

**KEBERMAKNAAN KERJA PADA BARISTA DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA (BANTUL, KOTA YOGYAKARTA, SLEMAN)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh:

Yudha Dicky Abdillah

NIM 16710055

Pembimbing:

Mayreyna Nurwardani S, Psi., M, Psi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PRODI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

2022

HALAMAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yudha Dicky Abdillah

NIM : 16710055

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Kebermaknaan Kerja Paada Barista di Daerah Istimewa Yogyakarta (Bantul, Kota Yogyakarta, Sleman)" adalah karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun dalam penyusunan karya skripsi ini, saya tidak melanggar kode etik akademik, seperti bukan hasil plagiasi atau penelitian orang lain, pemalsuan data dan manipulasi.

Apabila dikemudian hari terdapat pelanggaran kode etik dalam karya skripsi saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Juni 2022



Yudha Dicky Abdillah
NIM: 16710055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Yudha Dicky Abdillah

NIM : 16710055

Prodi : Psikologi

Judul : Kebermaknaan Kerja Pada Barista di Daerah Istimewa Yogyakarta (Bantul, Kota Yogyakarta, Sleman)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta guna memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil guna mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang manaqosyah.

Demikian atas perhatiannya, Terima Kasih.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Yogyakarta, 8 Juni 2022

Pembimbing



Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi

NIP. 1981 0505 2009 01 2 0011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



HALAMAN PENGESAHAN
KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-765/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **KEBERMAKNAAN KERJA PADA BARISTA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (BANTUL, KOTA YOGYAKARTA, SLEMAN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YUDHA DICKY ABDILLAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16710055
Telah diujikan pada : Senin, 11 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
SIGNED



Penguji I
Ismatul Izzah, S.Th.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 62ecb305653a4



Penguji II
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 62e8f9af8a9cd



Yogyakarta, 11 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62f37414d8a3d

MOTTO

“Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

(QS. Al-Mulk: 15)

“Suatu hal baik akan menantimu di masa depan sehingga kamu pun akan lupa merasakan rasa sakit yang selama ini kamu jalani.”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Jika kegagalan adalah sukses yang tertunda, berarti bisa kita harapkan kebohongan adalah jujur yang tertund. Mengapa kalian pesimistis?.”

(Sujiwo Tedjo)

“Make it funky, bekerja dari hati, belajar mengasihi.”

(Yudha D Abdillah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian yang sederhana ini, penulis mempersembahkan kepada tuhan saya yaitu Allah SWT yang maha kuasa dan maha pemberi rahmat. Serta kepada semua umat yang ada di seluruh alam semesta ini.

ALMAMATER

Untuk teman-teman angkatan saya khususnya psikologi 2016 karena sudah memberikan bantuan berbagai ilmu, kasih, sayang, dan cinta yang teramat tak bisa dibalas dengan materi.

PEMBIMBING

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak ilmu dan berbagai masukan untuk penulis.

KELUARGA

Kepada yang terhormat dan saya hargai sepanjang masa orang tua saya, Noor Akhmad dan Suplatiyah yang telah memberikan bantuan materi, cinta, kasih sayang, dan pengertian yang tak bisa di balas dengan apapun.

SAHABAT, KERABAT, DAN TEMAN HIDUP

Untuk Gerry, Rastra, Ropek, Bambang, Wira, Faris, Sidhiq, Dre, Dekus, Azida, Ukhty, Salma, Alim, Bella, Nida, Emma, Aqilla yang telah menjadi teman suka duka saya di perkuliahan. Kemudian Rangga, Aik, Icak, Haiqal, Ardi yang sudah menjadi teman saya dari lama. Serta Linda, Manda, Emil, dan Utak yang telah membantu motivasi untuk tetap mengerjakan skripsi dan bekerja. Untuk Risda, Dzikri, Faris, Aldi yang sudah menjadi saudara saya sejak dulu. Kemudian Amalia Ayu Anindita yang telah membantu dan menemani saya dalam menjalani skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, yang selalu memberi saya petunjuk, kesabaran, kemudahan, dan kekuatan sehingga atas izinnya, peneliti dapat mengerjakan skripsi ini sampai selesai. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad *Salallahu'alaihi wa Salam* yang merupakan suri tauladan terbaik di sepanjang zaman dan kita harapkan syafaatnya.

