A5ADAHF194384116
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Viviani Putri Utami)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengulik gambaran dari dimensi spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif pendekatan fenomenologi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara informan. Informan penelitian berjumlah 3 orang sebagai informan utama dan 3 orang kerabat informan utama sebagai *significant other*. Hasil dari penellitian ini menunjukkan adanya gambaran ketiga dimensi spiritualitas kerja yaitu *meaningful of work*, *sense of* community, dan *alignment with organizational values* yang dihasilkan dari ketiga informan bentuk yang berbeda dan hasil yang merujuk pada hal yang sama. Ketiga dimensi itu digambarkan dengan adanya pemaknaan pekerjaan dari setiap informan, hubungan yang baik antar sesama rekan kerja informan, adanya kontribusi di tempat bekerja dari informan sebagai pekerja, dan hubungan baik yang ditunjukkan organisasi tempat mereka bekerja pada karyawannya.

Kata kunci: spiritualitas kerja, lansia yang bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the representation of the dimensions of working spirituality in the working elderly. This research is a qualitative research with a phenomenological aaproach using data collection techniques in the form of informant interviews. The research informant numbered 3 people as the main informants and 3 main informants relatives as the significant other. The results of this study indicate that there are three dimensions of work spirituality that are meaningful of work, sense of community, and alignment with organizational values generated from three different forms of informants and results that refer to the same thing. These three dimensions are representation by the meaning of the work of each informant, the good relations between fellow informants colleagues, the contribution at work from informant as workers, and the good relations shown by the organization where they work for their employees.

Keywords : spirituality at work, elderly worker

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
HALAMAN PENGESAHAN…..... ..iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI……...v
HALAMAN PERSEMBAHAN..... vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK xi
ABSTRACT xii
DAFTAR ISI……..…..…xiii
DAFTAR INFOGRAFIS xv
BAB I ……..1
A. Latar Belakang 1
B. Fokus Penelitian 7
C. Keaslian Penelitian 8
D. Tujuan Penelitian..... 14
E. Manfaat Penelitian..... 14
F. Sistematika Pembahasan 14
BAB II..... 16
A. Spiritualitas Kerja..... 16
B. Lansia 20
C. Bekerja 31
D. Lansia yang Bekerja 32
E. Perspektif Teori 33
BAB III 36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... 36
C. Lokasi Penelitian 38
D. Sumber Data 38
E. Analisa Data 41
F. Pengecekan Keabsahan Data 43
BAB IV 44
A. *Setting* Penelitian..... 44
B. Hasil Penelitian..... 48
1. Deskripsi Hasil Penelitian 48
a. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 1 48
b. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 2 53
c. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 3 58
2. Hasil Analisis Data..... 64
a. Hasil Anlisis Data Informan 1..... 64
b. Hasil Analisis Data Informan 2 68
c. Hasil Analisis Data Informan 3..... 72
C. Pembahasan 76
BAB V..... 83
A. Kesimpulan..... 83

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR INFOGRAFIS

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar.1 : Dimensi Spiritualitas Kerja

DAFTAR TABEL

1. Tabel.1 : Waktu Pelaksanaan Wawancara Informan dan *Significant Other*

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pedoman Dokumentasi
2. Lampiran 2 : Pedoman Wawancara Informan
3. Lampiran 3 : Pedoman Wawancara *Significant Other*
4. Lampiran 4 : Verbatim Hasil Wawancara Informan dan *Significant Other*
5. Lampiran 5 *: Informed Concent*
6. Lampiran 6 : Kartu Bimbingan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Spiritualitas kerja menjadi komponen diri individu yang bekerja. Spiritualitas kerja merupakan konsep yang belum lama ini menjadi topik yang cukup menarik dalam kajian psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, spiritualitas kerja seringkali dikaitkan dengan proses ritual keagamaan dari individu yang bekerja atau ketika individu sedang bekerja, meski kerap dikaitkan dengan hal tersebut, spiritualitas kerja secara umum adalah pemaknaan individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pemaknaan dalam pekerjaannya, memiliki rasa terhubung dengan orang lain dalam hal ini rekan kerjanya, dan dengan komunitas di dalam tempat kerjanya. (Ashmos & Duchon, 2000)

Spiritualitas kerja juga ditandai dengan adanya pemaknaan yang mendalam untuk pekerjaannya itu sendiri, yang tidak hanya dianggap sebagai sesuatu yang harus dikerjakan begitu saja tetapi juga memiliki makna lain bagi individu. Dalam kaitannya dengan bekerja tidak akan lepas dengan lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang bekerja di luar dari dirinya sendiri, dalam hal ini spiritualitas kerja akan mengambil bagian pada hubungan yang dalam antar manusia di tempat kerjanya, yang berkaitan dengan dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman yang dirasakan oleh individu. Selain itu, orang-orang yang bekerja juga tidak jauh dari apa yang disebut organisasi, dalam hal spiritualitas di tempat kerja, individu akan menunjukkan adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keberpihakkan dari misi organisasi dan adanya kontribusi dalam pemenuhan tujuan dari organisasi tempatnya bekerja. (Milliman, Czaplweski, dan Ferguson 2003).

Dalam melakukan pemenuhan diri dengan bekerja, yang tidak hanya dilakukan oleh orang.orang yang memiliki usia tergolong muda atau usia produktif, tetapi juga sebagian dilakukan oleh lansia. Tahap terakhir dalam rentang kehidupan sering dibagi menjadi usia lanjut dini, yang berkisar antara usia 60-70 dan usia lanjut yang mulai pada usia 70 sampai akhir dari kehidupan seseorang. (Hurlock, 1980). Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menetapkan batasan umur lansia di Indonesia adalah 60 tahun ke atas. Lansia ditandai dengan proses penuaan, dimana penuaan adalah proses alamiah yang terjadi sebagai dampak dari perubahan usia yang ditandai dengan penurunan kondisi fisik dan psikis (BPS Penduduk Lanjut Usia, 2017).

Dewasa ini, lansia yang masih bekerja cukup menjadi sorotan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat penduduk Indonesia lanjut usia (lansia) yang masih bekerja cukup besar. Hampir 50 persen lansia atau penduduk di atas 60 tahun masih bekerja. Melansir data BPS 4/11/2015, ada 47,4 persen penduduk lansia masih bekerja, sementara penduduak usia produktif yakni usia 15-59 yang bekerja sebesar 64,63., ada 47,4 persen penduduk lansia masih bekerja, sementara penduduk usia produktif yakni usia 15-59 yang bekerja sebesar 64,63. (Martin, 2018)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat contoh lain mengenai lansia bekerja, yakni pemerintah berusaha mengarahkan penduduk lanjut usia agar tetap produktif. Berdasarkan data Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2016, jumlah penduduk lansia terus bertambah. Rinciannya, penduduk usia kerja lansia sebanyak 22,79 juta orang, angkatan kerja lansia 10,96 juta orang, penduduk lansia yang bekerja sebanyak 10,79 juta orang. Untuk itu, Kementerian Ketenagakerjaan menyiapkan program pemberdayaan yang dikhususkan bagi pekerja lanjut usia yang jumlahnya semakin meningkat. Pemerintah memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerja usia lanjut yang jumlahnya terus bertambah. Ini seiring meningkatnya usia harapan hidup dari 52,2 tahun pada 1980 menjadi 70,1 tahun pada periode 2010-2015. Pertambahan jumlah penduduk lansia didorong oleh meningkatnya usia harapan hidup, membaiknya layanan kesehatan, dan naiknya derajat kesejahteraan. (Satrio, 2017).

Di Australia Barat, Pengusaha perempuan asal Perth, Australia Barat, Natasha Winburn-Clarke adalah satu dari mereka yang memanfaatkan ekonomi di kalangan lanjut usia. Untuk menjualkan produknya yakni makanan beku tanpa bahan pengawet. (ABC, 2019)

Di Jepang, pemerintah mengimbau perusahaan-perusahaan di negaranya tetap mempekerjakan para lansia itu meskipun tidak full time lagi. Lansia Jepang lebih suka tinggal terpisah dari anak-anaknya setelah anak-anak mereka sudah memiliki keluarga masing-masing. (Suyoto, 2017)

Dilansir oleh salah satu media, di Gunung Kidul, Yogyakarta, para penjual makanan khas yang sebagian besar merupakan wanita lansia yang berusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih dari 70 tahun. Salah satu diantaranya nenek berusia 78 tahun, yang menerangkan bahwa dirinya sudah mendapatkan keuntungan dari penjualan makanan seharga Rp.3000. Kegiatan berjualan juga sudah ditekuninya sejak muda dan akan ia teruskan untuk mengisi masa tuanya, ia juga menerangkan bahwa pekerjaan yang ia lakukan sampai tua ini membuat stressnya berkurang jika dibandingkan dengan hanya berdiam diri di rumah. (Markus, 2019)

Di Solo, lansia bernama Sri Slamet, berusia 79 tahun berjualan bensin eceran di pinggiran jalan dekat rumahnya, ia menjelaskan bahwa ia lebih senang bekerja daripada melamun dan berdiam diri di rumahnya. Ia mengatakan pekerjaannya ini bukan semata-mata untuk materi namun, ia lebih senang memiliki kegiatan dimasa tuanya. (Zamani, 2019)

Di Kabupaten Bojonegoro, Sulikah dan Kasman berusia 80 dan 65 tahun yang masih bekerja aktif setiap hari dengan memproduksi kerupuk pati dan loyang. Mereka menjelaskan bahwa diusianya yang sudah lanjut tetapi masih sehat ini mereka manfaatkan untuk tetap produktif setiap hari. Setiap harinya mereka memproduksi lebih dari 500 bungkus kerupuk dengan harga Rp. 500 per bijinya dan dipaket menjadi Rp. 5000, setiap harinya mereka mendapat laba Rp. 70.000 hingga Rp. 100.000, mereka mengaku dengan laba sedemikian sudah lebih dari cukup dan dapat disisihkan untuk tabungan. (Wahyudi, 2019)

Jakarta, kakek berusia 86 tahun masih bekerja dengan menjual jasa timbang badan dan alat ukur tensi elektrik di stasiun Bogor. Kakek Toing menjajakan jasanya dengan semangat dengan tarif Rp. 3000 untuk timbang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

badan dan Rp. 5000 untuk ukur tensi. Kakek Toing menjelaskan bahwa ia merasa seperti muda terus jika bekerja demikian. Dengan tarif yang diberikan olehnya, ia selalu menolak belas kasihan. Jika ada pelanggan yang membayar uang lebih dan tidak ada kembalian, ia tak jarang menggratiskan jasanya. Kegiatan produktif ini menjadi salah satu penghilang jenuhnya, agar tidak berdiam diri di rumah yang hanya akan menambah pikiran. (Nafilah, 2019)

Spiritualitas kerja dapat tersirat dari dalam diri individu ketika mereka menjalankan tugas dalam pekerjaannya, memaknai pekerjaannya sebagai suatu nilai yang lebih dalam hidup mereka yang dapat juga tercermin dari sikapnya pada rekan kerja dan hal-hal yang diberikan atau dilakukan untuk organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas yang berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja, kerja sendiri diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. (Kamus besar bahasa Indonesia 2005). Kerja dalam sudut pandang sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, utamanya bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertangung jawabkan kepada Tuhan. (Renita, 2006).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 13 Maret 2019 diperoleh informasi dari subjek berusia 64 tahun, bahwa subjek masih aktif bekerja setiap harinya dibidang pelayanan dan marketing disalah satu koperasi syariah di Surabaya sejak tahun 2012. Subjek menerangkan bahwa pekerjaannya saat ini sangat membuatnya nyaman dan merasa sangat diperhatikan oleh perusahaan tempatnya bekerja terbukti dengan keterangan dari subjek mengenai lanjutan pendidikan yang berhubungan dengan jabatannya di tempat kerja, subjek juga menjelaskan hubungannya dengan rekan kerjanya terbilang baik yakni dengan saling membantu dan mendukung dalam pekerjaan, pun juga dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan yang banyak melibatkan karyawan dan yang berkaitan dengan spiritual karyawan.

Dari penjelasan yang berkaitan dengan spiritualitas kerja Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan secara sistematis bahwa spiritualitas kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.

Neck dan Milliman mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Milliman 2003 mengemukakan terdapat 3 dimensi spiritualitas di tempat kerja. *Meaningful work* mewakili ranah individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja, berisi penjelasan mengenai kemampuan seseorang dalam memaknai dengan dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. *Sense of community* mewakili ranah kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Dalam dimensi ini menjelaskan mengenai hubungan mental, emosional, dan spiritual seseorang yang bekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman. *Alignment with organizational values* yang mewakili ranah organisasi. Dimensi ke tiga ini menjelaskan mengenai pekerja yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas dan dengan mengetahui peranan spiritualitas di tempat kerja, peneliti ingin lebih banyak menganalisis spiritualitas kerja yang dalam hal ini difokuskan pada gambaran dimensi spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja.

B. Fokus Penelitian

Bagaimana gambaran dimensi spiritualitas kerja yang dimiliki oleh lansia yang bekerja?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keaslian Penelitian

Berikut ini adalah beberapa kajian riset sebelumnya mengenai Spiritualitas Kerja :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yogatama (2015) yaitu "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", mengemukakan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya iklim spiritualitas di tempat kerja yaitu Visi dan Misi yang membuat seseorang termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan faktor kedua adalah Kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif analisis eksplanatori, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Janah (2017) dalam penelitiannya "Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UKM Kota Bogor", mengemukakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dari spiritualitas kerja terhadap keterlekatan kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni menggunakan variabel spiritualitas kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan metode permodelan, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2016) yang berjudul "Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta", yang menghasilkan, bahwa terdapat hubungan kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja yang digunakan sebagai variabel penghubung. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan analisis jalur untuk metode analisis data, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Abdurrahman dan Agustini (2011), dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja", mengemukakan bahwa terdapat kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas tempat kerja yang digunakan sebagai variabel y. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif survei eksplanatori, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Liwun dan Prabowo (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi", mengemukakan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, dan tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Nurtjahjanti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi", mengemukakan bahwa Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritalitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar disbanding karyawan yang hanya melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Spritualitas di tempat kerja juga dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja. Campbell dan Hwa (2014) dalam penelitiannya *"Workplace Spirituality and Organizational Commitment Influence On Job Performance Among Academic Staff"*, mengemukakan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif dipengaruhi secara positif oleh spiritualitas di tempat kerja, yang diterangkan dalam 3 faktor yaitu, keselarasan antara nilai organisasi dengan nilai individu, kebahagiaan dalam bekerja dengan sumbangan pada masyarakat, dan peluang untuk mencapai kebahagiaan spiritualitas dalam hidup. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Subramaniam dan Panchanatan (2016) dalam penelitiannya *"Influence of Personality On Workpalce Spirituality"*, mengemukakan bahwa kepribadian memiliki hubungan positif yang signifikan dengan spiritualitas di tempat kerja. Disimpulkan bahwa kepribadian berkontribusi pada spiritualitas di tempat kerja. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

deskriptif studi berdasarkan survei, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Ke, Jianglin dan Zhang, Fengji (2017) dalam penelitiannya *"The Effect of University Theachers' Workplace Spirituality On Employee Engagement : Professional Commitment As Mediator"* mengemukakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dari guru di universitas memiliki pengaruh positif pada kelekatan karyawan mereka. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Ke, J.L. and Deng, X.T. (2018) *"Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees : The Mediating Role of Workplace Spirituality"*. Mengemukakan bahwa praktek suber daya manusia yang memperhatikan keluarga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan performa kerja para karyawan, sementara spiritualitas di tempat kerja menjadi perantara dalam hubungan tersebut. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja yang digunakan sebagai variabel mediasi. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan kuantitatif, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Khan dan Sabri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul, *"Cost Of Workplace Bullying For Employees: An Anti-Bullying Policy Through Introduction Of Workplace Spirituality In Higher Education Sector Of Lahore, Pakistan"*, mengemukakan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja berdampak signifikan dan negatif terhdap produktifitas karyawan, sementara spiritualitas di tempat kerja mengendalikan dampak *bullying* di tempat kerja untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yakni spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan kuantitatif, lokasi penelitian yang berbeda dan subjek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas belum terdapat penelitian yang spesifik membahas tentang spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja, sehingga penelitian ini berfokus membahas tentang gambaran dimensi spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja.

