

## **PERBEDAAN MEANING OF LIFE (KEBERMAKNAAN HIDUP) PADA KARYAWAN PT LANGGENG BUANA JAYA DI TINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**Ridya Nicmatus Shaliha**  
[ridyanicmatus1998shaliha@gmail.com](mailto:ridyanicmatus1998shaliha@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah Gresik

### **ABSTRAK**

Kebermaknaan hidup merupakan hal yang penting dan semestinya ada dalam diri setiap individu untuk mencapai tujuan hidup dan salah satunya dengan cara bekerja. Dunia pekerjaan dewasa ini tidak hanya di dominasi oleh laki-laki saja melainkan peran perempuan kini bukanlah hal yang baru untuk diperbincangkan dalam dunia kerja, karena untuk mencapai tujuan hidup mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kebermaknaan hidup pada karyawan PT langgeng buana jaya ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Sampel penelitian diambil dengan teknik random sampling yang melibatkan 152 karyawan PT langgeng buana jaya di bidang assembly. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert yang didasarkan pada teori Frankl (2004) yakni mengukur aspek kebebasan berkehendak, hasrat untuk hidup bermakna, dan makna hidup. Hasil penelitian menunjukkan aspek pembentuk kebermaknaan hidup yang memiliki peran tertinggi adalah aspek kebebasan berkehendak dengan persentase 56,63% dan yang terendah adalah aspek makna hidup dengan persentase 12,09%. Kategorisasi kebermaknaan hidup karyawan PT langgeng buana jaya mayoritas adalah sedang. Pengujian hipotesis didapatkan hasil signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang artinya terdapat perbedaan signifikan dalam kebermaknaan hidup antara karyawan laki-laki dan Perempuan di PT langgeng buana jaya, yang mana kebermaknaan hidup karyawan Perempuan lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Implikasi dari penelitian ini mencakup perlunya perusahaan untuk meningkatkan kebebasan dan otonomi dalam pekerjaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta perusahaan juga disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan aspek makna hidup, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan setara.

**Kata Kunci:** Kebermaknaan hidup, Karyawan, Jenis Kelamin.

### **ABSTRACT**

*The meaning of life is important and should be present in every individual to achieve life goals, one of which is through work. The modern workplace is no longer dominated solely by men; the role of women is no longer a new topic of discussion in the work world, as they also strive to achieve their life goals. This research aims to determine the differences in the meaning of life among employees of PT langgeng buana jaya based on gender. This study uses a comparative quantitative method. The research sample was taken using random sampling techniques, involving 152 employees of PT langgeng buana jaya in the assembly field. Data were collected using a Likert scale questionnaire based on Frankl's theory (2004), measuring aspects of freedom of will, the desire for a meaningful life, and the meaning of life. The results showed that the aspect of freedom of will has the highest role in forming the meaning of life with a percentage of 56.63%, while the aspect of the meaning of life has the lowest role with a percentage of 12.09%. The majority of employees of PT langgeng buana jaya fall into the moderate category in terms of the meaning of life. Hypothesis testing results showed a significance of  $0.002 < 0.05$ , indicating a significant difference in the meaning of life between male and female employees at PT langgeng buana jaya, with female employees having a higher meaning of life than male employees. The implications of this research include the need for the company to enhance employees' freedom and autonomy in their work, create a supportive work environment that balances work and personal*

*life, and implement training programs focused on increasing the aspect of life meaning, providing rewards and recognition to employees, and fostering an inclusive and equitable work culture.*

**Keywords:** Meaning of life, Employees, Gender.

## PENDAHULUAN

Manusia dalam KBBI diartikan sebagai makhluk cerdas, makhluk Tuhan yang dikaruniai potensi akal, nalar, dan akhlak untuk mengendalikan makhluk lain demi kesejahteraan dan keuntungan. Setiap orang memiliki pertanyaan pribadi tentang tujuan hidupnya. Kita ingin hidup bahagia, kaya raya, sukses, berguna, mempunyai makna hidup yang jelas, hidup bermakna, dan lain sebagainya. Menurut Frankl (2004), manusia memiliki keinginan alami untuk menemukan makna dalam hidupnya. Makna hidup ditafsirkan secara subyektif dan berbeda-beda pada setiap orang.