Peneliti menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini seluruhnya dapat terjadi berkat berbagai doa, dukungan, bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi. Perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, M.Psi., Psikologi selaku Ketua Program Studi Psikologi.
3. Ibu Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Saya sampaikan terima kasih kepada ibu Sabiq yang telah memberi saya bimbingan akademik sehingga saya dapat mengikuti perkuliahan dengan baik sampai selesai.
4. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Ibu May yang telah bersedia memberikan waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberi bimbingan dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan sebagaimana mestinya. Saya memohon maaf kepada Ibu May apabila selama proses bimbingan ini saya memiliki banyak pertanyaan dan kesulitan.
5. Ibu Ismatul Izzah, S.Th.I., M.A. dan Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku Dosen Penguji Skripsi. saya ucapkan terimakasih kepada bu

Isma dan bu Candra yang telah bersedia sebagai penguji saya dalam munaqosyah.

6. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersedia menggunakan waktunya untuk membagikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah membantu dan mempermudah saya selama ini untuk dapat melaksanakan perkuliahan dengan baik.
8. Seluruh informan dalam penelitian ini yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian saya, terima kasih banyak atas bantuan dan kerja samanya.
9. Bapak Noor Akhmad dan Ibu Suplatiyah yang telah menjadi orangtua yang sangat hebat dan selalu menyayangi saya. Terima kasih kepada Bapak Noor Akhmad dan Ibu Suplatiyah atas segalanya yang telah dilakukan dan diperjuangkan untuk kesejahteraan hidup saya. Saya bisa bertahan sampai sekarang berkat dukungan, perhatian, perjuangan, serta doa yang selalu dipanjatkan oleh kalian.
10. Saudara saya, Risda, Dzikri, Fariz, Aldi, Anis, Nova, Novi, Anis, Bagus, Adit, Ardi, Ninung, Dimas, Resa, Uni, Rifky, Sifa. Terima kasih atas kehadiran, dukungan, dan kasih sayang kalian, sehingga saya mampu untuk terus berjuang dan bertahan sampai di titik ini.
11. Rangga, Aik, Icak, Haiqal, Ardi, Reza, Hasby, Vega, yang telah menjadi sahabat saya sejak SMA. Terima kasih atas dukungan dan doa yang kalian berikan. Terima kasih telah menjadi sahabat yang bisa diandalkan dan pendengar yang baik bagi saya meskipun kita jarang bertemu.
12. Gerry, Rastra, Dre, Bambang, Ropek, Sidhiq, Wisnu, Wira, Maman, Faris Afif dan Dekus yang telah menjadi Mbois Family, dan geng ciwi-ciwi Azida, Ukhty, Salma, Emma, Nida, Aqila, Alim, Belle, Finska, Rani, Terima kasih karena kalian selalu memberi dukungan atas apapun yang saya lakukan, serta dari kalian pula saya dapat belajar banyak hal.