Teori dasar yang digunakan pada penelitian ini diambil dari teori spiritualitas kerja yang sebagian besar dijelaskan oleh Milliman, Czaplweski, dan Ferguson (2003) memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi, karena sesuai dengan realitas yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat pada hasil observasi peneliti. Subjek dalam penelitian ini juga berbeda dari penelitian terdahulu karena menggunakan subjek lansia yang bekerja, yang mana belum terdapat dalam penelitian terdahulu. Lokasi penelitian ini dilakukan di desa dan perkotaan daerah Surabaya dan Sidoarjo.

Berdasarkan pemaparan tersebut diatas menunjukkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang asli, bukan duplikasi atau adopsi dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Ditinjau dari fokus masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi gambaran dimensi spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan psikologi industri dan organisasi yang terkait spiritualitas kerja.
2. Secara Praktis penelitian ini dapat sebagai bahan saran dan atau wawasan untuk para pekerja secara umum dan untuk lansia yang bekerja khususnya, tentang adanya spiritualitas kerja dan pentingnya memaknai pekerjaan secara lebih luas dan mendalam.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yaitu bagian awal, bagian utama yang terdiri dari 5 bab, dan bagian akhir dengan mengacu pada Panduan Skripsi FPK 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagian awal berisi halaman judul, halaman pernyataan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan gambar, serta daftar lampiran.

Bagian utama terdiri dari 5 bab dengan rincian bab 1 merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab 2 merupakan kajian pustaka yang berisi pembahasan mengenai variabel dan subjek penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu spiritualitas kerja, bekerja, serta lansia. Dalam bab ini juga akan dibahas perspektif teori yang menjelaskan keterkaitan antar teori dalam penelitian ini.. Bab 3 membahas metode penelitian, yang di dalamnya akan berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data dan pengecekan keabsahan data yang dilakukan. Bab 4 berisi hasil penelitian, analisis hasil dan pembahasan. Dalam bab ini akan dibahas mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai hasil dari penelitian yang sudah diakukan. Bab 5 merupakan penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.

Bagian akhir berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dirujuk dalam penyusunan keseluruhan penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Spiritualitas Kerja

1. Pengertian Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja. Mengenai hal ini Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan bahwa spiritualitas kerja adalah salah satu jenis iklim psikologis dimana pekerja memandang diri mereka memliki kehidupan internal yang dihubungkan dengan pemaknaan pekerjaannya dan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki spiritualitas yang tinggi, berarti tergolong dalam iklim tersebut, dan dapat diperkirakan bahwa unit kerja tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone & Jurkiewicz, 2005).

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. (Neck dan Milliman)

Spiritualitas di tempat kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena karyawan memandang pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitasnya dengan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan merasa memiliki atas pekerjaan dan organisasinya. Sehingga spiritualitas di tempat kerja semakin meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki setiap karyawan pada suatu organisasi (Hashim & Ramli, 2005; Rego & Cunha, 2008; Mat & Koh Pin Pin, 2011) (dalam Siti Rahayu, 2016)

Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan melalui sikap yang dilakukannya terhadap orang lain, dan individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Spiritualitas dalam pekerjaan ialah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. (Nurtjahjanti, 2010)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

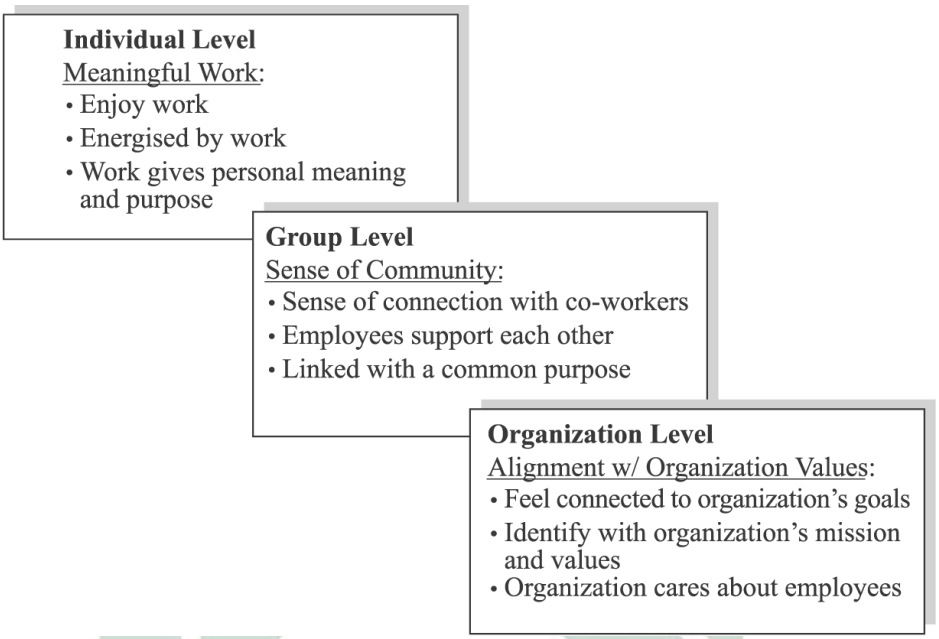
Terdapat beberapa istilah untuk menjelaskan konsep spiritualitas di tempat kerja, beberapa diantaranya adalah spiritualitas kerja, *workplace spirituality, spirituality at work, spirituality in the workplace, spirit at work,* atau spiritualitas kerja. Istilah-istilah tersebut merujuk pada konsep yang sama, yaitu menerima manusia (karyawan) sebagai makhluk spiritual (*spiritual being*) dan organisasi atau tempat kerja harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual ini sebagai bentuk penerimaan bahwa setiap karyawan adalah *human being* yang membutuhkan nilai dan makna. Istilah spiritual yang dimaksud merujuk pada sesuatu yang universal, yaitu *meaning, purpose* dan *value*. (Amalia dan Yunizar)

2. Dimensi-dimensi Spiritualitas Kerja

Ada tiga dimensi utama "*Workplace spirituality* (Milliman J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J., 2003), yaitu *purpose in one's work* atau *"meaningful work", having a "sense of community",* dan *being in alignment with the organization's values and mission"*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 1. Dimensi Spiritualitas Kerja



Sumber : Jurnal Penelitian Milliman J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment* (2003), menunjukkan aspek-aspek dari spiritualitas di tempat kerja.

(1) *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek dari *workplace spirituality*, yakni menjelaskan mengenai pekerja yang memiliki kemampuan untuk merasakan makna dan tujuan dari pekerjaannya. Dimensi ini menerangkan tentang bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain dalam hal ini salah satunya adalah bekerja. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain. Hal ini juga berhubungan dengan perasaan senang dan bersemangat ketika bekerja.

(2) *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari aspek komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman pada diri individu.

(3) Aspek yang ketiga adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu (pekerja) yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan besarnya kontribusi yang diberikan pada organisasi baik dari diri sendiri maupun komunitas yang terdapat di dalamnya. Organisasi atau perusahaan memberikan perhatian pada pekerja atau karyawan yang bekerja di dalamnya.

B. Lansia

1. Pengertian Lansia

Tahap terakhir dalam rentang kehidupan sering dibagi menjadi usia lanjut dini, yang berkisar antara usia 60-70 dan usia lanjut yang mulai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada usia 70 sampai akhir dari kehidupan seseorang (Hurlock, 1980). Undang-Undang No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menetapkan batasan umur lansia di Indonesia adalah 60 tahun ke atas. Lansia ditandai dengan proses penuaan, dimana penuaan adalah proses alamiah yang terjadi sebagai dampak dari perubahan usia yang ditandai dengan penurunan kondisi fisik dan psikis (BPS Penduduk Lanjut Usia, 2017).

2. Karakteristik Lansia

Usia lanjut ditandai dengan perubahan fisik dan psikologis tertentu, efek-efek tersebut menentukan, sampai sejauh tertentu, apakah wanita atau pria usia lanjut akan melakukan penyesuaian diri secara baik atau buruk. Adapun karakteristik lansia menurut Hurlock (1980):

a. Usia lanjut merupakan usia kemunduran

Pemunduran itu sebagian datang dari faktor fisik dan sebagian lagi dari faktor psikologis. Penyebab terjadinya kemunduran pada fisik lansia bukan dikarenakan penyakit tetapi karena proses penuaan. Penyebab terjadinya kemunduran psikologis dapat berupa tidak senang dengan diri sendiri, orang lain, pekerjaan dan kehidupan. Bagaimana seorang lansia mengatasi ketegangan dan rasa stress dalam hidup akan mempengaruhi laju kemunduran itu. Motivasi juga memainkan peranan penting dalam proses kemunduran. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah akan hal-hal yang baru, sikap atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pola pikir baru akan lebih cepat mengalami proses kemunduran daripada orang-orang yang memiliki motivasi yang kuat. Waktu luang yang baru akibat dari pensiun sering mengakibatkan kebosanan yang semakin memperkecil motivasi seseorang.

b. Terjadi perbedaan perubahan yang dialami oleh lansia

Setiap orang menjadi tua secara berbeda karena mereka memiliki sifat bawaan yang berbeda secara sosial, ekonomi, pendidikan dan pola hidup yang berbeda. Sebagai contoh, beberapa orang merasa masa pensiun adalah suatu keberuntungan dan ada orang-orang yang menganggap sebaliknya.

c. Usia tua dinilai dengan kriteria yang berbeda

Orang-orang cenderung menilai lansia dalam hal penampilan dan kegiatan fisik. Lansia mempunyai rambut putih dan tidak lama lagi berhenti dari kegiatannya sehari-hari. Banyak orang berusia lanjut melakukan segala apa yang dapat mereka samarkan atau sembunyikan yang menyangkut tanda-tanda penuaan fisik.

d. Berbagai stereotip orang lanjut usia (sebagai usia yang tidak menyenangkan, tentang perubahan fisik dan perilaku yang menyertai lansia)

Terdapat banyak stereotip orang lanjut usia, cerita rakyat yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cenderung menggambarkan sebagai usia yang tidak menyenangkan.

e. Sikap sosial terhadap usia lanjut

Sikap sosial terhadap usia lanjut yang tidak menyenangkan mempengaruhi cara mereka memperlakukan lansia.

f. Orang usia lanjut memiliki status kelompok minoritas

Status kelompok minoritas terjadi akibat dari sikap sosial yang tidak menyenangkan terhadap lansia.

g. Lansia membutuhkan perubahan peran

Lansia diharapkan mengurangi kegiatan aktif dalam urusan masyarakat dan sosial juga dalam dunia usaha dan profesionalisme. Akibatnya terjadi pengurangan kegiatan yang dilakukan oleh lansia karena lansia perlu mengubah beberapa peran yang masih dilakukan. Perubahan peran sebaiknya dilakukan atas dasar keinginan pribadi bukan karena tekanan dari kelompok sosial.

h. Penyesuaian yang buruk merupakan ciri-ciri lanjut usia

Sikap sosial yang tidak menyenangkan bagi lansia menyebabkan kebanyakan lansia mengembangkan konsep diri yang juga tidak menyenangkan. Mereka yang masa lalunya sulit dalam menyesuaikan diri cenderung lebih sulit menyesuaikan diri dimasa lansia daripada yang masa lalunya mudah dan menyenangkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Keinginan menjadi muda kembali sangat kuat pada lansia

Status kelompok minoritas yang dikenakan pada lansia telah membangkitkan keinginan untuk tetap muda dan ingin dipermuda apabila tanda-tanda menua mulai tampak.

3. Tugas Perkembangan Lansia

Pada perkembangan masa lanjut usia juga memiliki tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh para individu yang memasuki usia lanjut. Adapun tugas perkembangan menurut Hurlock (1980) :

a. Penyesuaian terhadap menurunnya kekuatan dan kesehatan fisik secara bertahap
b. Penyesuaian dengan kegiatan yang berbeda dari kegiatan masa muda
c. Perlu menjadwalkan dan menyusun kembali kegiatan di masa lanjut usia
d. Persiapan dan penyesuaian terhadap kematian
e. Perlu membangun ikatan dengan anggota dari kelompok lanjut usia yang sama

Berkaitan dengan tugas perkembangan masa lanjut usia dan kegiatan-kegiatan yang sudah mengharuskan lanjut usia untuk menyesuaikan dengan usia dan kemampuannya, sebagian lansia yang lainnya mengisi kegiatan dengan melanjutkan kegiatan sebelumnya ketika masih dalam usia muda (Erikson dalam Maryam, 2008: 40) seperti bekerja dan tetap menerima tugas-tugas pekerjaan seperti pekerja yang lainnya,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena menganggap bekerja adalah kegiatan yang dapat mengisi keseharian yang masih mampu dilakukan.

4. Perubahan-perubahan yang Terjadi pada Lansia menurut Hurlock, (1980) :

Dalam masa lanjut usia juga pasti akan mengalami perubahan-perubahan baik fisik maupun psikologis. Perubahan-perubahan yang dialami usia lanjut menurut Hurlock (1980) diantaranya perubahan pemnampilan, perubahan bagian tubuh, perubahan fungsi fisiologis, perubahan panca indera, perubahan seksual, perubahan kemampuan motorik, perubahan kemampuan mental, perubahan minat.

a. Perubahan minat pada usia lanjut

Perubahan minat dan keinginan juga terjadi pada lansia, terdapat hubungan yang erat antara keinginan dan minat pada tingkat usia dan keberhasilan penyesuaian mereka. Sebaliknya, hal ini menentukan kebahagiaan atau tidak bahagianya yang akan diperoleh oleh lansia. Seorang lansia yang ingin mengubah minat dan keinginannya karena alasan pribadi lebih memperoleh kepuasan dibanding mereka yang mengubah kegiatannya karena sikap dari sebagian kelompok masyarakat.