Prenda dan Lachman (2001) menekankan makna hidup dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam merencanakan hidupnya dan menghadapi tantangan yang diperkirakan selama perencanaan. Orang yang mampu memberi makna pada hidupnya mempunyai pandangan yang jelas tentang tujuan hidup yang ingin digapai, termasuk tujuan dalam durasi yang lama dan sebentar, sehingga memiliki kemampuan menghadapi tantangan hidup secara efektif dan antusias.

Tujuan hidup yang jelas memungkinkan individu untuk menguraikan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, individu juga dapat melakukan refleksi diri untuk menilai tingkat keberhasilannya. Hasil dari proses reflektif ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap kehidupan setiap individu. Kebermaknaan hidup mengacu pada sejauh mana individu berkembang dan menyadari potensi dan kemampuannya, serta sejauh mana ia mencapai tujuan hidup dengan memberi makna pada hidupnya (Bastaman, 2007).

Setiap orang mempunyai pilihan berbeda dalam menemukan makna hidup guna mencapai kebahagiaan dan kualitas hidup secara umum. Wong (1998), yang telah melakukan penelitian ekstensif tentang makna pribadi, mendefinisikan makna pribadi sebagai makna pribadi yang mempengaruhi pilihan aktivitas dan tujuan individu serta memberikan makna hidup, nilai pribadi, dan kepuasan sistem kognitif.

Emmons (2005) menggambarkan struktur ini dalam kaitannya dengan tujuan intrinsik atau bermakna secara pribadi, termasuk pekerjaan, keintiman, spiritualitas, dan transenden sebagai empat bidang makna yang disediakan oleh struktur ini. Mulai dari mengenal diri sendiri dan mengoptimalkan potensi diri, berkontribusi melalui karya dan berkreasi, merubah sikap, berusaha jadi manusia yang bermanfaat, jadi manusia yang agamis, dimulai dari membangun relasi positif dengan orang lain, dan masih banyak lagi aspek lainnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bekerja merupakan salah satu cara manusia menemukan makna hidup. Frankl (2004) menyatakan ada tiga nilai dalam perwujudan makna hidup. Salah satu nilai tersebut adalah kerja. Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, dan pada umumnya masyarakat banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja (Hasan, 2004). Melalui kegiatan kerja, orang dapat memperluas pengetahuannya, meningkatkan kemandiriannya, memperoleh keterampilan memecahkan masalah, dan mengembangkan tanggung jawab pribadi.

Pekerjaan juga dapat dianggap sebagai bagian dari identitas diri yang apabila diakui serta dihargai oleh orang-orang di sekitarnya maka dapat membawa kepuasan pribadi. Koeswara (1992) berpendapat makna kerja tidak diperoleh dari pekerjaan, yang dipentingkan adalah bagaimana individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspresi dengan unik dan istimewa dalam bekerja sehingga ia bisa mendapatkan

makna dan komitmen pribadi terhadap pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya. Jadi pada hakikatnya individu yang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka, melainkan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (Goma, 2010). Hal-hal tersebut yang menjadi alasan kenapa mereka yang bekerja dapat menemukan kebermaknaan hidupnya dengan bekerja.

Dunia pekerjaan dewasa ini tidak hanya di dominasi oleh laki-laki saja melainkan peran perempuan kini dalam dunia kerja bukanlah hal yang baru untuk diperbincangkan. Ada banyak sekali perdebatan mengenai perbedaan laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan. Lefkowitz menyimpulkan bahwa laki-laki dan perempuan bereaksi serupa terhadap dunia kerja (Hasanah, 2015). Dalam hal kinerja ditemukan beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Deaux, Macooby, dan Jacklin menemukan bukti bahwa perempuan mengimplementasikan harapan kinerja lebih rendah daripada laki-laki (Hasanah, 2015). Namun belum ada data meyakinkan yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih baik kinerjanya daripada perempuan, ataupun sebaliknya. Satu-satunya area di mana ditemukan perbedaan yang agak konsisten antara laki-laki dan perempuan adalah mengenai absensi. Perempuan memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua yang renta, dan pasangannya yang sakit, sehingga membuatnya absen dari pekerjaan (Farrell & Stamm, 1983).