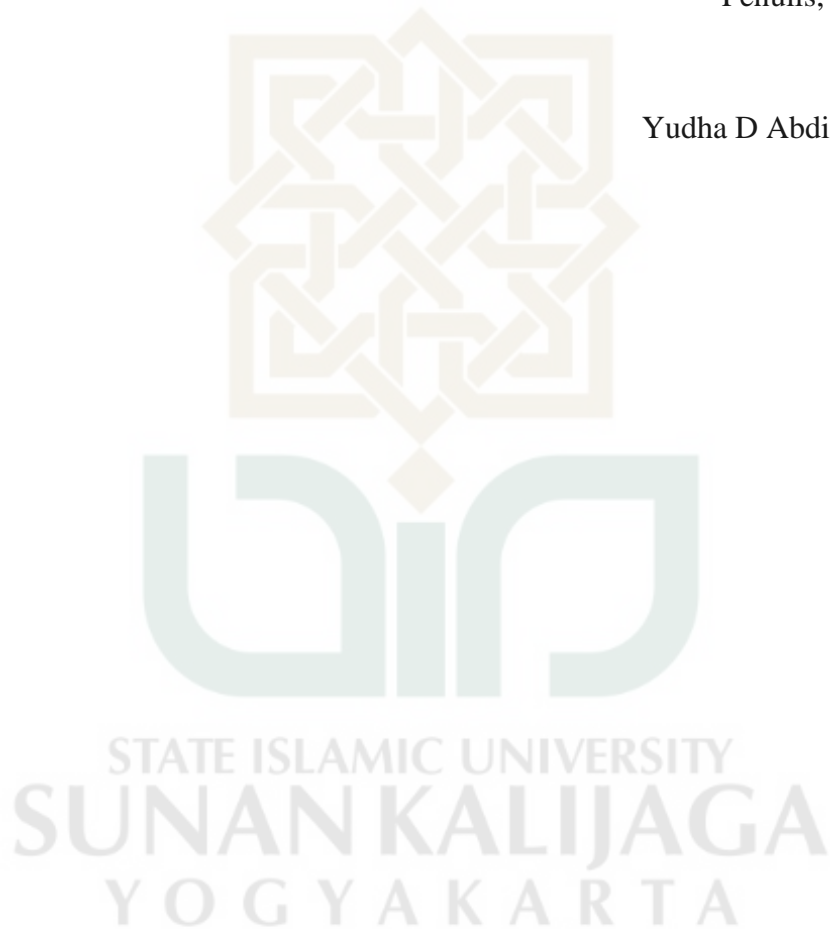
13. Linda, Manda, Emil, Utak, Lura, Melon, Ujun, Bii, Ela, Hadi, Eza, Sendy, Ririn, Om Qobil, Bang Mamek, dan Mas Adil. Terima kasih karena telah menjadi teman kerja yang selalu mendengarkan segala suka dan duka saya serta memberi dukungan tanpa henti.
14. Orang terkasih Amalia Ayu Anindita yang selalu memberi motivasi, dukungan, dan kasih sayang kepada saya selama ini. Terima kasih karena telah mengajarkan saya banyak hal, mengingatkan keburukan saya, serta membuat saya menjadi orang yang lebih baik juga lebih kuat.
15. Teman-teman kelompok bimbingan skripsi saya yang telah saling menginfokan mengenai hal-hal terkait dengan skripsi. Terima kasih telah berjuang bersama.
16. Kelompok KKN yaitu Tisna, Bahri, Fika, Malikha, Riska, Nunung, Sijar, dan Khansa yang telah bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas KKN dan menyemangati satu sama lain. Tidak lupa juga selaku dosen pembimbing KKN, terima kasih sudah memberi bantuan dan bimbingan sehingga kami dapat menyelesaikan KKN dengan baik.
17. Seluruh teman seangkatan di Psikologi UIN 2016. Terima kasih telah menjadi teman yang baik, selalu saling membantu dan membuat banyak kenangan yang indah sejak awal perkuliahan sampai sekarang. Semoga kita semua dapat tetap menjadi orang yang baik dan dapat menggapai cita-cita dan impian kita di masa depan.
18. Seluruh pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung yang mana tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
19. Terima kasih kepada diri saya sendiri. Terima kasih karena telah menyelesaikan tanggung jawab dan tetap bertahan meski banyak kesulitan yang terjadi di tengah mengerjakan skripsi.

Akhir kata, semoga kebaikan dari seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini akan mendapatkan balasan yang lebih besar dari Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. Semoga ke depannya skripsi ini dapat memberi manfaat bagi peneliti sendiri, peneliti selanjutnya, maupun pembaca.

Yogyakarta, 8 Juni 2022

Penulis,

Yudha D Abdillah



DAFTAR ISI

HALAMAN KEASLIAN PENELITIAN	2
NOTA DINAS	3
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
INTISARI	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Literature Review	8
B. Barista	16
C. Kerangka Teoritik.....	18
1. Pertanyaan Penelitian	19
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	20

B.	Fokus Penelitian.....	21
C.	Informan Penelitian	21
D.	Metode Pengumpulan Data	21
1.	Wawancara	21
2.	Observasi saat Wawancara.....	22
E.	Tahap Penelitian	23
1.	Persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian.....	24
2.	Hasil penelitian	24
F.	Teknik Analisis dan Interpretasi Data	25
G.	Keabsahan Data Penelitian.....	25
BAB IV		28
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN		28
A.	Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	28
1.	Orientasi Kanchah	28
2.	Persiapan Penelitian	28
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	29
C.	Temuan Penelitian.....	30
1.	Informan TB.....	30
2.	Informan DK.....	38
3.	Informan SF.....	45
D.	PEMBAHASAN.....	52
BAB V		60
KESIMPULAN DAN SARAN		60
A.	Kesimpulan.....	60
B.	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Informan Kunci.....	28
Tabel 2. Proses Pengumpulan Data Ketiga Informan	29