1) Minat pribadi

Minat dalam diri sendiri orang akan lebih berorientasi pada dirinya sendiri ketika memasuki masa lansia, dimana mereka lebih banyak memikirkan dirinya daripada orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Minat sosial

Orang yang memasuki masa lansia akan merasa menderita karena jumlah kegiatan sosial yang dilakukannya semakin berkurang atau yang diistilahkan sebagai lepas dari kegiatan masyarakat (*social disengagement*) yaitu proses pengunduran diri secara timbal balik pada masa usia lanjut dari lingkungan sosial. Terdapat dua alasan mengapa partisipasi sosial pada lansia menurun, pertama, karena alasan kesehatan yang menurun, kedua, alasan yang sama pentingnya atau bahkan dianggap lebih penting yaitu tingkat keterlibatan dalam kegiatan sosial pada usia muda. Kegiatan pada usia muda akan mempengaruhi partisipasinya pada usia lanjut. Studi tentang partisipasi sosial menunjukkan bahwa mereka yang aktif pada masa muda akan aktif pula pada usia lanjutnya kecuali mereka memiliki hambatan tertentu.

5. Penyesuaian pekerjaan pada usia lanjut menurut Hurlock, (1980) :

a. Sikap kerja

Sikap kerja sangat penting terutama pada lansia yang bekerja karena sikap kerja tidak hanya mempengaruhi kualitas kerja tetapi juga sikapnya dalam menghadapi masa pensiun. Pada masa usia lanjut dan pada masa usia lainnya, setiap orang yang bekerja memiliki alasan yang berbeda terhadap pekerjaan yang diinginkannya. Kerja dapat mempunyai sikap terhadap jenis pekerjaan apapun, jika mereka memiliki sikap memperhatikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sosial masyarakat terhadap kerja waktu luang akan menjadi lebih berharga daripada waktu bekerja, sebaliknya jika mereka mempunyai sikap yang melibatkan ego atau kepentingan pribadi waktu untuk kerja jauh lebih berharga daripada waktu luang. Budaya sikap yang berlaku sebelumnya juga dapat mempengaruhi sikap pekerja lansia terhadap pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja bagi pekerja usia lanjut

Hanya ada beberapa pekerjaan yang terbuka bagi lanjut usia yang memiliki keterampilan tinggi atau jenis pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab tinggi

6. Kondisi yang mempengaruhi penyesuaian terhadap masa pensiun menurut Hurlock, (1980) :

a. Penyesuaian diri akan lebih baik jika para pekerja pensiun dengan sukarela dibandingkan dengan mereka yang pensiun dengan terpaksa.

b. Kesehatan yang menurun/buruk pada seseorang akan mempermudah proses penyesuaian dirinya sedangkan kondisi kesehatan yang baik cenderung tidak mudah melakukan penyesuaian .

c. Kebanyakan pekerja merasa bahwa berhenti dari pekerjaan secara bertahap lebih baik daripada berhenti bekerja secara tiba-tiba karena mereka kesulitan mengatur pola hidup yang tanpa bekerja.

d. Para pekerja yang dapat mengembangkan minat tertentu untuk menggntikan aktifitas bekerjanya dan tetap akan memperoleh kepuasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kontak sosial membantu mereka dalam proses penyesuaian terhadap masa pensiun

f. Status perkawinan yang baik cenderung akan membawa efek yang baik dalam proses penyesuaian diri lansia yang pensiun dibanding dengan status perkawinan yang kurang baik.

g. Semakin buruk penyesuaian terhadap masa pensiun jika para pekerja lansia semakin menyukai pekerjaan mereka, karena terdapat hubungan yang bertolak belakang antara kepuasan kerja dan kepuasan pensiun.

h. Sikap anggota keluarga terhadap masa pensiun memiliki pengaruh yang besar.

7. Tanda-tanda umum penyesuaian diri yang baik dan buruk pada lansia menurut Hurlock, (1980) :

   a. Penyesuaian diri yang baik

      1) Memiliki beragam minat yang kuat.
      2) Kemandirian dalam hal ekonomi, yang memungkinkan untuk lansia hidup mandiri.
      3) Merasakan kerja yang menyenangkan dan bermanfaat, tapi tidak banyak mengeluarkan biaya.
      4) Turut serta dalam organisasi kemasyarakatan.
      5) Memiliki kemampuan untuk menikmati kegiatan saat ini.
      6) Mengurangi kecemasan diri sendiri maupun orang lain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Penyesuaian diri yang buruk

1) Sedikit minat pada keadaan lingkungan saat ini
2) Banyak mengenang masa lalu
3) Merasa cemas, didorong dengan adanya perasaan menganggur
4) Kurang semangat, berkaitan dengan produktifitas dalam banyak bidang.
5) Menganggap aktifitas hanya membuang waktu.
6) Merasa kesepian, akibat dari hubungan keluarga.
7) Banyak mengeluhkan tentang segala sesuatu.
8) Adanya penolakan dari diri sendiri untuk mengikuti kegiatan sesama lansia karna menganggap hal tersebut membosankan

8. Kondisi yang menunjang kebahagiaan pada masa usia lanjut menurut Hurlock, (1980) :

a. Sikap yang menyenangkan terhadap sesama lansia, akibat dari kontak yang menyenangkan dengan lansia pada usia sebelumnya.
b. Kenangan yang menggembirakan sejak masa anak-anak hingga masa dewasanya.
c. Bebas menjalani gaya hidup yang diinginkan tanpa adanya intervensi dari luar.
d. Memiliki kesempatan untuk memantapkan kepuasan dan memiliki pola hidup yang diterima oleh keompok sosial dimana ia menjadi anggota dari kelompok tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Realistis terhadap perubahan fisik dan perubahan psikis karena usia lanjut.
f. Terus ikut serta dalam kegiatan yang berarti dan menarik.
g. Dapat diterima dan mendapat respek dari kelompok sosial.
h. Memiliki perasaan puas dengan keadaan yang sekarang.
i. Kesehatan yang baik tanpa mengalami masalah kesehatan yang kronis.
j. Menikmati kegiatan sosial yang diselenggarakan keluarga, teman atau kerabat lainnya.
k. Melakukan kegiatan produktif, baik kegiatan di rumah maupun sukarela.
l. Situasi keuangan yang memadai untuk memenuhi kebutuhannya.

9. Kategori Lansia

a. Lansia Potensial

Lansia potensial adalah individu yang memasuki masa lanjut usia yang masih mampu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Lansia potensial biasanya hidup di rumah, masih mampu bekerja dan mencari nafkah baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya (Indriana, 2012)

b. Lansia Tidak Potensial

Lansia tidak potensial adalah individu yang memasuki masa lanjut usia dan sudah tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya sebagian besar bergantung pada bantuan orang lain. Lansia tidak potensial membutuhkan bantuan orang lain untuk memenuhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan sehari-harinya. Bagi lansia yang masih memiliki keluarga, mereka akan bergantung pada keluarganya. Bagi lansia yang sudah tidak memiliki keluarga, bahkan hidupnya terlantar, biasanya akan menjadi penghuni panti werda yan berada di bawah naungan departemen sosial (Indriana, 2012)

C. Bekerja

1. Pengertian Bekerja

Bekerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. (Kamus besar bahasa Indonesia 2005).

Bekerja dalam sudut pandang sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, utamanya bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertangung jawabkan kepada Tuhan. (B. Renita 2006).

2. Status Pekerjaan

Status dalam pekerjaan adalah kedudukan sesorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit/kegiatan. Menurut SAKERNAS dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

survey BPS, mulai tahun 2001, status pekerjaan dibedakan menjadi 7 kategori yakni :

1) Berusaha sendiri yaitu tidak menggunakan pekerja dibayar
2) Berusaha dibantu buruh yang tidak tetap yakni menggunakan buruh/pekerja tidak tetap.
3) Berusaha dibantu buruh tetap yakni memperkerjakan paling sedikit satu orang tetap yangn dibayar
4) Buruh, karyawan/pekerja bebas yakni memiliki atasan/majikan tetap.
5) Pekerja bebas di pertanian yakni seseorang yang bekerja pada orang lain, majikan atau institusi yang tetap di usaha pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, dan perburuan, termasuk juga jasa pertanian.
6) Pembayaran harian maupun borongan seperti usaha di sector pertambangan, industri, listrik, gas, dan air.
7) Pekerja yang tidak dibayar yakni seseorang yang bekerja dengan tidak mendapat gaji.

D. Lansia yang Bekerja

Berdasarkan hasil dari pemaparan mengenai lansia dan bekerja. Lansia yang bekerja dapat dikategorikan dalam lansia potensial yang masih berdaya dalam menghasilkan barang atau jasa dalam pemenuhan kebutuhan sehari-harinya. (Indriana, 2012)

Berkaitan dengan bekerja, orang-orang yang bekerja akan memiliki status dalam pekerjaannya, dalam hal ini lansia yang potensial dan yang masih mampu bekerja juga dapat memiliki status dalam pekerjaannya. Status pekerjaan seperti bekerja dengan berusaha sendiri, berusaha dibantu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buruh tidak tetap, berusaha dibantu buruh tetap, menjadi buruh, karyawan atau pegawai, pekerja dalam sektor pertanian, atau dalam sektor industri. (BPS 2001)

E. Perspektif Teori

Penelitian ini akan menjelaskan gambaran dari dimensi spiritualitas kerja pada lansia yang aktif bekerja. Menurut Neck dan Milliman spiritualitas kerja tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan menghidupkan set-set pribadi dalam diri seseorang.

Tahap terakhir dalam rentang kehidupan sering dibagi menjadi usia lanjut dini, yang berkisar antara usia 60-70 dan usia lanjut yang mulai pada usia 70 sampai akhir dari kehidupan seseorang (Hurlock, 1980). Undang-Undang No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menetapkan batasan umur lansia di Indonesia adalah 60 tahun ke atas. Lansia ditandai dengan proses penuaan, dimana penuaan adalah proses alamiah yang terjadi sebagai dampak dari perubahan usia yang ditandai dengan penurunan kondisi fisik dan psikis (BPS Penduduk Lanjut Usia, 2017).

Pada pembahasan masa lanjut usia juga memiliki tugas perkembangan dan perubahan-perubahan yang dialami oleh individu yang memasuki masa lanjut usia yang menunjukkan adanya penurunan pada kekuatan dan kesehatan fisik, perubahan sosial dan mental (Hurlock, 1980). Kegiatan pada masa lanjut usia juga sebagian besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan mengalami perubahan yang meyesuaikan dengan kemampuannya.

Kesiapan sebagian lansia dalam menjalankan tugas perkembangan maupun kegiatan dengan penyesuaian di masa lansia juga dipengaruhi oleh kegiatan pada tahap kembang sebelumnya (Maryam, 2008: 40). Jika dalam tumbuh kembang sebelumnya lansia memiliki kemampuan-kemampuan yang sering dilakukan dalam kesehariannya seperti hobinya, kegiatan seperti olahraga dan lain sebagainya maka lansia masih akan memiliki kemampuan dan keseharian yang tidak jauh berbeda. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh lansia di perkembangan sebelumnya, sebagian lansia tersebut mengisi kegiatan dengan bekerja, karena menganggap kemampuan yang dimilikinya masih memungkinkan untuk aktif dan produktif di masa tuanya.

Pembagian kategori Lansia dapat dibagi menjadi dua yakni, lansia potensial dan lansia tidak potensial. Lansia potensial adalah individu yang memasuki masa lanjut usia yang masih mampu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Lansia potensial biasanya hidup di rumah, masih mampu bekerja dan mencari nafkah baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya (Indriana, 2012)

Dari pemaparan di atas ide pokok yang berkaitan dengan spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja adalah para individu yang memiliki penyesuaian kegiatan sehari-hari di masa tuanya dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja karena menganggap kekuatan fisik dan psikologisnya masih mampu untuk melanjutkan kegiatan bekerja, menganggap kegiatan bekerja masih cocok dan mampu dilakukan. Lansia yang bekerja juga dapat masuk dalam kategori lansia potensial yang mana dalam kegiatan sehari-harinya, lansia masih mampu menghasilkan barang atau jasa. Dengan adanya kegiatan bekerja inilah yang membawa lansia juga memungkinkan untuk memiliki makna tersendiri dari pekerjaannya, memiliki rasa terhubung dengan komunitas tempatnya bekerja dalam hal ini rekan-rekan kerjanya dan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi tempatnya bekerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini mengungkapkan gambaran dari dimensi spiritualitas kerja. Jenis penelitian ini menggunakan studi fenomenologi. Studi fenomenologi merupakan salah satu jenis dalam metode kualitatif yang mengungkap makna dari suatu fenomena.

Penelitian ini menggunakan pendekatan dan jenis penelitian tersebut karena tujuan dari penelitian ini adalah mengungkapkan secara lebih luas dan lebih dalam mengenai fenomena lansia bekerja dan berfokus pada sudut spiritualitas kerjanya yang kemudian akan digambarkan melalui ketiga dimensinya. Dimensi yang pertama yaitu *meaningful of work*, yang berkaitan dengan adanya pemaknaan dan tujuan tersendiri dari pekerja, memiliki perasaan senang dan nyaman ketika bekerja dan merasa *enjoy* ketika bekerja. Dimensi yang kedua yaitu *sense of community*, berkaitan dengan adanya hubungan yang antara baik pekerja dengan rekan kerjanya, adanya sikap saling mendukung dan kerja sama ketika bekerja. Diemnsi yang ketiga yaitu *alignment with organizational values*, berkaitan dengan hubungan pekerja dengan organisasi/perusahaan tempatnya bekerja, kontribusi yang diberikan oleh pekerja untuk organisasi/perusahaan, dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan/organisasi tempatnya bekerja pada pekerjanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai instrumen utama pengumpulan data dengan metode dan beberapa peralatan yang membantu peneliti mengumpulkan data. Peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai pengamat informan. Dengan menggunakan lampiran *informed concent* informan mengetahui bahwa peneliti sendiri yang sedang melakukan proses pengumpulan data. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif fenomenologi karena peneliti ingin secara langsung mengetahui lebih banyak mengenai spiritualitas kerja pada lansia atau informan yang bekerja. Peneliti langsung yang mewawancarai informan di tempat yang sudah disepakati sebelumnya bersama informan, adapun peralatan yang digunakan peneliti :

(1) Lembar dokumen interview guide dan *informed concent* : digunakan untuk proses wawancara dan digunakan untuk mendapatkan izin dari informan, agar informan mengetahui lebih jelas maksud dan tujuan penelitian ini, dan untuk mendapatkan identitas informan secara langsung.

(2) Alat tulis : digunakan untuk menulis hal-hal penting dalam proses pengambilan data, dan untuk informan mengisi *informed concent*.