Fenomena di atas tidak sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT langgeng buana jaya. Berdasarkan wawancara awal dengan penanggungjawab karyawan diketahui bahwa tingkat semangat kerja karyawan perempuan lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Hal ini berdasarkan absensi karyawan yang menunjukkan 70% karyawan laki-laki lebih sering alpha daripada karyawan perempuan. Fenomena tersebut didukung hasil observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di PT langgeng buana jaya. Fenomena yang didapati pada karyawan laki-laki adalah mereka sering menjalani pekerjaan dengan bermalas-malasan, bosan dengan pekerjaannya dan kurang patuh pada peraturan perusahaan. Berbeda dengan karyawan perempuan yang lebih patuh aturan perusahaan dan lebih teliti dalam pekerjaan dibandingkan karyawan laki-laki. Hal itu dikarenakan karyawan perempuan memiliki beberapa alasan mengapa mereka semangat bekerja, seperti membantu perekonomian keluarga, mandiri, tidak bergantung pada pasangan, memanfaatkan pendidikan, ingin memiliki jenjang karir, menambah pengalaman dan pengetahuan serta menambah relasi.

Kenyataan di atas menunjukkan keinginan yang kuat bagi perempuan untuk mengambil makna kehidupan melalui pekerjaan mereka. Frankl (2004) menyebutkan ciri-ciri individu yang merasakan hidupnya bermakna adalah mereka yang menjalani kehidupan sehari-hari dengan semangat, optimis, memiliki tujuan hidup, menentukan tujuan pribadi yang harus dicapai sehingga kegiatan lebih terarah.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Meaning of Life (Kebermaknaan Hidup) pada Karyawan PT Langgeng Buana Jaya di Tinjau dari Jenis Kelamin”**.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif komparatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang menekankan pada aspek-aspek seperti kekonkretan, keempiris, obyektivitas, keukuran, rasionalitas, dan sistematika sebagai kriteria ilmiah. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa penelitian komparatif adalah metode yang berusaha untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara berbagai objek, individu, prosedur kerja, ide, atau kritik terhadap orang, kelompok, ide, atau prosedur kerja tertentu. Pada penelitian ini metode komparatif untuk membedakan kebermaknaan hidup antara karyawan laki-laki dan perempuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Penelitian

#### Lokasi Penelitian

PT. langgeng buana jaya merupakan pabrik swasta yang memproduksi mainan dari mainan plastic kecil sampai PVC membuat dan mainan pemeran satu set dan juga elektronik mainan seperti vacuum clener, role play elektronik besar, gerobak makanan untuk mainanan dan lain sebagainya. Konsumen dari pabrik PT. Langgeng buanan jaya ini adalahan pasar AS, Inggris, Euro, Cina dan Jepang. Pabrik ini berada di Jl. Raya Veteran Madya, Segoromadu, kota Gresik.

#### Subjek Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di PT langgeng buana jaya pada bagian assembly sebanyak 246 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 152 orang. Data dari subjek penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1:** Data Demografi Subjek Penelitian

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (N)	Percentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	50%
	Perempuan	76	50%
Jumlah		152	100%

### Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

#### 1. Persiapan Penelitian

Pertama peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu dibagian akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik. Langkah selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak yang bertanggungjawab di bagian assembly pada tanggal 21 Mei 2024.

#### 2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan dimulai dengan melakukan validasi instrumen pada tanggal 22 Mei 2024. Peneliti menggunakan metode try out terpakai (single trial administration), di mana skala psikologi diberikan sekali kepada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dianggap ekonomis, praktis, dan efisien (Azwar, 2019). Peneliti membagikan instrumen penelitian berupa kuesioner skala kebermaknaan hidup kepada 34 orang karyawan di PT langgeng buana jaya dalam bentuk print out dengan item kuesioner sebanyak 30 item. Setelah data try out terkumpul, peneliti melakukan analisis data uji validasi dan uji reliabel dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 26. Item yang telah memenuhi syarat akan digunakan dalam penelitian, sedangkan yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan akan dibuang. Hasil yang didapatkan dari keseluruhan item yang diujicobakan, terdapat 4 item yang gugur, sehingga yang dapat digunakan dalam penelitian hanya ada 26 item.