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Teoritik.....	19
Bagan 2. Dinamika Kebermaknaan Kerja pada Informan TB.....	37
Bagan 3. Dinamika Kebermaknaan Kerja pada informan DK.....	44
Bagan 4. Dinamika Kebermaknaan Kerja pada Informan SF.....	51
Bagan 5. Dinamika Gambaran Kebermaknaan Kerja Ketiga Informan.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	67
LAMPIRAN 2.....	71
LAMPIRAN 3.....	102
LAMPIRAN 4.....	133
LAMPIRAN 5.....	184
LAMPIRAN 6.....	187
LAMPIRAN 7.....	190
LAMPIRAN 8.....	192



**KEBERMAKNAAN KERJA PADA BARISTA DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA (BANTUL, KOTA YOGYAKARTA, SLEMAN)**

YUDHA DICKY ABDILLAH

16710055

Yudhadicky67@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebermaknaan kerja pada barista di Daerah Istimewa Yogyakarta. Partisipan dalam penelitian ini ialah barista berpengalaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Metode pengambilan data adalah wawancara semi terstruktur dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data dari Miles & Huberman. Hasil dari penelitian ini adalah ketiga informan mendapat nilai-nilai positif dalam kehidupan berupa keikhlasan, cinta kasih dan saling tolong menolong, kemudian adanya kesamaan visi-misi dan pandangan mengenai rekan kerja, serta selalu tertantang untuk pengembangan dan yang terakhir adalah selalu bersyukur dengan tuhan pekerjaan sebagai barista. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari kecocokan nilai, karakteristik pekerjaan, kebersamaan antar pekerja sosial panti dan kepercayaan kerjasama antar pekerja.

Kata Kunci: Kebermaknaan Kerja, Barista.

**THE MEANING OF WORK ON BARISTAS IN THE SPECIAL REGION
OF YOGYAKARTA (BANTUL, YOGYAKARTA CITY, SLEMAN)**

YUDHA DICKY ABDILLAH

16710055

Yudhadicky67@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the meaning of work on baristas in the Special Region of Yogyakarta. Participants in this study were experienced baristas. This study uses a qualitative approach to the type of phenomenological research. Data collection methods are semi-structured interviews and observation. Data analysis used is data analysis technique from Miles & Huberman. The results of this study are the three informants get positive values in life in the form of sincerity, love and mutual help, then there are similarities in vision and mission and views about colleagues, and are always challenged for development and the last is always grateful to God for work. as a barista. The influencing factors consist of compatibility of values, job characteristics, togetherness among orphanage social workers and trust in cooperation between workers.

Keywords: Meaning of Work, Barista.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Barista sekarang menjadi sumber pendapatan yang cukup untuk menghidupi anak milenial jaman sekarang, dengan terus berkembangnya kedai kopi di Indonesia membuat pekerjaan menjadi barista sangatlah terbuka. Menurut pendapat Marketeers (2016), usaha kedai kopi atau *coffee shop* ini menjadi sesuatu yang fenomenal di beberapa kota Indonesia. Banyak kedai kopi yang tersedia di setiap sudut kota, selain diciptakan oleh pengusaha kopi perorangan, fenomena ini juga diciptakan oleh perusahaan kopi besar.

Menurut Dhien (2013:12), *coffee* atau kopi dikenal luas sebagai minuman perangsang yang terbuat dari biji kopi. Berdasarkan hal tersebut, berarti kopi merupakan minuman yang banyak diminati sebagai minuman penghilang rasa ngantuk. Kopi telah menjadi gaya hidup banyak orang dari berbagai negara. Menurut data *Coffee Organization*, produksi kopi Indonesia termasuk dalam lima besar dunia, dengan produksi kopi sekitar 10 juta karung. Dari 2017 hingga 2018, Brasil memproduksi lebih dari 51 juta kantong biji kopi, menjadikannya negara dengan produksi biji Kopi tertinggi di dunia.

Menurut informan D dahulu barista belum sebanyak yang sekarang, karena kedai kopi yang ada di Indonesia di Yogyakarta belum sebanyak sekarang dan juga belum jadi tren. Gaji barista dulu juga masih kecil tidak seperti sekarang, pada tahun 2015 saja di daerah Yogyakarta hanya sedikit pendapatannya. Barista masih dianggap sebelah mata oleh kalangan anak muda, seperti penuturan informan D yang saya atau peneliti lakukan wawancara, informan menuturkan apabila dulu memang pekerjaan barista tidak bisa dianggap sebagai pekerjaan yang menggiurkan.