(3) *Smartphone* : digunakan untuk merekam percakapan dengan informan dan untuk mengambil gambar dengan informan saat pengambilan data berlangsung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini ada di tiga tempat yang berbeda yakni di Desa Driyorejo, Gresik tepatnya di kawasan industri tempat informan bekerja, lokasi ini menjadi tempat pengumpulan data selain karena informan sedang bekerja saat itu juga karena untuk melihat langsung kondisi tempat bekerja informan. Lokasi ini juga sesuai dengan topik pembahasan yang dipilih dalam penelitian. Lokasi berikutnya adalah di Kavling Desa Pekarungan, Sidoarjo, tepatnya adalah di tempat praktek bidan sekaligus di rumah informan. Tempat ini menjadi lokasi pengambilan data kedua selain karena permintaan langsung dari informan juga karena tempat ini menjadi sarana kerja informan, selain informan bekerja di tempat kerjanya di sebuah klinik swasta. Lokasi yang terakhir adalah di Perumahan Graha Asri Sukodono, Desa Pekarungan, Sidoarjo, tepatnya adalah di rumah informan. Tempat ini menjadi lokasi pengambilan data ketiga karena permintaan langsung dikarenakan informan kurang setuju jika penelitian dilakukan di tempat kerjanya.

D. Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian imi adalah hasil wawancara peneliti dengan informan utama dan informan pendukung, dilengkapi dengan rekaman wawamcara yang selanjutnya akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diolah dan dianalisis oleh peneliti menjadi hasil dan kesimpulan dari penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan, seperti halnya dokumen atau sebagainya (Moleong, 2007). Data penelitian ini diperoleh dari sumber primer yakni tiga orang lansia, yakni seorang lansia berusia 64 tahun dan dua orang lansia berusia 63 tahun yang masing-masing masih bekerja.

Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah tiga orang kerabat atau keluarga dari informan yang bertindak sebagai *significant other* (informan pendukung). data dari *significant other* diperoleh menggunakan metode wawancara, dipilih berdasarkan kedekatan dan kepahaman informan pendukung terhadap informan.

3. Informan tergolong dalam usia lanjut yaitu berusia antara 63 dan 64 tahun. Informan yang dipilih adalah lansia karena ingin mengetahui lebih jauh mengenai dimensi dari spiritualitas kerja pada lansia yang masih bekerja. Lansia yang dipilih dalam penelitian ini juga yang masih aktif bekerja karena sehubungan dengan tujuan dari penelitian ini yakni ingin mengeksplorasi gambaran dari pemaknaan pada pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, dan dengan organisasi tempatnya bekerja.
4. Jumlah subjek sebanyak tiga orang diantaranya :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Informan pertama bernama Pyadi, berusia 63 tahun, lahir di Lamongan, 01 Januari 1956, merupakan seorang Wakil Pelaksana dari beberapa proyek di PT. MBA, bertempat tinggal di Desa. Randu Bener Kembang Bahu RT. 006, RW. 001, Lamongan.

b. Informan kedua bernama Darmawati, berusia 63 tahun, lahir di Lampung, 18 Desember 1956, merupakan seorang Bidan di Klinik Nurani Sukodono Sidoarjo, bertempat tinggal di Kavling Telkom Blok A/03 Desa. Pekarungan, Sukodono, Sidoarjo.

c. Informan ketiga bernama Hj. Siti Roemini Sidiq, berusia 64 tahun, lahir di Surabaya, 15 Februari 1955, merupakan seorang Karyawan bagian Administrasi di Koperasi Syariah Bersama Surabaya, bertempat tinggal di Perumahan. Graha Asri Sukodono AD-18, RT 46, RW 12, Pekarungan, Sukodono, Sidoarjo.

c. Seluruh informan adalah lansia yang masih aktif bekerja setiap harinya.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengetahui hasil penelitian diperlukan data yang cukup lengkap yang diperoleh dari teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wawancara merupakan salah satu teknik yang diambil untuk dapat secara langsung berinteraksi dengan subjek, memperoleh informasi yang berkaitan maupun tidak berkaitan langsung dengan topik penelitian, bisa mempertimbangkan waktu dan kondisi saat akan dilakukan wawancara, dapat menambah pengetahuan yang tidak terduga saat proses wawancara berlangsung. (Stewart Cash dalam Herdiansyah 2011).

E. Analisa Data

Analisis terhadap data pengamatan dan wawancara sangat dipengaruhi kejelasan mengenai hal-hal sedang diungkap peneliti melalui pengamatan yang diinginkan (Poerwandari, 2001). Peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

a. Peneliti menganalisis data kualitatif dengan proses pengumpulan data, interpretasi data, dan penulisan naratif lainnya.
b. Peneliti melakukan reduksi hasil pengumpulan data ke dalam pola-pola tertentu, melakukan kategorisasi tema, memilah dan menyatukan tema yang sama. Kemudian melakukan interpretasi kategori tersebut.
c. Peneliti mengubah data tersebut kedalam bentuk matriks, untuk mempermudah peneliti dan pembaca melihat data secara sistematis.
d. Peneliti melakukan identifikasi prosedur pengkodean (*coding*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil analisis data yang telah melewati prosedur reduksi yang telah diubah menjadi bentuk matriks dan telah diberi kode (*coding*) yang kemudian akan disesuaikan dengan model kualitatif yang dipilih.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data (Moleong, 2007). Teknik triangulasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, teknik ini digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber kemudian dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, mana pendangan yang berbeda sehigga dapat menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2007).

Keabsahan data dengan triangulasi dalam penelitian ini diambil dari hasil wawancara dengan si*gnificant others* yaitu salah satu keluarga atau kerabat subjek. Hasil wawancara dengan subjek dilakukan pengecekan dengan sumber yang berbeda yang dalam hal ini *significant others.* Pengecekan difokuskan pada tema yang telah ditemukan peneliti berdasarkan hasil wawancara yang terbentuk dalam lampiran verbatim, dan hasil audio rekaman wawancara oleh para informan.

Teknik triangulasi ini dipilih dan digunakan dalam penelitian ini karena, informasi pendukung yang diambil adalah dari orang-orang terdekat informan yang memiliki kepahaman tentang informan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Setting* Penelitian

Penelitian dimulai dengan mencari informan yang sesuai dengan kriteria lansia yang bekerja. beberapa cara yang dilakukan untuk mencari informan adalah dengan menghubungi beberapa orang yang memiliki kerabat lansia yang masih aktif bekerja dan juga dengan mencari informasi dari perkumpulan senam lansia yang terdekat. Setelah mendapat beberapa informasi, kemudian mulai mencari informasi lainnya dengan menanyakan dan memastikan bahwa orang tersebut telah memenuhi kriteria yang dimaksud untuk dapat dijadikan informan. Dari pencarian tiga informan utama, dua orang adalah perempuan dan seorang laki-laki.

Jika informasi yang sesuai dengan kriteria inti yang telah ditentukan, maka akan dimulai menggali data secara lanjut dengan mewawancarai informan dan *significant other* dari masing-masing informan. Satu persatu dari informan dihubungi dengan memaparkan tujuan dan meminta kesediaan waktu dari informan sampai ditemukan kesepakatan untuk melakukan penggalian data.

Wawancara dilakukan pada tanggal 24 November, 4 dan 14 Desember 2019. Dalam tiga pertemuan ini sudah didapatkan poin-poin dari spiritualitas kerja dari informan. Penggalian data dimulai dari informan pertama dengan wawancara yang dilakukan di tempat kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informan yakni di Desa Driyorejo, Gresik tepatnya di kawasan industri. Setelah mewawancarai informan utama dilanjutkan dengan mewawancarai *significant other* yang dilakukan di lokasi yang berbeda. Penggalian data kedua dilakukan di tempat praktek bidan sekaligus rumah informan yakni di Kavling Telkom, Desa. Pekarungan, Kab. Sidoarjo. Setelah mewawancarai informan utama, dilanjutkan dengan mewawancarai *significant other* di lokasi yang sama. Penggalian data terakhir dilakukan di rumah informan tepatnya di Perumahan. Graha Asri Sukodono AB/18 Sukodono, Sidoarjo. Setelah selesai mewawancarai informan utama, kemudian dilanjutkan dengan mewawancarai *significant other* di lokasi yang sama.

Informan 1 berinisial YD berusia 63 tahun lahir di Lamongan, 11 Maret 1956. YD tinggal di Lamongan, dan bekerja di salah satu PT yang kantornya terletak di Surabaya sebagai wakil pelaksana dari proyek-proyek yang dikerjakan oleh perusahaan tersebut. YD memiliki 2 orang anak dan 3 orang cucu yang sebagian sudah lulus kuliah. YD bekerja di perusahaan tempatnya bekerja saat ini sejak tahun 1998. Interaksi bersama dengan YD adalah ketika proses wawancara selama kurang lebih 26 menit di tempat kerja YD. Selama proses wawancara YD tidak banyak memberikan sikap terbuka, YD menjawab pertanyaan dengan volume suara yang cukup pelan.

Informan 2 berinisial DA berusia 63 tahun, lahir di Lampung, 11 Desember 1956. DA bertempat tinggal di Kavling. Telkom A/3,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sukodono, Sidoarjo. DA memiliki 3 orang anak. DA menjabat sebagai bidan senior di salah satu klinik di Sukodono dan juga membuka praktek bidan di tempat tinggalnya. Sebelumnya, DA berdinas di Puskesmas Sukodono sampai tahun 2012 kemudian pensiun dan berpindah ke Klinik Nurani hingga sekarang. Interaksi bersama dengan DA dilakukan ketika proses wawancara selama kurang lebih 20 menit di tempat tinggal DA sekaligus juga tempat praktek bidan DA. Selama proses wawancara, DA memberikan penjelasan yang lugas dan terbuka, DA lebih banyak berinteraksi tatap muka dan antusias menceritakan beberapa hal di tempat kerjanya.

Informan 3 berinisial SR berusia 64 tahun, lahir di Surabaya, 15 Februari 1955. SR bertempat tinggal di Perumahan Graha Asri Sukodono Blok AD/18, Sukodono, Sidoarjo. SR bertugas membantu urusan Administrasi di salah satu koperasi syariah di Surabaya. SR sebelummya bekerja di Bumi Putera, kemudian pensiun dan berpindah ke Koperasi Sejahtera Bersama Syariah di Surabaya sejak tahun 2012 hingga sekarang. Interaksi bersama dengan SR adalah ketika proses wawancara selama kurang lebih 30 menit yang dilakukan di tempat tinggal SR. Selama proses wawancara SR memberikan jawaban yang menceritakan tentang kegiatannya di kantor dan beberapa kendala yang sering dialaminya selama bekerja, SR juga antusias dalam menceritakan kejadian-kejadian yang menjadi pengalamannya ketika bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam melakukan penggalian data ini, ditemukan beberapa kendala seperti, kendala waktu yang mengharuskan untuk menunggu kepastian kesediaan informan untuk dilakukan wawancara, kendala jarak dari lokasi penggalian data dan kendala cuaca yang memungkinkan kegiatan wawancara dapat diundur waktunya.

Daftar waktu pelaksanaan wawancara pada informan dan *significant other* yakni sebagai berikut :

Tabel 1. Waktu Pelaksanaan Wawancara Informan dan *Significant Other*

No.	Informan dan *significant other*	Hari, tanggal dan waktu	Kegiatan	Tempat
1.	YD (Informan 1)	Minggu, 24 November 2019, pukul 14.30-15.00 WIB	Wawancara mendalam	Desa Driyorejo, Gresik kawasan industri (tempat kerja informan)
2.	FA (*Significant Other* 1)	Minggu, 24 November 2019, pukul 18.00-18.30 WIB	Wawancara	Jl. Raya Menganti Wiyung Gang I Tengah RT 01/RW 02, Wiyung Surabaya (tempat tinggal *signifivant other*)
3.	DA (Informan 2)	Rabu, 4 Desember 2019 pukul 19.15-19.45 WIB	Wawancara mendalam	Kavling Telkom, Desa. Pekarungan, Kab. Sidoarjo (rumah informan)
4.	DR (*Significant Other* 2)	Rabu, 4 Desember 2019 pukul 19.50-20.00 WIB	Wawancara	Kavling Telkom, Desa. Pekarungan, Kab. Sidoarjo (rumah informan)
5.	SR (Informan 3)	Sabtu, 14 Desember 2019, pukul 09.30-10.00 WIB	Wawancara mendalam	Perumahan. Graha Asri Sukodono AB/18 (Rumah informan)
6.	AY (*Significant Other 3*)	Sabtu, 14 Desember 2019, pukul 10.00-10.30 WIB	Wawancara	Perumahan. Graha Asri Sukodono AB/18 (Rumah informan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil dari wawancara penelitian spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 1

1) Gambaran dimensi spiritualitas kerja

Hasil wawancara bersama informan 1 yang dilakukan pada tanggal 24 November 2019. Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai alasan apa yang membuat informan masih bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Apa yang membuat *mbah tasih* kerja sampai *sak niki*?." VP.1.Wcr.10
>
> "Masih sehat mbak,." YD.IU1.Wcr.13
>
> "*Nggih sek seneng* kerja mbak". YD.IU1.Wcr.16
>
> "*Nggih awak iki mboten soro kerjo soyo pikiran e mbak, momong uwong ngoten niku* tapi *mboten soro soal e pun* puluhan tahun, *pun* biasa." YD.IU1.Wcr.318
> "*Kangge ekonomi, ambek nyekolahne anak putu*." YD.IU1.Wcr.21
>
> "*Nggih tasih seneng kerjo, pengen nguliahne anak putu, kangge mbantu nyekolahne*." YD.IU1.Wcr.26

Significant Other juga diberikan pertanyaan yang sama dengan informan mengenai alasan yang membuat informan masih bekerja sampai saat ini, dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Menurut mbak Fitri, kenapa kakeknya mbak Fitri sampai saat ini masih bekerja?." VP.1.Wcr.1
>
> "Soalnya beliau masih mampu, masih sehat juga, dan masih merasa kuat aja, soalnya orangnya juga nggak mau pensiun terlalu dini mungkin ya soalnya masih kuat dan masih bisa cari uang sendiri gak mau nyusahin orang lain atau anaknya atau cucunya atau yang lain." FA.SO1.Wcr.5

Ketika *significant other* ditanya mengenai biaya yang diberikan oleh informan untuk pendidikannya, *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Tujuan dari bekerjanya bapak Yadi ini untuk menguliahkan anak cucunya, terutama cucunya, supaya bisa sekolah yang tinggi, benar *nggak mbak*?." VP.1.Wcr.22
>
> "Iya memang, *eh* jujur ya untuk pendidikan, segala pendidikan biaya hidup itu jarang dari orang tuaku, jadi semuanya dibalikkan sama *mbahkung* atau kakek, soalnya kakek yang membiayai aku *pas* kuliah, sekolah dan lain-lain gitu, jadi semua keperluanku untuk pendidikan itu ikut kakekku." FA.SO1.Wcr.29

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai perasaan inforrman ketika bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "*Mbah* kalau kerja *niku, perasaan e pripun*?." VP.1.Wcr.30
>
> "Senang." YD.IU1.Wcr.32