Setelah mendapatkan instrumen yang sudah valid dan reliabel, maka peneliti melanjutkan pada tahap penelitian. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 24-27 Mei 2024 menggunakan cara menyebar print out instrument penelitian yang sudah valid dan reliabel pada karyawan PT langgeng buana jaya bidang assembly sebagai sampel penelitian.

Sebelum pengisian kuesioner skala kebermaknaan hidup, subjek penelitian diarahkan untuk mengisi identitas diri yang terdapat di atas pengisian skala penelitian. Jumlah keseluruhan sampel penelitian yang akan mengisi skala kebermaknaan hidup ada 152 karyawan. Setelah hasilnya terkumpul sebanyak sampel yang ditentukan, peneliti memeriksa jawaban, melakukan skoring dan menganalisis data penelitian dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 26.

### **Hasil Pengukuran Validitas dan Reliabilitas**

Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan sebelum melakukan penelitian ke subjek penelitian, karena instrumen yang digunakan dibuat oleh peneliti sendiri. Alat ukur skala kebermaknaan hidup yang telah dibuat sendiri oleh peneliti diuji cobakan kepada karyawan PT langgeng buana jaya di bidang inject dengan jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan untuk mendapatkan hasil yang valid sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang akan diuji cobakan berupa kuesioner dengan jumlah 30 item. Uji validitas instrumen dilakukan sebanyak dua putaran untuk mendapatkan hasil yang lebih valid. Putaran pertama mendapatkan hasil 4 item yang gugur dari 30 item dan 26 lannya valid, lalu pada putaran kedua didapatkan hasil yaitu semua item kuesioner yang berjumlah 26 item valid. Setelah dilakukan hasil uji coba validitas yang kedua maka diakukan uji reliabilitas pada 26 item yang telah valid. Berikut uraian dari uji validitas dan reliabilitas pada alat ukur skala kebermaknaan hidup:

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian. Peneliti menggunakan korelasi product moment dalam mengukur validitas dari instrumen penelitian ini yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26. Dasar keputusan uji validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Penentuan  $r_{tabel}$  menggunakan rumus  $df=N-2$  dengan N adalah jumlah sampel uji coba. Hasil  $r_{tabel}$  yang diperoleh yaitu  $df=34-2$  yaitu 32 dengan nilai signifikansi kesalahan sebesar 5%, maka didapatkan nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,339. Instrumen dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Frankl (2004) dan dilakukan uji coba sebanyak dua kali kepada 34 karyawan PT langgeng buana jaya pada bidang inject.

Berdasarkan hasil uji validitas apda lampiran 4 menunjukkan bahwa instrumen penelitian skala kebermaknaan hidup pada item ke 2 memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,319, pada item ke 4 memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,233, pada item ke 8 memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,320, dan pada item ke 28 memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar -0,098. Ke empat item tersebut memiliki  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yang artinya item ke 2, ke 4, ke 8 dan item ke 28 tidak valid. Item kuesioner yang awalnya 30 item memiliki 4 item yang gugur karena tidak valid dan tersisa 26 item yang valid.

Uji pertama telah dilakukan dan didapatkan 26 item yang valid, maka selanjutnya 26 item tersebut diuji cobakan lagi yang kedua kalinya untuk mendapatkan hasil yang lebih valid lagi sebagai instrumen penelitian. Hasil uji validasi kedua instrumen penelitian skala kebermaknaan hidup pada lampiran 4 menunjukkan  $r_{hitung}$  pada 26 item mendapatkan nilai yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  yang artinya 26 item kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Berikut pemaparan hasil akhir blue print instrumen skala kebermaknaan hidup setelah dilakukan uji validitas:

**Tabel 2:** Hasil Akhir Skala Kebermaknaan Hidup

No	Aspek	Indikator	Item				Total
			F V	F TV	UF V	UF TV	
1.	Kebebasan Berkehendak	Dapat mengambil sikap dalam situasi-situasi tertentu	1, 25	-	6, 20	-	4
		Memiliki motivasi untuk meningkatkan sikap secara positif	7, 21	-	11, 26	-	4
		Memiliki keinginan untuk berkembang	10, 19	-	29	4	3
		Dapat bertanggung jawab	5, 24	-	13, 22	-	4
2.	Hasrat Untuk Hidup Bermakna	Mampu menjalani kehidupan dengan perjuangan dan penuh semangat agar menjadi seseorang yang bermartabat	18, 27	2	12	-	3
		Mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan kerja	9, 16, 23	-	-	-	3
		Mampu menetapkan tujuan secara terperinci	3, 14	-	-	28	2
		Mampu menemukan hikmah dalam setiap situasi yang dihadapi	17, 30	8	15	-	3
<b>TOTAL</b>				<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	

Keterangan:

F: Favorable, UF: Unfavorable, V: Valid, TV: Tidak Valid

Tabel 2 di atas adalah hasil akhir untuk blueprint skala kebermaknaan hidup yang diujikan kepada sampel penelitian. Hasil valid pada aspek kebebasan berkehendak ditunjukkan di bagian favorable pada item ke 1, 5, 7, 10, 19, 21, 24, 25, dan untuk bagian unfavorable pada item 6, 11, 13, 20, 22, 26, dan 29, sedangkan item ke 4 pada bagian unfavorable tidak valid. Hasil valid pada aspek hasrat untuk hidup bermakna ditunjukkan di bagian favorable pada item ke 3, 9, 14, 16, 18, 23, dan 27, sedangkan item ke 2 pada bagian favorable tidak valid. Pada bagian unfavorable di aspek kedua ini hasil valid ada pada item 12, sedangkan item ke 28 pada bagian unfavorable tidak valid. Pada aspek makna hidup bagian favorable yang mendapatkan hasil valid pada item ke 17 dan 30, sedangkan item ke 8 tidak valid dan untuk bagian unfavorable itemnya valid di item ke 15.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi dari instrumen penelitian. Syarat untuk dianggap reliabel adalah nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ . Sebelum melakukan uji reliabilitas, peneliti menjalani uji validitas untuk memastikan item-item yang valid. Item-item yang tidak lolos dalam uji validitas dihapus, sehingga hanya item-item valid yang digunakan dalam uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3:** Hasil Uji Reliabilitas Skala Kebermaknaan Hidup

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	26

Berdasarkan tabel 3, hasil reliabilitas instrumen skala kebermaknaan hidup yang sudah tervalidasi memiliki nilai cronbach's alpha sebesar  $0,926 > 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen skala kebermaknaan hidup dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Data Penelitian

#### Hasil Uji Asumsi

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi data dari sebuah variabel atau kelompok data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam konteks penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap data jumlah skor dari variabel skala kebermaknaan hidup. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data tersebut dapat memenuhi asumsi normalitas sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut. Perhitungan uji normalitas yang akan digunakan adalah metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan ketentuan pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut (Priyatno, 2020):

- Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan (sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Berikut hasil dari uji normalitas:

**Tabel 4:** Hasil Uji Normalitas Data Kebermaknaan Hidup

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Variabel	Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Hidup Laki-laki	0,086	Berdistribusi Normal
Kebermaknaan Hidup Perempuan	0,073	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4. di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas untuk data kebermaknaan hidup laki-laki adalah  $0,086 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data karyawan laki-laki dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil yang sama di dapatkan pada data kebermaknaan hidup perempuan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,073 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data karyawan perempuan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak antara variabel. Penelitian ini melakukan uji linearitas menggunakan test for linearity. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji homogenitas yakni (Priyatno, 2020):

- Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian linear.
- Jika nilai signifikan (sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak linear.

Perhitungan uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 26. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5:** Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			
Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Hidup	1,124	0,356	Linear

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh hasil uji deviation from linearity untuk nilai F = 1,124 dan nilai signifikansi adalah  $0,356 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel.

### 3.Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang memiliki homogenitas varians atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji homogenitas yakni (Priyatno, 2020):

- Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian homogen.
- Jika nilai signifikan (sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak homogen.