“iya, dulu itu pendapatan atau gaji seorang barista tidak semenggiurkan sekarang bro, dulu dapat 500rb aja udah Alhamdulillah tuh, malah bro, dulu itu emang kerja jadi barista itu gak segampang sekarang, maksudnya nyari kerjanya, dulu emng hanya beberapa kedai kopi tuh, dan peminat untuk nongkrong di tempat kopi juga kurang bro”.

Menurut informan T barista mulai diminati oleh kalangan muda semenjak ada film filosofi kopi, memang film filosofi kopi sudah ada sejak tahun 2015 tapi untuk melejitnya dan mulai banyak peminatnya itu sekitar tahun 2017 di mana film filosofi kopi 2 di rilis, dan kedai filosofi kopi juga dibentuk di daerah Yogyakarta. Seperti penuturan T, salah satu informan peneliti yang diwawancarai menuturkan apabila dari film filosofi kopi ini mulai pada berkembang usaha usaha kopi.

“Kalo pekerjaan, Nah nah ini lucunya kalo berbicara soal pekerjaan ya, mungkin ada yang bilang, kalo untuk sekarang ya, gak tau kalo dulu. Ya kalo dulu, apalagi kalo berbicara soal barista atau kopi tentunya kita tidak bisa lepas dari film filosofi kopi, itu kan kayak ngangkat banget nih dari dunia barista, di dunia perkopian lah, sebelumnya dikit banget nih, jarang anak anak muda, biasa nya hanya bapak bapak gitu yang jadi barista. Jadi kalo untuk pekerjaan barista ini kalo menurut saya secara pribadi sebenarnya tidak jauh beda dengan orang orang jualan minuman di pinggir jalan, kayak pop ice gitu, intinya pembuat minuman cuman kan tempatnya berbeda, kalo barista itu di coffee shop, di café yang ada barnya seperti itu. Kalo untuk sebagai individu barista ini sebenarnya kalo untuk saya pribadi ya, bisa dibilang kalo menuut saya itu seperti lifestyle ya, untuk anak muda, anak kuliah ya, pekerjaan yang ibaratnya keren lah ya, engga menyita waktu, bisa sambil nongkrong juga yak an, tentunya jadi barista lebih ke life style sih, seperti itu”.

Fakhri (2017) barista sudah mulai menjamur di beberapa daerah penjuru Indonesia salah satunya di Yogyakarta, terdapat beberapa kedai kopi yang bisa dinikmati oleh kalangan manapun mulai dari mahasiswa, pelajar SMA, hingga para pekerja kantoran pun sering singgah untuk sekedar mengerjakan tugas ataupun rapat kerja. Oleh sebab itu barista dapat dijadikan sebagai *alternative* sumber pendapatan sampingan untuk para mahasiswa yang notabeneanya mempunyai kesulitan dalam hal ekonomi, sesuai dengan hasil wawancara oleh informan T yang bekerja sebagai barista, dalam penuturannya pekerjaan ini memungkinkan si informan bisa mengurangi beban orang tua.

“ya gitu dab, jadi semisal nih ya, kan gaji aku 1,5 juta, nah 200 ribu itu aku masukin ke tabungan ku, supaya aku tuh punya save uang, dan aku juga masih harus bayar uang kuliah kan”

Menurut Satrio (2019) tidak dipungkiri bahwa barista sekarang banyak peminatnya terutama di kalangan milenial yang sedang menempuh jalur kuliah disertai dengan bekerja, untuk mencukupi biaya perkuliahannya. Namun beberapa kendala dalam bekerja juga dapat tercipta dengan beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, hal ini mengakibatkan masalah finansial tidak dapat tercukupi. Sesuai dengan pendapat informan T bahwa lingkungan kerja memang mengakibatkan kendala dia bekerja dan menyimpan uang karena mengikuti gaya hidup

“ini sih bro, kek gaya hidup dan pengeluarannya ketika kerja disana itu beda, semisal diawal bulan itu udah ada gaji nih, lumayan gajinya, nah tapi habis gajian itu aku pasti diajak untuk main nongkrong di luar kayak masuk ke club dan minum minum di bartender gitu gitu, yang bikin aku tuh keluar budget banyak untuk mengikuti mereka, ya sebenarnya gak ngingukin lifestyle mereka itu juga gak baik sih karena aku tuh orang gak terlalu punya banyak duit kan, tapi yam au gimana lagi karena aku itu modelannya berbaur harus deket dengan bosku dan lingkungan pertemanan mereka untuk nambah relasi ya harus gitu”.