Ketika informan diberi pertanyaan mengenai hubungannya dengan rekan-rekan kerjanya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "*Kaleh tiyang-tiyang, anak buahe mbah pripun hubungan kerjae*?." VP.1.Wcr.97
>
> "*Sae-sae mawon sedoyo, soal e nggih bade mangkat niku nggih ngebel* (telpon), "berangkat mbah", "*iyo budalo*" *ngoten, dadi* komunkasi *niku ten griyo kaleh ten mriki* komunikasi, *semerap ngoten*." YD.IU1.Wcr.100
>
> "*..sae mawon, ten mriki kan kuline echo mboten* pernah *cek-cok ngoten.* Satpam *e nggih sami sedoyo*." YD.IU1.Wcr.192

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai, sikap kerja sama antara informan dan rekan-rekan kerjanya, informan memberi jawaban sebagai berikut :

> "Dalam waktu kerja *ngoten niki, pripun* kerja sama saling membantu *ngoten mbah*?." VP.1.Wcr.112
>
> "*Nggih,* saling membantu, *wonten* keluhan *nopo ngoten* saling membantu, *wonten kerepotan nopo ngoten misale* dibantu, *mboten wonten* kok pihak *niki-niku ngoten mboten*. Memang *ten mriki echo*." YD.IU1.Wcr.116
>
> "Kerja sama *e niku misal e* barang *pun dugi ngoten niku* kerja sama, *tumbas* barang *ngoten niku kulo tumbasno, sareng sedoyo, kulo tumbas* semen *misale sedoso,* sama-sama *budal mbetho* sepeda *dipendeti, ngoten biasane sedoyo.* Saling membantu *e niku misal e alat-alate dijupuk ngoten, sae sedoyo*." YD.IU1.Wcr.157

Ketika ditanya mengenai hubungan informan dan rekan-rekan kerjanya diluar jam bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "*Pas* kerja *kaleh* diluar jam kerja, hubungan *e kaleh tiyang-tiyang pripun mbah*?." VP.1.Wcr.124
>
> "*Nggih* biasa, *podo mawon gak ono mbedakno iki* tukang, kuli, mandor, wakil mandor, *mboten enten sami nek tasih kerjo niku benten, benten e niku kulo* ngomong '*abang*'

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *nggih diturut 'abang' gak atek mbantah, kulo* ngomong *iki-iki kerjoan iki, pun* langsung *kerjo.* " YD.IU1.Wcr.128
>
> "*Nggih sami biasa,* hiburan biasa *ngoten niku wes koyo keluargalah istilah e mulane kulo kan mboten wonten tiyang dugi* Lamongan, *kulo piyambak. Kulo nggih apik-apik i tiyang ngooten, dadi kulo kaleh tiyang niku 'gesekan' nopo mboten* pernah." YD.IU1.Wcr.141

Significant Other dari informan 1 juga diberikan pertanyaan yang sama, mengenai hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk dengan rekan kerjanya sendiri, mbak Fitri tau nggak? Gimana hubungannya bapak Yadi dengan rekan-rekan kerjanya?." VP.1.Wcr.125
>
> "Kalau mbak Fitri sendiri, sampai kenal *gak sih* sama rekan-rekan kerjanya *mbah* Yadi?." VP.1.Wcr.155
>
> "Pernah gak, mbak Fitri dengar ada masalah apa di tempat kerjanya, atau sama atasannya mungkin?." VP.1.Wcr.166
>
> "Kalau rekan-rekan, yang atasannya ya baik ya, soalnya *mbah* Yadi *kan* untuk bawahannya jadi banyak dihubungi, terus dicariin, terus kalau ada apa-apa juga menghubungi *mbah* Yadi, gitu. Kalau untuk rekan-rekan sejawatnya, atau bawahannya juga sering menghubungi mbah Yadi juga soalnya kan mbah Yadi yang koordinir kerjaan itu iya apa enggaknya besok masuk apa enggaknya terus selain itu juga ada kayak kerja sama dengan pihak lain mbah Yadi juga yang *handle*, kayak material atau sama jasa yang lain pasti mbah Yadi yang pegang, gitu." FA.SO1.Wcr.131
>
> "*Hmm* beberapa *sih*, ada satu namanya pak Nur, itu yang dari aku masih SD sampai sekarang aku udah gede udah nikah itu masih berhubungan baik sama beliau." FA.SO1.Wcr.156
>
> "Enggak *sih* untuk sejauh ini, mungkin kalau masalah itu bukan masalah yang kerja sama antara orang lain, mungkin masalah internal aja, mungkin kuncinya lupa atau ketinggalan gitu. *Gak* sampai masalah yang berhubungan dengan orang lain. " FA.SO1.Wcr.170

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketika diberikan pertanyaan mengenai sikap yang diberikan oleh perusahaan/organisasi tempat informan bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "*Oh nggih, nah niku* PT. MBA *niku* menurut *njenengan pripun mbah nek kaleh njenengan, kaleh* karyawan *ten mriki*?." VP.1.Wcr.201
>
> "*Nggih nek* PT *ne niki tiyang sae mbak, kulo tumut niki* mulai tahun '98 *sampe sak niki*. *Ning* kantor *niku* paling *tuwek kulo tok, mangkane tiyang-tiyang niku nyeluk mbah e, mbah e sedoyo. Tiyang sak njenengan niki ten mriku wonten kaleh, biasane kulo jem, mboten angsal* telepon *teros e ben mboten kalong artone ten hape, kalong kantor mawon. Sae sedoyo,* pegawai *e* kantor *nggih sae, sng kerjo ten mriki nggih sae, sae sedoyo, mboten wonten* kendala *nopo, mboten* pernah." YD.IU1.Wcr.206
>
> "*Nggih wonten* perhatian, pegawai *e* perhatian, misal *e koyok bayarane ngoten niku mboten* pernah telat, misal *e gak* dikasih uang hari Sabtu anak buah *e* kasihan sudah ditunggu anak istri, *ngoten. Sae kaleh* pekerja *ngoten niku*, semuanya *niku kaleh* mandor, pelaksana *sae sedoyo bos e niku*. *Kulo barang ngoten niku wau,* misal *e* semen telat *ngoten*, pekerja *mboten sampe nganggur, mboten nek ten mriki misal e* semen telat *nggih kulo tumbas piyambak mawon, sedoso kaleh doso ngoten kulo ajak mbetho* sepeda *mbetho kaleh ta. Mboten "gak onok* semen, *prei ae" ngoten mboten. Kulo ajak tumbas. Sae ne ngoten niku, nek mboten sae kan "gak onok yawes, entenono ae" kan ngoten. Dadi* pekerja *e mboten gelo*." YD.IU1.Wcr.230

Ketika ditanya mengenai jaminan kesehatan, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "*Wonten* jaminan, *nopo* BPJS *ngoten mbah*?." VP.1.Wcr.275
>
> "*Mboten wonten, misale wonten nggih ojo sampek nggih mbak*, pekerja kecelakaan *kulo* tanggung jawab *mbak*, rumah sakit *pundi dibetho, mangke* diganti." YD.IU1.Wcr.277

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Significant Other dari informan 1 juga ditanya hal yang sama mengenai sikap yang diberikan oleh perusahaan/organisasi tempat informan bekerja, dan *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau menurut mbak Fitri, untuk orang-orang di dalam perusahaan atau PT yang menaungi pekerjaannya mbah Yadi itu seperti apa mbak, sikap-sikapnya ke karyawannya?." VP.1.Wcr.198
>
> "Tau pernah *sih*, kalau soal itu, mbah Yadi kan pernah kayak kecelakaan waktu kerja itu juga dianterin kok, diajak berobat. Tapi mbah Yadinya minta dirawat di rumah aja jadi dianterin. Tiap ada hari Raya ada *reward* sendiri, kan yang punya *chineese* juga jadi kalau mau Imlek atau hari besarnya orang *chineese* juga dibagi. Meskipun gak melulu soal nominal tapi kadang dikasih barang gitu." VP.1.Wcr.206

b. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 2

1) Gambaran dimensi spiritualitas kerja

Hasil wawancara bersama informan 2 yang dilakukan pada tanggal 4 Desember 2019. Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai alasan apa yang membuat informan masih bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Apa yang membuat ibu masih bekerja sampai saat ini?". VP.1.Wcr.1
>
> "Kalau saya itu, bekerja itu apa ya, mencari kesibukan kan biasanya selama ini kita kerja, terus biasanya kalau sudah pensiun kan jadinya *sumpek*, selain kita itu supaya ilmunya tidak lupa, sudah itu kita masih mempunyai teman, jadi kita bekerja itu bukan hanya materinya aja, kalau dilihat dari gajinya ya tidak sesuai ya." DA.IU2.Wcr.4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Iya, terus juga kan kalau kita itu beda mbak, kalau masih aktif disitu seenggak-enggaknya kita ada gimana ya mbak ya ada komunikasi, jadi kalau kita hanya di rumah saja kita tidak menambah pengetahuan, misalnya saya di rumah aja praktek *full* nih, tidak ikut IBI gitu misalnya, jadi kan kalau ada pengetahuan baru kan jadi gak tau." DA.IU2.Wcr.133

Significant other dari informan 2 juga diberikan pertanyaan mengenai alasan informan bekerja hingga saat ini, dan significant other memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Menurut mbak Dian, kenapa ibu sampai sekarang masih bekerja?." VP.1.Wcr.1
>
> "*Hmm* cari kseibukan, trus biar ini ya selalu produktif." DR.SO2.Wcr.4

Ketika diajukan pertanyaan mengenai perasaan informan ketika bekerja. Informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Bagaimana perasaan ibu ketika bekerja?" VP.1.Wcr.17
>
> *"Kayanya* malah menyenangkan ya, kalau gak menyenangkan ya saya udah *nggak hehehe."* DA.IU2.Wcr.19
>
> "Iya. Jadi kita itu kadang-kadang mencari kepuasan batin, *nah* jadi misalnya kita nangani orang melahirkan kalau kita berhasil apa itu perasaannya senang, itupun saya tanya sama bidan-bidan itu ya begitu, kalau sudah merasa berhasil kita menolong orang, kita punya perasaan kepuasan batin tersendiri." DA.IU2.Wcr.25

Ketika diberikan pertanyaan mengenai hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya, informan 2 memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau dengan rekan-rekan kerja ibu, dengan yang seumuran atau junior-juniornya ibu, seperti apa bu hubungannya?" VP.1.Wcr.171

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Kalau saya sih gak ada masalah. Apalagi mereka kan anak-anak kita." DA.IU2.Wcr.177

Significant other juga diberikan pertanyaan mengenai hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya dan *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau mbak Dian sendiri pernah tahu hubungan ibu dengan rekan-rekan kerja ibu seperti apa?." VP.1.Wcr.20
> "Baik-baik aja, ya kayak biasa, kayak orang kerja itu seperti apa." DR.SO2.Wcr.27

Informan menambahkan kedekatan informan dengan rekan-rekan kerjanya.

> "Iya sudah dekat, jadi seperti ya mau *guyon*, mau apa gitu jadi mereka itu terbukalah. Jadi misalnya kalau ada masalah mereka kan tanya dulu "bu Darma, gini-gini gini" misalnya juga dari kepala Kliniknya dr. Lilik "mbak ini mau ada kegiatan ini-ini" "*oh* iya bu, ini nanti saya sampaikan dulu ke bu Darma nanti baru ada jawabannya." DA.IU2.Wcr.182

Ketika diajukan pertanyaan mengenai kerja sama diantara informan dan rekan-rekan kerjanya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk bekerja samanya ketika bekerja bagaimana bu?" VP.1.Wcr.197
>
> "Gak ada masalah, kita saling membantu, kita saling mengerti aja." Record3:DA:2:199

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai bagaimana hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya diluar jam kerja dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Kalau untuk hubungan ibu dengan rekan-rekan kerja ibu diluar jam kerja, seperti apa bu?" VP.1.Wcr.202
>
> "Biasa saja, jadi gak ada bedanya jam kerja sama tidak jam kerja, sama. Enak ya kerja gitu *hehehe makanya* jadi betah-betah aja mereka juga jadi betah, jadi gini kalau saya ya kaya bikin jadwal saya sama adik-adik bidan "ayo bikin jadwal, sekarang bikin jadwal itu bergantian minimal satu orang" bikin jadwal itu saya bilang sama-sama enak jadi jangan dominan, *nah* sebelum bikin jadwal kan mereka tanya, siapa yang mau ada perlu tanggal sekian-sekian untuk jadwal bulan depan, *nah* sudah itu nanti bergantian, bulan ini bidan ini, bulan depan bulan depan jadi biar enak sama enak, pokoknya gimana saya bilang caranya kerja itu nyaman jadi jangan dominan satu orang yang enak, sama-sama enak, *nah* terus kalau misalnya ada yang perlu tolong digantikan karena kita kan sama-sama ada kebutuhan *nggak* pasti kan, *nah* itu." DA.IU2.Wcr.207

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai nyaman atau tidaknya informan ketika bekerja, dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau di Nurani, ibu merasa nyaman dengan situasi dan kondisinya atau bagaimana bu?." VP.1.Wcr.147
>
> "..kalau saya di kebidanannya nyaman-nyaman aja soalnya kan ini ada 8 bidan, dan merekapun juga kayanya enak sama kita, rukun-rukun aja jadi kalau ada apa-apa juga "bu ini gimana gini-gini", gitu." DA.IU2.Wcr.162

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai berselisih pendapat pada saat bekerja dan cara penyelesaiannya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Apakah pernah ada selisih pendapat atau salah paham dengan rekan-rekan kerja ibu?" VP.1.Wcr.243
>
> "Yaa mungkin.. kayanya.. kayanya *gak* ada ya, mereka itu saling paham nanti kita *share* sama-sama, antara adik-adik waktu itu kan ada aja *sih* yang kadang-kadang ngomongnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> agak kasar yang satu tersinggung *nah* datang kesini, "bu saya mau berhenti gini-gini-gini" *aduh.. nah* nanti kita selesaikan tolong begini-begini, akhirnya selesai." DA.IU2.Wcr.248
>
> "Kalau sudah ada masalah seperti itu, cara penyelesaiannya seperti apa bu?" VP.1.Wcr.274
>
> "Biasanya mereka *tu* gini, ada yang, ada masalah gini-gini, kan kadang ada yang gak terbuka ya, *nah* nanti disitu saya kumpulkan, dikumpulkan "ayo kita selesaikan masalah, gimana enaknya." DA.IU2.Wcr.278

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai ada atau tidaknya masalah komunikasi antara informan dengan atasan informan di klinik tempat informan bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk masalah komunikasi, ada bu? Mungkin dengan pejabat-pejabat di klinik?" VP.1.Wcr.322
>
> "Kayanya *enggak* ya, soalnya *kan* Kliniknya ya maksudnya *gak kayak* pabrik besar gitu, jadi *kan* ada sistem kekeluargaannya, jadi semua masalah itu bisa diselesaikan dengan kepala dingin." DA.IU2.Wcr.326

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai ada atau tidaknya kegiatan yang diadakan oleh klinik tempat informan bekerja, dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau dari kinik, apakah ada seperti kegiatan untuk karyawan-karyawannya bu?". VP.1.Wcr.352
>
> "*Oh* pernah, jadi kita *kayak* seperti jalan-jalan. *Refreshing* gitu ke Jogja, ini kan juga apalagi persiapan akreditasi *nah* jadi kita sering kumpul, nanti komunikasi karna sudah ada WA ya jadi melalui WA dokternya, nanti tanggal sekian kita kumpul tanggal sekian siapkan apa gitu." DA.IU2.Wcr.356