Perhitungan uji homogenitas menggunakan bantuan SPSS 26. Berikut hasil uji homogenitas dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 6:** Hasil Uji Homogenitas Data Kebermaknaan Hidup

<i>Test of Homogeneity of Variances</i>		
Variabel	Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Hidup Laki-laki	0,151	Homogen
Kebermaknaan Hidup Perempuan	0,052	Homogen

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh hasil tes homogenitas kebermaknaan hidup karyawan laki-laki memiliki nilai signifikan sebesar  $0,151 > 0,05$ , yang artinya varians data makna hidup laki-laki homogen. Hal yang sama terjadi pada hasil kebermaknaan hidup karyawan Perempuan yang mendapatkan nilai signifikan sebesar  $0,052 > 0,05$ , sehingga varians datanya adalah homogen.

### Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kebermaknaan hidup yang di tinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT langgeng buana jaya. Berdasarkan analisis deskriptif untuk aspek pembentuk kebermaknaan hidup diperoleh bahwa aspek kebebasan berkehendak memiliki nilai tertinggi yang memberikan peranan dalam pembentukan kebermaknaan hidup pada individu sebesar 56,63%. Hal ini ditunjukkan dari simpulan jawaban kuesioner para karyawan PT langgeng buana jaya yang memiliki keinginan untuk berkembang dan mengubah sikap menjadi lebih baik serta mampu bertanggungjawab atas tugas yang dimiliki. Hasil tersebut sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rohmah (2011), yang menyatakan bahwa individu yang mengalami penghayatan hidup akan makna cenderung memiliki kebebasan untuk membuat pilihan, menunjukkan gaya hidup yang penuh semangat. Mereka melihat tugas dan pekerjaan sehari-hari sebagai sumber kepuasan dan kesenangan pribadi, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi.

Aspek makna hidup yang memberikan peranan yang paling rendah dalam aspek pembentuk kebermaknaan hidup yaitu sebesar 12,09%. Hal ini dikarenakan karyawan PT langgeng buana jaya mengalami kesulitan dalam memandang positif terhadap suatu permasalahan yang sedang dialami. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh Safitri (2020), yang menyatakan bahwa makna hidup setiap orang berbeda satu sama lain, berubah setiap hari, atau bahkan setiap jam. Hal ini menunjukkan pentingnya makna hidup yang didapatkan secara khusus dari pengalaman hidup individu pada waktu dan keadaan tertentu.

Jawaban untuk rumusan masalah penelitian ini dapat dilihat dari hasil hipotesis yang dilakukan yang memperoleh hasil t hitung sebesar 3,098 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan juga dari hasil deskriptif dari data karyawan laki-laki mendapatkan hasil (Mean = 81,36; SD = 7,833) dan hasil dari data karyawan perempuan (Mean = 85,04; SD = 5,852). Hasil tersebut mengindikasikan bahwasannya terdapat perbedaan kebermaknaan hidup pada karyawan PT langgeng buana jaya yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Hasil kategorisasi kebermaknaan hidup pada karyawan PT langgeng buana jaya menunjukkan bahwa keseluruhan subjek yang memiliki tingkat kebermaknaan hidup tinggi sebanyak 33 orang dengan persentase 22%, sedangkan subjek yang memiliki tingkat kebermaknaan hidup sedang yaitu sebanyak 105 orang dengan persentase 69%,

dan 14 orang dengan persentase 9% yang tingkat kebermaknaan hidupnya pada tingkat rendah.

Hasil kategorisasi kebermaknaan hidup pada karyawan laki-laki di PT langgeng buana jaya di atas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang rendah sebanyak 14 orang (18%), sedangkan untuk kategori sedang ada 46 orang (61%), sisanya berada dalam kategori kebermaknaan hidup tingkat tinggi yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 21%.