Menurut informan K yang notabene sudah berkecimpung di dunia barista selama hampir dua tahun, menurutnya sekarang barista bisa diandalkan untuk mencari uang, karena gaji yang ia dapatkan bisa menyentuh angka 2,5 juta dalam sebulan, belum lagi bonus bonus yang lainnya yang diberikan oleh pemilik kedai kopi atau *coffee shop*.

“gaji aku sekarang 2 juta itu belum sama bonus, nah jadi di coffee shop aku ini ada system ranking per outlet gitu, kalo outlet nya itu bisa juara satu nah bonus nya lebih banyak, nah kebetulan ditempat ku itu selalu juara satu, nah jadi bonusnya lebih banyak dari outlet lain, sama selalu ada bonus cup kalo lagi ada promo, yaudah nanti bonusnya itu dibagi ke anak-anak”.

Barista menjadi tren di kalangan kawula muda. Menurut Fadil (2017), Saat ini ada dua jenis barista:

1. *Home Barista* – Seorang yang gemar membuat kopi di rumah disebut sebagai barista rumahan yang tidak bekerja secara komersil dan biasanya hanya seorang penikmat kopi.

2. Barista Kedai kopi – Seorang yang bekerja di Kedai kopi dan memiliki tanggung jawab akan profesinya dalam membuat berbagai jenis kopi, kebersihan kedai, dan ketersediaan bahan baku.

Menurut Masdakaty (2015), dari segi bahasa, kata barista sendiri berasal dari bahasa Italia, artinya seorang bartender yang menyajikan berbagai minuman yang ada dimenu. Pada saat yang sama, menurut Fakhri (2017), seiring dengan perkembangan zaman dan tren kopi yang masuk ke Amerika Serikat dan Eropa, istilah tersebut kemudian diadopsi menjadi apa yang sekarang kita kenal yaitu barista. Sedangkan di Italia barista biasanya disebut *baristi* (laki-laki) atau *bariste* (perempuan). Secara umum, barista bekerja di kedai kopi, dan biasanya mengoperasikan mesin espresso komersial, yang seringkali rumit. Tugas mereka sekarang adalah mengukur berapa banyak suhu dan tekanan yang diperlukan untuk membuat espresso—terutama karena espresso dianggap sebagai minuman non-kritis, sehingga espresso buatan tangan dianggap sebagai pekerjaan yang terampil.

Barista memang melelahkan oleh sebab itu mereka terkadang muncul perasaan jenuh sering hinggap ketika badan sudah terasa lemas, Hal tersebut diungkapkan oleh informan T bahwa terkadang muncul perasaan jenuh yang mengakibatkan pekerjaannya terganggu. Namun informan T dapat mengatasi karena sudah memiliki dasar dalam pekerjaan yaitu bertanggung jawab secara professional.

“iya bro aku emang sedikit jenuh karena sepi pelanggan, dan kejenuhan ini juga di barengi dengan keadaan pandemi saat ini yang notabene berdampak banget buat usaha kopi ini, apalagi bosku sekarang lagi pulang ke daerahnya, jadi ya sekarang kalo ada problem harus aku yang tanggung jawab”

Steger mengungkapkan adanya Indikator kebermaknaan kerja (Steger, 2012) yaitu, Memaknai pekerjaan secara positif, Membuat pekerjaan menjadi bermakna; Individu lebih mendalami arti pekerjaannya, Ditandai dengan peningkatan dan perkembangan motivasi yang dipengaruhi oleh orang lain, Individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar

bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain.

Penelitian yang dilakukan Danirmala (2017) menunjukkan hasil bahwa kebermaknaan pada pekerjaan (*meaningful work*) dapat meningkatkan kinerja individu. Menurut Steger, Dik, dan Duffy (2012) kebermaknaan kerja ialah pilihan dan juga pengalaman para individu guna mencakup kepercayaan mengenai peran kerja serta tujuan yang akan diperjuangkan dalam memaknai pekerjaannya agar nantinya dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Perasaan bermakna dalam pekerjaan adalah dengan membuat makna kerja agar memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Menurut Steger (2012), terdapat beberapa dimensi yang dapat menjelaskan kebermaknaan kerja:

1. Pertama, *positive meaning* yaitu individu yang bisa memaknai pekerjaan secara positif ketika sanggup memberikan pemaknaan yang positif terhadap pekerjaannya, merupakan langkah individu dalam pemaknaan yang positif.
2. *Meaning making through work* yaitu dengan menjadikan suatu pekerjaan lebih bermakna. Dimensi tersebut membuat individu lebih mendalami lagi sebuah arti pekerjaannya karena dirasa lebih mampu mempengaruhi sebuah arti dalam makna hidup secara luas.
3. *Greater good motivation* yaitu memperbanyak motivasi positif pada suatu pekerjaan. Akibat dari adanya sebuah dorongan atau dukungan besar dari orang lain, individu kemudian akan memaknai pekerjaan yang dilakukannya secara lebih mendalam setelah tersadar jika pekerjaannya berdampak positif terhadap orang lain.

Menurut Fairlie (2011) kebermaknaan kerja diasosiasikan dengan peningkatan pada berbagai variabel penting lainnya dalam dunia kerja seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen, serta stamina karyawan. Hal tersebut membuat kebermaknaan kerja dinilai memiliki dampak positif bagi perusahaan dan oleh karena itulah keberadaannya tetap harus dipertahankan

guna mencapai titik produktivitas perusahaan tanpa mengesampingkan aspek *wellbeing* dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh May, Gilson, dan Harter (2004), menemukan bahwa makna kerja memiliki korelasi positif paling signifikan dengan *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Fairlie (2011) menunjukkan bahwa makna kerja berkaitan dengan *employee engagement* yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan. Motivasi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan yang bermakna adalah karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan, karakteristik pribadi, dan individu terhubung dengan hal-hal yang lebih besar dan menjadi pekerja itu sendiri (Fairlie 2011). Karyawan yang memperlakukan pekerjaan sebagai aktivitas yang bermakna dan mengevaluasinya sebagai aktivitas yang bermakna akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan kualitas kerja tertinggi.

Banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi kebermaknaan kerja berpotensi untuk menguntungkan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti masih relatif sedikit penelitian yang menunjukkan tentang bagaimana sebenarnya kebermaknaan kerja mampu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ataupun di sebuah kedai kopi. Berawal dari kondisi tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengangkat isu kebermaknaan kerja ini melalui penelitian yang berjudul “kebermaknaan kerja pada barista di Daerah Istimewa Yogyakarta (Bantul, Kota Yogyakarta, Sleman)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kebermaknaan kerja pada barista di Sleman, Kota Yogyakarta, Bantul serta faktor-faktor apa saja yang mendorong kebermaknaan kerja pada barista.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah dituliskan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebermaknaan kerja pada

barista di Bantul, Kota Yogyakarta, Sleman serta mengungkap faktor-faktor apa saja yang mendorong kebermaknaan kerja pada barista.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian diharap dapat memberikan kontribusi secara umum untuk perkembangan keilmuan psikologi terkait gambaran kebermaknaan kerja pada barista kopi. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi keilmuan psikologi industri yang akan meningkatkan dan memberi paham tentang gambaran kebermaknaan pada karyawan barista.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih ide terhadap pemilik kedai kopi agar dapat melihat masalah yang dihadapi oleh barista, guna untuk meminimalisir adanya suatu permasalahan yang timbul di kedai kopi. Kemudian peneliti berharap untuk ke depannya keluarga yang memiliki barista tidak dipandang sebelah mata lagi, karena profesi ini sangat mulia. Serta untuk baristanya sendiri diharapkan dapat meningkatkan arti makna kerja itu sendiri, agar kedepannya dapat menjalani pekerjaan dengan lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, kesimpulan yang didapatkan mengenai kebermaknaan kerja pada barista di Yogyakarta mencakup beberapa hal yang muncul dari ketiga informan. Kesimpulan yang pertama merupakan gambaran dari kebermaknaan kerja yang muncul pada diri ketiga informan, baik dari informan TB, DK, dan SF, mereka bertiga mampu menggali potensi dan passion yang ada pada pribadi masing-masing setelah menjalani pekerjaan sebagai barista. Pada informan TB nilai positif yang didapatkan adalah kepuasan batin, lebih *enjoy* dalam menjalani hidup serta dapat bermanfaat bagi orang lain dari pekerjaannya sebagai barista. Kemudian pada informan DK nilai positif yang didapatkan adalah lebih giat bekerja dan dapat menghasilkan uang, serta ilmu yang dia dapatkan sering di bagi dengan rekan kerja yang lain, sehingga bermanfaat untuk banyak orang. Selanjutnya untuk informan SF nilai positif yang di dapatkan adalah ia dapat bekerja sesuai dengan passionnya, terlebih lagi SF juga dapat membantu rekan rekan yang lainnya.