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Significant other juga diberikan pertanyaan yang sama terkait dengan kegiatan yang diadakan oleh klinik tempat informan bekerja, dan *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk kegiatan *refreshing* kaya ke Jogja dari Klinik mbak pernah tahu atau pernah ikut juga mungkin?." VP.1.Wcr.72
>
> "*Oh* iya jalan-jalan ke Jogja, iya tahu tapi enggak pernah ikut *hehehe.*" DR.SO2.Wcr.77

c. Deskripsi Hasil Penelitian Informan 3

1) Gambaran dimensi spiritualitas kerja

Hasil wawancara bersama informan 3 yang dilakukan pada tanggal 14 Desember 2019. Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai alasan apa yang membuat informan masih bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Apa yang membuat umi masih bekerja sampai sekarang?". VP.1.Wcr.1
>
> "Bekerja itu adalah suatu ibadah *mbak* buat saya, karena tanpa bekerja kita tidak ada aktifitas lainnya mungkin ya, tapi yang namanya bekerja itu banyak teman juga ya, juga banyak kita bersosialisasi, jadi semakin apa ya menambah ilmu pengetahuanlah di luar itu." SR.IU3.Wcr.4

Significant Other juga diberikan pertanyaan yang sama mengenai alasan informan masih bekerja sampai saat ini, dan *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Menurut ibu, mengapa umi sampai sekarang masih bekerja?". VP.1.Wcr.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Kalau dari saya mungkin, bukan karena kebutuhan ya tapi kalau memang sudah kebiasaan untuk bekerja kalau suruh diam kan *ndak* bisa, jadi tetap intinya meskipun sudah sebenarnya, kalau sama anak-anaknya juga sudah *gak* boleh, tapi karena keinginan umi sudah biasa kegiatan dan beraktifitas jadi ya *ndak* mau." AY.SO3.Wcr.4

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai makna pekerjaan informan saat ini, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Bagaimana umi memaknai pekerjaannya umi saat ini?". VP.1.Wcr.17
>
> "Sangat bagus sekali, enak juga saya rasa karena ya itu tadi, karena kita itu bukan mikirkan masalah suatu penghasilan tetapi suatu ibadah saya terhadap sesama saya gitu semakin, bagaimana kita ketemu dengan seusia saya atau yang lebih muda dengan saya ternyata itu bisa sama-sama pemikirannya itu bisa klop gitu *lho mbak*, bisa sama tujuannya juga seperti itu." SR.IU3.Wcr.20

Ketika informan diberikan mengenai perasaannya ketika bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Bagaimana perasaan umi ketika bekerja?". VP.1.Wcr.36
>
> "Sangat *seneng* sekali." SR.IU3.Wcr.38

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk hubungan dengan rekan-rekan kerjanya umi, yang usianya seumuran dengan umi atau yang lebih muda dari umi bagaimana mi?" VP.1.Wcr.197
>
> "Baik juga, saling menghormati juga sama saya. Kalau ngasih informasi "*mbak* ini, *anu* baru peraturannya seperti gini-gini, harus gini dulu" ya saya *nerima* juga, *kan* setiap peusahaan itu mengikuti dari pusat *toh mbak* ya, ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> peraturan baru, ada apa, atau apa gitu kan harus kita sampaikan juga sama yang walaupun itu diatasan saya, *kayak* yang sekretaris apa itu kan mestinya yang nerima dulu itu mesti disampaikan sama saya, nanti baru saya yang nyampaikan ke mereka, karena teman saya ya itu tadi menganggapnya saya disitu paling tua jadi saya yang bisa dipercaya gitu." SR.IU3.Wcr.203

Pertanyaan yang sama juga diberikan pada *significant other* informan 3 berkaitan dengan hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya, dan *significant other* memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kemudian ibu tau *nggak*, hubungan dengan rekan kerjanya umi di kantor, seperti apa?" VP.1.Wcr.76
>
> "Kalau sepengetahuan saya, umi dengan rekan kerjanya itu lebih banyak membimbingnya, karena umi di beebrapa kantor dulu, umi kan sering dipindah-pindah posisinya, itu umi sering istilahnya mencapai target itu baik, jadi banyak temen-temen yang masih dibawahnya umi, minta bimbingan sama umi." AY.SO3.Wcr.80
>
> "..cuman yang saya tahu kalau mereka membutuhkan tenaganya umi pasti mereka datang kerumah." AY.SO3.Wcr.99

Ketika diberikan pertanyaan mengenai hubungan informan dengan rekan-rekan kerjanya saat sedang diluar jam kerja, dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau di luar jam kantor bagaimana mi dengan rekan-rekan kerjanya umi?". VP.1.Wcr.318
>
> "Iya tetep *family* yang dipakai, nggak ada perbedaan apa gitu enggak, baik kok. Pimpinannya juga itu, mantan pimpinan saya di Bumi Putera juga jadi udah tahu lama gitu." SR.IU3.Wcr.334
>
> "Baik, semuanya baik, *face to face*nya juga baik gak pernah seperti apa, gimana, *enggak*.. *yawis* biasa kayak layaknya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kayak teman gitu aja. *Enggak* yang seperti apa harus hormat." SR.IU3.Wcr.311

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai bentuk kerja sama seperti apa yang dilakukan saat informan bekerja, dan informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Bentuk kerja samanya ketika bekerja seperti apa mi?" VP.1.Wcr.230
>
> "Saling membantu mbak, "ibu mana yang belum selesai?", "ini tadi bulan ini sampai bulan ini belum saya masukkan", *yawis* sini. *Nah* saling membantu supaya *cepet* selesai, pulangnya pun gak terlalu larut, biar *cepet* selesai gitu." SR.IU3.Wcr.232

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai masalah dengan rekan-rekan kerjanya yang biasa muncul saat sedang bekerja, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kemudian apa ada masalah biasanya di kantor dengan rekan-rekan kerjanya umi?" VP.1.Wcr.242
>
> "Pasti ada, namanya kita manusia ya, kadang-kadang kita khilaf gak hanya masalah pekerjaan saja, masalah sandal *hehehe* trus masalah kayak pinjam *ballpoint* gitu gitu kadang-kadang gak dikembalikan lagi mungkin lupa pinjam *staples* ya mesti ada yang buat-buat marah-marah gitu. Pasti ada, kayak gitu hal-hal yang kecil-kecil tapi nanti kalau sudah ya sudah *gak* masalah, sudah selesai ya sudah. Namanya manusia biasa, gak lepas dari khilaf." SR.IU3.Wcr.245

Ketika informan diberi pertanyaan mengenai ada atau tidaknya masalah berselisih paham dengan rekan-rekan kerjanya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Ada masalah kesalah pahaman sampai jadi masalah besar gitu mi?" VP.1.Wcr.263
>
> "*Enggak, enggak* pernah masalahnya ya masalah yang kecil-kecil gitu aja. Lupa gitu, *yawis* gitu sandal, *ballpoint*, penghapus, *yawis* gitu-gitu aja masalahnya. Kalau lain-lain *enggak*." SR.IU3.Wcr.266

Significant Other juga diberikan pertanyaam yang sama mengenai masalah yang biasa muncul dengan rekan-rekan kerja informan saat sedang bekerja, dan *significant other* memberi jawaban sebagai berikut :

> "Kalau untuk masalah-masalah yang terjadi antara rekan-rekan kerjanya umi dan umi sendiri apa ibu tahu?" VP.1.Wcr.104
>
> "*Enggak sih mbak*, saya *nggak* pernah dengar." AY.SO3.Wcr.111

Ketika informan diberikan pertanyaan mengenai sikap perusahaan/organisasi dalam menghadapi karyawannya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> "Kalau menurut umi, gimana tempat kerjanya umi ini, perusahaannya umi dalam menghadapi karyawannya?" VP.1.Wcr.274
>
> "Sangat baik, semua baik. Ada perhatian, atensi untuk kesejahteraan untuk keluarganya karyawan, termasuk kesehatannya. Sekarang kan diharuskan memakai BPJS kan, kalau dulu itu pakai kartu *Inhealth*." SR.IU3.Wcr.279

Ketika informan diberi pertanyaan mengenai acara yang diselenggarakan oleh perusahaan/organisasi tempat informan bekerja untuk karyawannya, informan memberikan jawaban sebagai berikut :

> Kemudian di perusahaannya umi ada menyelenggarakan acara gitu mi?". VP.1.Wcr.341

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Ada pasti, ada, kayak tadi itu yang berapa kantor regional 1, regional 2, mestinya yang namanya perusahaan *income* itu kan pasti ada semacam kayak lomba gitu ya mbak ya, yang tertinggi, yang *surplus* nanti pasti ada reward tertentu dari pimpinan sana itu. Semuanya yang berprestasi, karyawan ini yang berprestasi dalam ini, karyawan ini yang berprestasi dalam administrasi, berprestasi dalam mengmbangkan perusahaan semuanya ada prestasi, terus ada kayak marketingnya itu yang dapat melebihi target itu ada juga, semua pasti nanti diberangkatkan ke Turki, diberangkatkan kemana, pasti itu *mbak*. Termasuk juga dengan orang-orang dinas dalamnya kalau *gak* pernah ada masalah, ada audit gak pernah ada masalah, pasti diberangkatkan. Tiket gratis berapa hari, pokoknya Senin harus masuk *hehehe*." SR.IU3.Wcr.345

> "..besok tanggal 5 Januari ini ulang tahunnya, ada santunan anak yatim. Khusus nasabah yang diundang dan keluarga-keluarga besarnya koperasi (Koperasi Sejahtera Bersama Syariah)." SR.IU3.Wcr.295

> "Ya cuman *ngaji* aja, kalau jumat manis itu ya khataman gitu, nanti *pas* ulang tahunnya ini kita juga ada khataman." SR.IU3.Wcr.415

> "Ada biasanya itu *refreshing* mbak, itu juga tergantung sama masing-masing perusahaannya, biasanya apa mau apa makan-makan atau ke Puncak, *nah* gitu biasanya ada bagian yang surveinya. Setiap ada rizki lebih istilahnya gitu, kayak ada *surplus*nya, biasanya kalau *surplus*nya gak terlalu tinggi makan-makan aja kayak soto atau apa gitu *hehehe*." SR.IU3.Wcr.399

Significant other juga diberi pertanyaan yang sama mengenai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan/organisasi tempat informan bekerja untuk para karyawannya, dan *significant other* memberi jawaban sebagai berikut :

> "Kalau ada kegiatan dari kantornya umi pernah tau atau mungkin pernah mengikuti juga *ndak* bu?". VP.1.Wcr.121

> "..umi pernah menginformasikan "bulan ini mbak umi ada raker di Bandung" misalnya seperti itu, nanti umi juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kemana gitu pernah dikabarin *sih* kalau umi jadi *best seller* atau apa gitu.” AY.SO3.Wcr.127

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Anlisis Data Informan 1

Spiritualitas dalam pekerjaan menurut Neck dan Milliman adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Dalam hal ini berdasarkan hasil temuan pada informan 1 yang berinisial YD, didapatkan bahwa YD memiliki makma tersendiri dalam pekerjaannya, YD juga memiliki tujuan pribadi dalam pekerjaannya selama ini.

> “*Kangge* ekonomi, *ambek nyekolahne anak putu*.” YD.IU1.Wcr.21

Dari pernyataan yang diberikan, YD memiliki tujuan dalam kegiatan bekerja yang selama ini dilakukannya yaitu membantu membiayai cucunya bersekolah. Berdasarkan data yang diperoleh dari *significant other* dari YD yang merupakan salah satu cucu dari informan. Pembiayaan sekolah dan yang berkaitan dengan pendidikan ia dapatkan dari informan, berikut pernyataan *significant other* dari YD :

> “Iya memang, *eh* jujur ya untuk pendidikan, segala pendidikan biaya hidup itu jarang dari orang tuaku, jadi semuanya dibalikkan sama *mbahkung* atau kakek, soalnya kakek yang membiayai aku pas kuliah, sekolah dan lain-lain gitu, jadi semua keperluanku untuk pendidikan itu ikut kakekku.” FA.SO1.Wcr.29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pemaparan dari informan YD dan *significant other* bahwa informan masih bekerja diusia lanjutnya hingga memiliki tujuan yang jelas akan kegiatannya bekerja selama ini yaitu untuk perekonomian dan membantu biaya pendidikan cucunya. Pernyataan dan hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan pernyataan Indriana, 2012 bahwa kategori lansia dibagi menjadi 2 yaitu lansia potensial dan lansia tidak potensial. Dengan adanya kegiatan bekerja atau mencari nafkah untuk dirinya dan untuk orang lain yang dilakukan oleh YD, menunjukkan bahwa informan tergolong dalam lansia potensial.

Menurut Milliman J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J., 2003, spiritualitas kerja memiliki 3 dimensi. Dimensi yang pertama masuk pada level individual yaitu *meaningful of work*, pada level grup yaitu *sense of community*, dan pada level organisasi yaitu *alignment with organizational values*. *Meaningful of work* menjelaskan mengenai pekerja sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk merasakan makna dan tujuan dari pekerjaannya. Didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki makna terdalam pada dirinya. Melaksanakan pekerjaan yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Hal ini juga berhubungan dengan perasaan *enjoy*, senang dan bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari YD yang berkaitan dengan pemaknaan dan tujuan dari kegiatan bekerja yang masih aktif dilakukannya hingga saat ini adalah karena informan ingin membantu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyekolahkan cucunya. Pekerjaan yang dilakukan oleh YD menjadi bermakna karena dilakukannya untuk memenuhi tujuan yang berhubungan dengan orang lain dalam hal ini cucu YD.

> "*Kangge* ekonomi, *ambek nyekolahne anak putu*." YD.IU1.Wcr.21
>
> "*Nggih tasih seneng kerjo, pengen nguliahne anak putu, kangge mbantu nyekolahne*." YD.IU1.Wcr.26

Selain itu, YD memberikan pernyataan bahwa ketika bekerja ia merasa senang ketika bekerja ini menunjukkan adanya kenyamanan dan *enjoy*.

> "Senang." YD.IU1.Wcr.32

Pada level grup yakni *sense of community*, difokuskan pada interaksi pekerja dan rekan kerja mereka. Adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk adanya dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman pada diri individu.

Berdasarkan dari data yang telah didapatkan dari informan YD. YD dan rekan-rekan kerjanya tidak pernah terlibat masalah satu sama lain ketika bekerja. YD menjelaskan bahwa hubungannya dengan rekan-rekan kerjanya terbilang baik-baik saja, komunikasi dengan rekan kerja atau anak buah dari YD juga terbilang baik, tidak ada masalah pribadi yang mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan YD dan rekan-rekan kerjanya.