Hasil kategorisasi kebermaknaan hidup pada karyawan perempuan di PT langgeng buana jaya di atas menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki tingkat kebermaknaan hidup yang rendah sebanyak 11 orang (14%), sedangkan untuk kategori sedang ada 50 orang (66%), sisanya berada dalam kategori kebermaknaan hidup tingkat tinggi yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 20%.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat dikatakan bahwa kebermaknaan hidup yang dimiliki karyawan PT langgeng buana jaya terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan dan tingkat kebermaknaan hidup karyawan perempuan lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Hal ini disebabkan karena kehidupan karyawan perempuan cenderung melibatkan banyak peran dalam merawat keluarganya, baik dalam mengurus pasangan hidup, membesarkan anak-anak, maupun merawat anggota keluarga lainnya seperti orang tua. Ditambah dengan tekanan yang mereka rasakan dalam kehidupan, hal ini membuat karyawan perempuan lebih memaknai setiap peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhanjal (2019), yang bertujuan menguji perbedaan gender dalam makna hidup. Penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara makna hidup perempuan dan laki-laki, di mana perempuan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk mencari makna dalam kehidupan dibandingkan laki-laki.

Grouden & Jose (2014) menemukan bahwa perempuan umumnya mengalami kebermaknaan hidup yang lebih tinggi daripada laki-laki. Ini disebabkan oleh fakta bahwa perempuan cenderung melihat tekanan hidup dengan makna yang lebih dalam, memiliki pandangan yang lebih luas tentang makna, dan menganggap seluruh pengalaman hidup sebagai sesuatu yang bermakna. Perempuan juga lebih emosional dan penuh perasaan, sehingga mereka lebih mungkin melihat tantangan hidup sebagai pelajaran yang meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Sebaliknya, laki-laki cenderung lebih rasional dan logis, sehingga mereka kurang melihat peristiwa dalam hidup mereka sebagai bermakna, tetapi lebih melihatnya sebagai rangkaian sebab dan akibat tanpa makna khusus (Santrock, 2003).

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian ini membatasi interpretasi perbedaan signifikansi kehidupan berdasarkan jenis kelamin hanya dalam format angka dan persentase, menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini tidak memungkinkan pengamatan yang mendalam terhadap dinamika psikologis yang lebih luas yang mungkin terjadi dalam proses tersebut. Selain itu, penggunaan hanya angket juga membatasi kemampuan untuk menambah informasi melalui pertanyaan terbuka kepada responden. Keterbatasan-keterbatasan ini perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik Kesimpulan bahwa pertama, aspek-aspek pembentuk kebermaknaan hidup menunjukkan bahwa aspek kebebasan berkehendak memiliki nilai tertinggi dengan kontribusi sebesar 56,63%, sedangkan yang terendah dalam pembentukan kebermaknaan hidup adalah aspek makna

hidup yang memiliki kontribusi sebesar 12,09%. Kedua, kategorisasi kebermaknaan hidup pada karyawan PT langgeng buana jaya mayoritas berada pada tingkat sedang. Karyawan laki-laki yang berada kategori sedang memiliki persentase sebesar 61%, sedangkan untuk karyawan perempuan sebesar 66%. Hal ini menunjukkan kebermaknaan hidup karyawan perempuan lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Ketiga, hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,005$  yang artinya hipotesis penelitian diterima karena terdapat perbedaan kebermaknaan hidup pada karyawan PT langgeng buana jaya ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

## **DAFTAR PUSAKA**

- Anshori, N. S., & Yuwono, I. C. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(3), 157-162.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). Realibilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Bryne, D. (2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Bastaman, H.D. (2007). Logoterapi: Psikologi Untuk Menemukan Makna Hidup Dan Meraih Hidup Bermakna. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Britton, K. (2017). Philosophy and the meaning of life: filsafat sebagai lentera kehidupan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Msedia.
- Burhan, F. R., Fourianistyawati, E. & Zuhroni. (2014). Gambaran Kebermaknaan Hidup Orang dengan HIV-AIDS (ODHA) serta Tinjauannya Menurut Islam. *Jurnal Psikogenesis*, 2(2), 110-122.
- Crumbaugh, James C., & Maholick, Leonard T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to frankl's concept of noogenic neurosis. Columbus: Georgia.
- Dhanjal, H. (2019). Sources of meaning in life: A Study of Age and Gender Differences. *IAHRW International Journal of Social Sciences*, 7(3), 536-54.
- Emmons, R. A. (2005). Striving for the sacred: Personal meaning, life meaning, and religion. *Journal of Social Issues*, 61(4), 731-745.
- Farrel, D., & Stamm, C. L. (1983). Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence. *Sage Journals*, 41(3), 211-227.
- Fitri, S. (2021). Perbedaan Happiness Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Paguyuban Persatuan Mahasiswa Bener Meriah Dan Takengon (Permata) Di Banda Aceh. Skripsi. Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Frankl, V. E. (2003). Logoterapi; Terapi Psikologi Melalui Pemaknaan Eksistensi. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Frankl, V. E. (2004). Man's Search for Meaning: Mencari Makna Hidup, Hakikat Kehidupan, Makna Cinta, Makna Penderitaan. Bandung: Nuansa.
- Goma, D. E. (2010). Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan kerja dan motivasi intrinsik dengan pengawasan kerja dan dukungan sosial pekerjaan sebagai variabel kontrol. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Grouden, M. E., & Jose, P. E. (2014). How do Sources of Meaning in Life Vary According to Demographic Factors? New Zealand. *Journal of Psychology*, 43(3), 29-38.
- Hamby, S. (2014). Men, Women, and Ways They Find Meaning in Their Lives. *Psychology Today*, (Online), (<https://www.psychologytoday.com/>), diakses 21 Juli 2024.
- Hartono. (2019). Metodologi penelitian. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasanah, N. (2015). Perbedaan Gender di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 4(1), 1-8.
- Hasan, H. (2004). Meaning of Work Among a Sample of Kuwaiti Workers. *Psychological Reports*, 94 (1), 195-207.
- Hermawati, T. (2007). Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender. *Jurnal Komunikasi Massa*, 1(1), 8-24.
- Holt, J. (2006). The Ideal Woman. California: Turlock.

- Hungu. (2007). Demografi Kesehatan Indonesia. Jakarta: Grasindo.
- Koeswara, E. (1992). Logoterapi; Psikoterapi Victor Frankl. Yogyakarta: Kanisius.
- Nurhayati. 2014. Psikologi dalam Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Prenda, K. M., & Lachman, M. E. (2001). Planning For the Future: A Life Management Strategy for Increasing Control and Life Satisfaction in Adulthood. *Psychology and Aging*, 16(2), 206–216.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Priyatno, S. E. (2020). Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Reker, G. T., Peacock, E. J., & Wong, P. T. (1987). Meaning and purpose in life and wellbeing: A life span perspective. *Journal of Gerontology*, 42(1), 44-49.
- Rohmah, N. (2011). Studi Deskriptif tentang Tingkat Kebermaknaan Hidup Lansia yang Tinggal di Unit Rehabilitasi Sosial Wening Wardoyo Ungaran. Skripsi. Semarang: Psikologi Universitas Negeri Semarang.
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515 522.
- Safitri, A. (2020). Kebermaknaan Hidup pada Single Parent yang disebabkan Kematian Pasangan. Skripsi. Makassar: Psikologi Universitas Bosowa Makassar.
- Santrock, J. W. (2003). Adolescene: Perkembangan Remaja. Jakarta: Erlangga.
- Schnell, T. (2020). The Psychology of Meaning in Life. London: Routledge.
- Sears, David O. (2009). Psikologi Sosial 2. Jakarta: Erlangga.
- Siregar, R.A. (2022). Perbedaan Kebermaknaan Hidup pada Istri yang Bekerja dan Istri yang Tidak Bekerja di Kelurahan Sitirejo II. Skripsi. Medan: Psikologi Universitas Medan.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning In Life Across the Life Span: Levels and Correlates of Meaning in Life from Emerging Adulthood to Older Adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52.
- Steger, M. F., & Samman, E. (2012). Assessing meaning in life on an international scale. *International Journal of Wellbeing*, 2(3). 182-195.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, A., & Lailatushifah, S.N.F. (2012). Kebermaknaan Hidup dan Kecemasan Terhadap Kematian pada Orang dengan Diabetes Melitus. *INSIGHT*, 10(1), 49-63.
- Wong, P. T. (1998). Implicit theories of meaningful life and the development of the personal meaning profile. In P. T. PWong and P. S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications*. Mahwah: Erlbaum.