> "*Sae-sae mawon sedoyo, soal e nggih bade mangkat niku nggih ngebel* (telpon), "berangkat mbah", "*iyo budalo*"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *ngoten, dadi* komunkasi *niku ten griyo kaleh ten mriki* komunikasi, *semerap ngoten*." YD.IU1.Wcr.100
>
> "*..sae mawon, ten mriki kan kuline echo mboten* pernah *cek-cok ngoten*. Satpam *e nggih sami sedoyo*." YD.IU1.Wcr.192

Adanya bentuk dukungan yang diberikan antar pekerja dengan saling berkomunikasi dengan baik. Selain itu adanya sikap saling membantu antara YD dan rekan-rekan kerjanya ketika bekerja, dengan membantu peekrja lain jika mengalami kesulitan atau kerepotan ketika bekerja. YD dan rekan-rekan kerjanya akan saling berkomunikasi dan menyampaikan keluhan atau kerepotan yang sedang dialami, kemudian akan menyelesaikannya bersama-sama.

> "*Nggih*, saling membantu, *wonten* keluhan *nopo ngoten* saling membantu, *wonten kerepotan nopo ngoten misale* dibantu, *mboten wonten kok* pihak *niki-niku ngoten mboten*. Memang *ten mriki echo*." YD.IU1.Wcr.116

Pada level organisasi yakni *alignment with organizational values*, menunjukkan pengalaman pekerja sebagai individu yang memiliki keberpihakan kuat dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini berhubungan dengan besarnya kontribusi yang diberikan oleh diri sendiri maupun oleh komunitas yang terdapat di dalamnya. Organisasi atau perusahaan memberikan perhatian pada pekerja atau karyawan yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari informan YD yang berkaitan dengan dimensi ketiga ini, YD memberikan pernyataan yang menyiratkan bahwa YD juga turut membantu melancarkan jalannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang harus diselesaikan. YD juga menjelaskan waktu bekerjanya sehari-sehari dan didalam waktu bekerjanya terdapat jadwal lembur sampai jam 21.00 WIB.

> "..*misal e* semen telat *ngoten*, pekerja *mboten sampe nganggur, mboten nek ten mriki misal e semen telat nggih kulo tumbas piyambak mawon, sedoso kaleh doso ngoten kulo ajak mbetho* sepeda *mbetho kaleh*." YD.IU1.Wcr.246
>
> "Jam 8 pagi sampai jam 4 sore. Kalau ada lembur sampai jam 9 malam." Record1:1:YD:1:40

YD juga menjelaskan adanya bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja untuk karyawannya dengan membiayai pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja.

> "..*misal e wonten nggih ojo sampek nggih mbak*, pekerja kecelakaan *kulo* tanggung jawab mbak, rumah sakit *pundi dibetho, mangke* diganti." YD.IU1.Wcr.277

b. Hasil Analisis Data Informan 2

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari informan 2 yang berinisial DA. Berkaitan dengan spiritualitas kerja dimana pekerja memiliki makna dan tujuan tersendiri dari krgiatan bekerjanya, DA memberikan pernyataan bahwa selama ini ia juga memiliki makna dan tujuan dari pekerjaannya. DA merasa bekerja menjadi sarana untuknya mengurangi rasa suntuk, sebagai sarana merawat keilmuan agar tidak lupa dan juga memiliki banyak teman. Berikut pernyataan DA :

> "..bekerja itu apa ya, mencari kesibukan kan biasanya selama ini kita kerja, terus biasanya kalau sudah pensiun kan jadinya *sumpek*, selain kita itu supaya ilmunya tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> lupa, sudah itu kita masih mempunyai teman, jadi kita bekerja itu bukan hanya materinya aja." DA.IU2.Wcr.4

Berdasarkan pemaparan dari informan DA bahwa informan masih bekerja diusia lanjutnya hingga memiliki tujuan yang jelas akan kegiatannya bekerja selama ini yaitu untuk mencari kesibukan setelah pensiun, merawat keilmuan yang selama ini DA miliki dan DA memiliki perasaan yang baik ketika tetap dapat bersosialisasi dengan teman-teman di tempat kerjanya. Pernyataan dan hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan pernyataan Indriana, 2012 bahwa kategori lansia dibagi menjadi 2 yaitu lansia potensial dan lansia tidak potensial. Dengan adanya kegiatan bekerjayang dapat menghasilkan barang atau jasa yang juga dilakukan oleh DA, menunjukkan bahwa informan tergolong dalam lansia potensial.

Dari 3 dimensi spiritualitas kerja yakni *meaningful of work*, *sense of community* dan *alignment with organizational values*. Pada dimensi yang pertama yaitu *meaningful of work*, DA memberikan pernyataan yang menggambarkan dirinya memiliki makna bekerja tersendiri dalam dirinya, yang berhubungan dengan dirinya dan orang lain. DA menjelaskan ia dan teman-temannya merasa mendapatkan kepuasan batin ketika bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan lancar. DA juga mengaku senang ketika bekerja. Berikut pernyataan DA :

> "Jadi kita itu kadang-kadang mecari kepuasan batin, *nah* jadi misalnya kita nangani orang melahirkan kalau kita berhasil apa itu perasaannya senang, itupun saya tanya sama bidan-bidan itu ya begitu, kalau sudah merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> berhasil kita menolong orang, kita punya perasaan kepuasan batin tersendiri." DA.IU2.Wcr.25
>
> "Kayanya malah menyenangkan ya.." DA.IU2.Wcr.19

Pada dimensi yang kedua yaitu *sense of community*, berdasarkan data yang diperoleh dari DA. Beberapa pernyataan dari DA menggambarkan adanya hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerjanya, adanya komunikasi yang lancar, saling mendukung dan membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. DA menjelaskan bentuk komunikasi dan kerja sama DA dengan rekan-rekan kerjanya adalah dengan mendiskusikan penyusunan jadwal setiap bulannya.

> "jadi gini kalau saya ya kaya bikin jadwal saya sama adik-adik bidan "ayo bikin jadwal, sekarang bikin jadwal itu bergantian minimal satu orang" bikin jadwal itu saya bilang sama-sama enak jadi jangan dominan, *nah* sebelum bikin jadwal kan mereka tanya, siapa yang mau ada perlu tanggal sekian-sekian untuk jadwal bulan depan, *nah* sudah itu nanti bergantian, bulan ini bidan ini, bulan depan bulan depan jadi biar enak sama enak, pokoknya gimana saya bilang caranya kerja itu nyaman jadi jangan dominan satu orang yang enak, sama-sama enak, nah terus kalau misalnya ada yang perlu tolong digantikan karena kita kan sama-sama ada kebutuhan nggak pasti *kan*, *nah* itu." DA.IU2.Wcr.213

Pada dimensi ini, DA juga menjelaskan bahwa tidak ada masalah dengan rekan-rekan kerjanya yang membuat pekerjaannya menjadi terganggu, adanya masalah yang terjadi adalah antara sesama rekan kerjanya dan bukan dengan DA. DA justru membantu menyelesaikan masalah yang terjadi diantara rekan-rekan kerjanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Yaa mungkin.. kayanya.. kayanya nggak ada ya, mereka itu saling paham nanti kita share sama-sama, antara adik-adik waktu itu kan ada aja sih yang kadang-kadang ngomongnya agak kasar yang satu tersinggung nah datang kesini, "bu saya mau berhenti gini-gini-gini" *aduh.. nah* nanti kita selesaikan tolong begini-begini, akhirnya selesai.." DA.IU2.Wcr.248

> "Biasanya mereka *tu* gini, ada yang, ada masalah gini-gini, kan kadang ada yang gak terbuka ya, *nah* nanti disitu saya kumpulkan, dikumpulkan "ayo kita selesaikan masalah, gimana enaknya" DA.IU2.Wcr.278

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari informan DA berkaitan dengan dimensi ketiga yakni *alignment with organizational values* yang berhubungan dengan kontribusi pekerja pada organisasi tempatnya bekerja dan adanya perhatian yang diberikan organisasi pada karyawan yang bekerja di dalamnya. Informan DA menjelaskan bahwa selama ia bekerja di salah satu Klinik tersebut, DA tidak memiliki jadwal tetap dikarenakan DA adalah bidan senior disana, oleh karena itu kehadiran DA ke Klinik bisa saat malam hari bergantung dengan adanya pasien melahirkan atau konsultasi yang lainnya.

> "Iya kan kadang-kadang *gak* hanya melahirkan aja, misalnya butuh ini pasang IUD atau misalnya tentang administrasi. Jadi saya itu *gak* rutin jamnya, kalau misalnya perlu malam ya malam kesana, kadang-kadang misalnya "bu ini ada pasien mau pasang spiral, kapan ibu bisanya? Ya sudah nanti sore bisa *gak* bu", "bisa". Gitu.." DA.IU2.Wcr.66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Hasil Analisis Data Informan 3

Berdasarkan dari data yang telah diperoleh dari informan 3 yang berinisial SR. Berkaitan dengan spiritualitas kerja dimana pekerja memiliki makna dan tujuan dari pekerjaannya. SR memberikan penjelasan yang menggambarkan adanya makna dan tujuan dalam pekerjannya. SR menganggap pekerjaannya adalah suatu ibadah yan sedang dijalaninya, SR juga merasa pekerjaannya adalah sarana untuknya dalam bersosialisasi dengan teman-teman SR, selain itu SR juga dapat menambah ilmu dari kegiatan bekerjanya selama ini.

Berikut adalah pernyataan dari SR :

> "Bekerja itu adalah suatu ibadah mbak buat saya, karena tanpa bekerja kita tidak ada aktifitas lainnya mungkin ya, tapi yang namanya bekerja itu banyak teman juga ya, juga banyak kita bersosialisasi, jadi semakin apa ya menambah ilmu pengetahuanlah di luar itu." SR.IU3.Wcr.4

Berdasarkan pemaparan dari informan SR bahwa informan masih bekerja diusia lanjutnya hingga memiliki tujuan yang jelas akan kegiatannya bekerja selama ini yaitu untuk beribadah dan mencari kegiatan, juga dapat bersosialisasi dengan teman-teman di tempat kerjanya. Pernyataan dan hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan pernyataan Indriana, 2012 bahwa kategori lansia dibagi menjadi 2 yaitu lansia potensial dan lansia tidak potensial. Dengan adanya kegiatan bekerjayang dapat menghasilkan barang atau jasa yang juga dilakukan oleh SR, menunjukkan bahwa informan tergolong dalam lansia potensial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari 3 dimensi spiritualitas kerja yakni *meaningful of work*, *sense of community* dan *alignment with organizational values*. Pada dimensi yang pertama yaitu *meaningful of work*, SR memberikan pernyataan yang menggambarkan SR memiliki makna tersendiri pada pekerjaannya, SR juga mengaku senang dan enjoy dengan pekerjaannya.

Berikut pernyataan dari SR :

> "Kita itu bukan mikirkan masalah suatu penghasilan tetapi suatu ibadah saya terhadap sesama saya gitu semakin, bagaimana kita ketemu dengan seusia saya atau yang lebih muda dengan saya ternyata itu bisa sama-sama pemikirannya itu bisa klop gitu lho mbak, bisa sama tujuannya juga seperti itu." SR.IU3.Wcr.24
>
> "Sangat *seneng* sekali." SR.IU3.Wcr.38

Pada dimensi kedua yaitu *sense of community*, berdasarkan data yang telah diperoleh dari SR. SR menggambarkan hubungan dengan rekan-rekan kerjanya terbilang baik, SR dan rekan-rekan kerjanya juga saling bekerja sama dalam pekerjaannya dengan membantu menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Hubungan SR dan rekan-rekan kerjanya diluar jam kerja juga terbilang baik, karena tidak adanya perbedaan dalam hubungan mereka ketika saat sedang bekerja dan tidak bekerja.

Berikut pernyataan dari SR :

> "Saling membantu mbak, "ibu mana yang belum selesai?", "ini tadi bulan ini sampai bulan ini belum saya masukkan", *yawis* sini. *Nah* saling membantu supaya *cepet* selesai, pulangnya pun gak terlalu larut, biar *cepet* selesai gitu." SR.IU3.Wcr.232

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkaitan dengan dimensi ini, hubungan SR dengan rekan kerjanya yang baik dan tidak ada masalah besar yang membuat pekerjaannya terganggu, kendala yang terjadi di tempat kerjanya adalah kendala kecil yang dapat segera diselesaikan oleh SR dan rekan-rekan kerjanya.

> "Pasti ada, namanya kita manusia ya, kadang-kadang kita khilaf gak hanya masalah pekerjaan saja, masalah sandal hehehe trus masalah kayak pinjam ballpoint gitu gitu kadang-kadang gak dikembalikan lagi mungkin lupa pinjam staples ya mesti ada yang buat-buat marah-marah gitu. Pasti ada, kayak gitu hal-hal yang kecil-kecil tapi nanti kalau sudah ya sudah gak masalah, sudah selesai ya sudah. Namanya manusia biasa, gak lepas dari khilaf." SR.IU3.Wcr.245

Pada dimensi ketiga yaitu *alignment with organizational values*, berdasarkan data yang telah diperoleh dari informan SR yang berhubungan dengan kontribusi pekerja pada organisasi di tempatnya bekerja dan adanya perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerja yang bekerja di dalamnya. SR menjelaskan bahwa di koperasi tempatnya bekerja terbilang memperhatikan karyawan-karyawannya dengan memberikan jaminan kesehatan pada keluarga karyawan, selain itu adanya kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh kantornya untuk para karyawannya seperti pengajian rutin, merayakan ulang tahun kantor dengan pengajian (khataman), mengundang anak yatim dan mengadakan *refreshing* untuk karyawan dengan menghabiskan waktu bersama ke luar kota. Bentuk lain dari perhatian yang diberikan oleh kantor SR adalah dengan memberikan *reward* pada karyawan yang berprestasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut pernyataan dari SR :

> "Sangat baik, semua baik. Ada perhatian, atensi untuk kesejahteraan untuk keluarganya karyawan, termasuk kesehatannya. Sekarang kan diharuskan memakai BPJS kan, kalau dulu itu pakai kartu Inhealth.." SR.IU3.Wcr.279
>
> "Ya cuman ngaji aja, kalau jumat manis itu ya khataman gitu, nanti pas ulang tahunnya ini kita juga ada khataman." SR.IU3.Wcr.415
>
> "..tanggal 5 Januari ini ulang tahunnya, ada santunan anak yatim. Khusus nasabah yang diundang dan keluarga-keluarga besarnya koperasi (Koperasi Sejahtera Bersama Syariah)." SR.IU3.Wcr.295
>
> "Ada biasanya itu *refreshing mbak*, itu juga tergantung sama masing-masing perusahaannya, biasanya apa mau apa makan-makan atau ke Puncak, nah gitu biasanya ada bagian yang surveinya. Setiap ada rizki lebih istilahnya gitu, kayak ada surplusnya, biasanya kalau surplusnya gak terlalu tinggi makan-makan aja kayak soto atau apa gitu *hehehe*." SR.IU3.Wcr.399
>
> "Ada pasti, ada, kayak tadi itu yang berapa kantor regional 1, regional 2, mestinya yang namanya perusahaan *income* itu kan pasti ada semacam kayak lomba gitu ya *mbak* ya, yang tertinggi, yang *surplus* nanti pasti ada reward tertentu dari pimpinan sana itu. Semuanya yang berprestasi, karyawan ini yang berprestasi dalam ini, karyawan ini yang berprestasi dalam administrasi, berprestasi dalam mengmbangkan perusahaan semuanya ada prestasi, terus ada kayak marketingnya itu yang dapat melebihi target itu ada juga, semua pasti nanti diberangkatkan ke Turki, diberangkatkan kemana, pasti itu *mbak*. Termasuk juga dengan orang-orang dinas dalamnya kalau gak pernah ada masalah, ada audit gak pernah ada masalah, pasti diberangkatkan. Tiket gratis berapa hari, pokoknya senin harus masuk *hehehe*." SR.IU3.Wcr.345

Dimensi ketiga juga berhubungan dengan kontribusi pekerja pada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja, dalam hal ini SR juga menunjukkan adanya kontribusi dalam bekerja, yaitu dengan tetap berada di kantor meski sudah memasuki waktu tutup kantor, ini dilakukannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama dengan rekan-rekan kerjanya karena ada beberapa tugas pekerjannya yang harus segera diselesaikan. Pernyataan SR sebagai berikut :

> "..jam tutupnya jam 5 sore. Tapi itu sudah tutup, tapi di dalam belum tutup, belum selesai mbak, masih merapikan terus masih hitung-hitungan apa, kan masalah keuangan kan disitu jadi kita nyocokkan, uang yang masuk dan yang keluar kalau sudah disetorkan ke bank kan harus nol.." SR.IU3.Wcr.45

C. Pembahasan

Berdasarkan dari temuan yang diperoleh di lapangan, ditemukan spiritualitas kerja pada lansia yang bekerja pada usia 63 dan 64 tahun. Berkaitan dengan teori spiritualitas kerja menurut Giacalone & Jurkiewicz, 2005. Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia. Data yang didapatkan juga mennjukkan adanya kesesuaian pada penelitian yang mana informan dalam penelitian ini adalah lansia yang bekerja.

Ditemukan bahwa masing-masing memiliki penaknaan dan tujuan dalam bekerja, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk dapat memenuhi kebutuhan diri dan orang lain, mendapatkan rasa puas dan perasaan lebih baik ketika bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dimensi spiritulitas kerja yang dikemukakan oleh Milliman Czaplewski & Ferguson (2003) yaitu *meaningful of work, sense of community* dan *alignment with organizational values*. Dimensi yang pertama yaitu *meaningful of work* menjelaskan mengenai pekerja yang memiliki kemampuan untuk merasakan makna dan tujuan dari pekerjaannya. Dimensi ini menerangkan tentang bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain dalam hal ini salah satunya adalah bekerja. Hal ini juga berhubungan dengan perasaan senang dan bersemangat ketika bekerja.

Dimensi yang kedua yaitu *sense of community*, Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Inti dari aspek komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan adanya sikap saling kerja sama antar pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi yang ketiga yaitu *alignment with organizational values*, Hal ini berkaitan dengan hubungan antara organisasi atau perusahaan tempat para pekerja bekerja, besarnya kontribusi yang diberikan pada organisasi baik dari diri sendiri maupun komunitas yang terdapat di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalamnya. Sikap yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam merawat atau memperhatikan pekerja yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan temuan yang telah diperoleh di lapangan hasilnya menunjukkan masing-masing dari lansia yang menjadi informan dalam penelitian ini menggambarkan adanya ketiga dimensi tersebut yang ditunjukkan melalui berbagai hal. Pada dimensi pertama yaitu *meaningful of work*, diperoleh dengan adanya pemaknaan, perasaan senang dan enjoy saat bekerja, pemaknaan terhadap pekerjaan sebagai wadah untuk beribadah, mencari kepuasan batin, perasaan senang dan nyaman saat bekerja. Beberapa hal tersebut menunjukkan adanya gambaran dimensi pada masing-masing lansia yang bekerja dalam penelitian ini.

Pada dimensi kedua yaitu *sense of community*, pada penelitian ini ditemukan adanya gambaran yang menunjukkan terdapat dimensi *sense of community* dalam temuan yang diperoleh di lapangan. Digambarkan dengan adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, memiliki ikatan yang baik tidak hanya ketika bekerja tetapi juga ketika diluar jam kerja, tidak memiliki masalah-masalah yang besar hingga menghambat proses bekerja antar pekerja, dapat menyelesaikan masalah-masalah kecil yang timbul sehingga tidak sampai mempengaruhi kinerja, adanya sikap saling mendukung saat menyelesaikan pekerjaan, dan adanya komunikasi yang baik ketika bekerja. Beberapa hal tersebut menunjukkan adanya gambaran dimensi pada masing-masing lansia yang bekerja dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada dimensi ketiga yaitu *alignment with organizational values*, yang berkaitan dengan hubungan organisasi atau perusahaan tempat bekerja, kontribusi yang diberikan oleh pekerja untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, dan sikap merawat atau memperhatikan yang diberikan organisasi atau perusahaan pada pekerja yang ada di dalamnya. Pada dimensi ini temuan yang diperoleh di lapangan menunjukkan adanya gambaran dari *alignment with organizational values* yang ditunjukkan melalui beberapa bentuk yaitu, adanya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing pekerja lansia dalam penelitian ini dengan cara mengikuti jadwal lembur seperti para pekerja lainnya, mengambil sedikit waktu libur untuk tetap menjalankan tugasnya di tempat kerja, turut serta membantu menyelesaikan kendala saat bekerja agar pekerjaan tidak terhambat, menyelesaikan tugas-tugas meski waktu sudah menunjukkan waktu pulang kerja, dan sikap yang sigap dengan memenuhi panggilan kerja sewaktu-waktu. Beberapa hal tersebut menunjukkan adanya gambaran dimensi pada masing-masing lansia yang bekerja dalam penelitian ini.

Menurut Hurlock (1980) dalam teori psikologi perkembangan terdapat beberapa karakteristik lansia salah satunya adalah lansia merupakan usia kemunduran. Kemunduran yang dialami oleh lansia bukan hanya pada fisiknya namun juga pada psikisnya. Penyebab terjadinya kemunduran psikologis pada lansia dapat berupa tidak senang dengan diri sendiri orang lain, pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagaimana seorang lansia mengatasi perasaan tegang dan stress itu akan mempengaruhi laju kemunduran. Berkaitan dengan temuan yang diperoleh dari penelitian ini, masing-masing dari informan ditemukan adanya hal yang memungkinkan lansia dalam penelitian ini memiliki laju kemunduran psikologis yang lambat dengan adanya keputusan masing-masing dari mereka untuk tetap melakukan kegiatan bekerja. Dalam karakteristik lansia menurut Hurlock juga disebutkan bahwa motivasi akan mempengaruhi proses kemunduran, lansia dengan motivasi yang tinggi akan mengalami proses kemunduran yang lambat dibandingkan dengan lansia yang memiliki motivasi yang rendah akan mengalami proses kemunduran yang lebih cepat. Waktu luang yang baru akibat dari pensiun sering mengakibatkan kebosanan yang semakin memperkecil motivasi lansia. Berkaitan dengan hal itu, data yang ditemukan di lapangan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lansia yang memiliki motivasi tinggi akan mencari atau mendapatkan pekerjaan yang baru setelah mereka pensiun guna mencari kegiatan dan mengurangi kebosanan atau stress setelah pensiun.

Menurut Hurlock (1980) terdapat perubahan minat pada usia lanjut, salah satunya adalah perubahan minat sosial pada lansia. Hurlock menjelaskan bahwa orang lansia akan merasa menderita karena jumlah kegiatan sosial yang dilakukannya semakin berkurang atau yang disebut dengan lepas dari kegiatan masyarakat (*social disengagement*) yaitu pengunduran diri yang dilakukan lansia dari lingkungan sosialnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hal itu, hasil yang ditemukan dari lansia yang menjadi informan dalam penelitian ini memungkinkan adanya perasaan serupa yang dirasakan oleh masing-masing lansia sehingga mereka memiliki alasan bekerja sebagai sarana untuk tetap bersosialisasi dengan teman-teman di tempat kerjanya, hal itu dirasakan mereka menjadi suatu hal yang lebih baik dari pada harus tidak bekerja dan meninggalkan kegiatan sosialnya di tempat kerja.

Hurlock (1980) menjelaskan bahwa berkaitan dengan minat sosial pada lansia kegiatan pada usia muda juga akan mempengaruhi kegiatan mereka ketika memasuki masa lansia. Mereka yang aktif pada muda juga akan aktif berkegiatan di masa lansianya. Berhubungan dengan itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini, lansia yang bekerja sebagai informan juga memberikan penjelasan bahwa mereka sudah terbiasa bekerja sejak muda, ketika memasuki masa lansia dan mendapatkan waktu pensiun, mereka justru mencari pekerjaan lain untuk mengisi kegiatannya sehari-hari.

Menurut Hurlock (1980), terdapat beberapa penyesuaian pekerjaan pada lansia salah satunya adalah sikap kerja Hurlock menjelaskan bahwa sikap kerja tidak hanya mempengaruhi kualitasnya dalam bekerja tetapi juga sikapnya dalam menghadapi masa pensiun, pada masa lansia dan usia lainnya setiap orang yang bekerja memiliki alasan yang berbeda terhadap pekerjaan yang diinginkannya. Berkaitan dengan itu, lansia yang masih bekerja dalam penelitian ini juga masing-masing memiliki alasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk kegiatan bekerjanya, baik alasan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

Hasil yang diperoleh dari pengambilan data dalam penelitian ini hanya melalui wawancara, tidak dilakukan observasi atau penggalian data lainnya. Pengamatan pada saat wawancara juga tidak dilakukan, sehingga tidak diperoleh data berupa tindakan atau kegiatan pada saat informan bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai Spiritualitas Kerja Pada Lansia Yang bekerja dapat disimpulkan bahwa ketiga informan dalam penelitian ini memiliki spiritualitas kerja yang digambarkan dengan adanya ketiga dimensi dari spiritualitas kerja yaitu *meaningful of work*, yang ditandai dengan adanya pemaknaan dalam bekerja, adanya tujuan bekerja, terdapat perasaan senang saat bekerja. Spiritualitas kerja dalam penelitian ini juga digambarkan melalui dimensi yang kedua yaitu *sense of community*, yang mana berhubungan dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja, adanya rasa bebas berekspresi atau berpendapat, dan adanya komunikasi yang baik antar pekerja. Dimensi ketiga dalam spiritualitas kerja adalah *alignment with organizational values*, yang berkaitan dengan adanya kontribusi yang diberikan oleh pekerja, adanya sikap perhatian dan sikap yang baik yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja.

Ketiga dimensi dalam spiritualitas kerja dalam penelitian ini digambarkan oleh masing-masing informan dengan jawaban yang beragam namun tetap pada hasil yang sama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya mengenai spiritualitas kerja, dapat lebih diperdalam pokok pembahasannya. Dapat pula menggambarkan lebih jauh dan lengkap mengenai diemensi spiritualitas kerja dari beberapa sumber.
2. Untuk lansia yang bekerja dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi mengenai pemaknaan bekerja dan mendapatkan wawasan mengenai pengalaman yang ada dalam penelitian ini.
3. Untuk organisasi/perusahaan tempat bekerja terutama pada organisasi/perusahaan yang memiliki karyawan lansia di dalamnya, dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi mengenai dimensi spritualitas kerja yang berkaitan dengan organisasi/perusahaan.
4. Observasi dapat dilakukan untuk melengkapi data yang mungkin belum diperoleh dari proses wawancara. Observasi dapat dilakukan secara berkala untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp.134-145

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly, 16*, 807–833. Hurlock,

Elizabeth B. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Penerbit Erlangga. Jakarta. Indriana,Yeniar.(2012).Gerentologi dan Progeria.Pustaka Belajar:Yogyakarta

King, S. M. (2007). Religion, Spirituality, and The Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review, 67, 1, 103-114.*

Litzsey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations.* 2008, 29 Juli. [online]. Diunduh dari:http://wed.siu.edu/public/department /Litzsey%20paper.pdf

Marques, J., dkk. (2005). Spirituality Paloutzian, R. F. dan Park, C. L. 2005. Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality. New York: The Guilford Press.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of OrganizationalChange Management, 16*(4), 426-447.

Mulawarman, A. D. (2008). Pendidikan Akuntansi Berbasis Cinta: Lepas dari Hegemoni Korporasi Menuju Pendidikan yang Memberdayakan dan Konsepsi Pembelajaran yang Melampaui. *EKUITAS. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.* Vol. 12 No. 2 Juni. 142-158.

Milliman, John. Czaplewski, Andew (2003) *"Workplace spirituality and employee work attitudes an explatory empirical assessment".* Vol.16 No.4, 428-430

Moleong, J. L. 2007. *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya.

Pargament, K. I., & Mahoney, A. (2002). Spirituality: Discovering and conserving the sacred. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 646-659). New York, NY, US: Oxford University Press.

Renita, B (2006). *Bimbingan Konseling SMA I Untuk Kelas X*. Jakarta : Penerbit Erlangga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Poerwadaminta, W.J.S (2002). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.Jakarta

Simamora, Bilson 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen.* Jakarta: GramediaYunizar & Amalia, Filhaq. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. Jurnal Bisnis & Manajemen. Universitas Padjadjaran.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA

ABC. 2019. https://www.tempo.co/abc/3200/lansia-bukan-masalah-justru-potensi-yang-harus-dimanfaatkan

Martin. 2018. Pekerja di Indonesia yang Sudah Lanjut Usia https://economy.okezone.com/read/2015/11/04/320/1243860/47- persen-pekerja-di-indonesia-sudah-lanjut-usia (diakses pada Mei 2019)

Satrio. 2017. Pekerja Lansia Terus Bertambah https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/2017/06/14/pekerja-lanjut-usia-terus- bertambah-403188 (diakses pada Mei 2019)

Suyoto. 2017. https://www.jawapos.com/opini/sudut-pandang/16/01/2017/membidik-lansia-jepang/

Yuwono. 2019. https://yogyakarta.kompas.com/read/2019/08/20/12255361/kisah- para-lansia-yang-masih-bekerja-dan-mereka-yang-kurang-beruntung?page=all (diakses pada September 2019)

Zamani. 2019. https://regional.kompas.com/read/2019/08/22/08471021/kisah-sri slamet-lansia-yang-pilih-berjualan-bensin-eceran-daripada melamun?page=all (diakses pada September 2019)

Wahyudi. 2019. http://blokbojonegoro.com/2019/02/07/pasangan-lansia-ini-tetap-produktif-bekerja-mseki-usia-senja/ (diakses pada Desember 2019)

Nafilah. 2019. https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-4805701/semangat- kakek-penjual-jasa-timbang-badan-di-stasiun-bogor-yang-viral?_ga=2.218717210.2057909303.1577739256-163901701.1571189427 (diakses tanggal Desember 2019)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id