Gambaran informan berikutnya baik TB, DK dan SF merasa saat ini bisa memaksimalkan potensi dan kemampuan diri melalui pekerjaan ini, ketiga informan ini dinilai bisa menggali potensi komunikasi personalnya karena selalu berhubungan dengan banyak orang dari berbagai kalangan. Ketiga informan barista ini dirasa sangat bisa memberikan banyak kontribusi guna memajukan kedai kopi tempat mereka bekerja. Ketiga informan ini juga menjalankan pekerjaan dengan baik dan gigit tanpa rasa mengeluh.

B. Saran

Sebagai bentuk berkelanjutan dan kebermanfaatan dari penelitian ini, penulis ingin menyampaikan beberapa masukan dan saran dari hasil penelitian ini kepada beberapa pihak yang terkait.

1. Kepada Informan Penelitian

Peneliti banyak mengambil pelajaran hidup yang berharga dari ketiga informan penelitian ini. Ketiga informan bisa disebut sebagai pekerja yang gigih dan tangguh dalam menjalani hidup, dengan segala keterbatasan yang ada mereka masih menjadi seorang barista di kedai kopinya masing-masing. Menjadi seorang barista memang tidak mudah, namun ketiga informan ini bisa menjalani profesi mereka dengan baik dan bersungguh-sungguh, memberikan pelayanan yang prima untuk membantu kemajuan kedai kopi. Selain keterbatasan tenaga, waktu maupun materiil, tantangan dan rintangan juga seringkali muncul dalam pekerjaan ketiga informan ini, namun mereka tetap menjalaninya dengan gigih dan patah semangat. Ketiga informan ini juga merasa passion mereka sesungguhnya ada dalam pekerjaan. Nilai-nilai kegigihan mereka, kekuatan dan ketekunan dari ketiga informan ini diharapkan bisa menginspirasi banyak orang.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada calon peneliti selanjutnya untuk lebih mengeksplorasi sisi lain dari kebermaknaan kerja, misalnya dalam contoh peran serta barista dalam membangun industry kopi, atau bisa juga mengeksplorasi tentang spiritualitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, Rachel Hutasoit, dkk. (2018). Analisa Pemilihan Barista Dengan Menggunakan Metode Topsis (Studi Kasus: Mo Coffee). *E-journal. STMIK Budidarma*.
- Ahmed, U., Majid, Abdul., & Zin, M.M (2016). Moderation of Meaningful Work on the Relationship of Supervisor Support and Coworker Support with Work Engagement. *Journal of Bussines Management: 6(3)*, 15-20
- Anonim. (2014). Sejarah Coffee Shop di Dunia. Diakses dari <http://kopikeliling.com/news/sejarah-coffee-shop-di-dunia.html>
- Anshori, N. S., & Yuwono, C. I. (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
- Anshori, Siti N. (2013). Makna Kerja (Meaningful Work) Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat DIY. *Jurnal Psikologi Industri Organisasi: 2(3)*, 157-162
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(12), 193-203.
- Azwar, S. (2010). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. (2007). Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika.
- Bungin, Burhan.(2007).Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan
- Burhan, Hilmi. (2019). Pelayanan Barista (Studi Deskriptif Tentang Upaya Barista dalam Melayani Konsumen di Kroesel House of Coffee Surabaya). Tugas Akhir. Universitas Airlangga.

- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (4th Ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Danirmala, K. (2017). "Hubungan Meaningful Work Dengan Kinerja Pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya dan Kota Batu". *Skripsi*, Fakultas Psikologi, Jurusan Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Editor, Marketers. (2016). *Kedai Kopi Bejibun, Anda Pilih Mana?*. Diakses dari <http://marketeers.com/kedai-kopi-bejibun-anda-pilih-mana>
- Elly, Herleyna. (2017). Fenomena *Coffee Shop* Sebagai Gejala Hidu Baru Kaum Muda. *Jurnal Bahasa, Peradaban dan Informasi Islam*.
- Fadil. (2017). Apa Itu Barista. Diakses dari <http://www.ilmubarista.com/apa-itu-barista>.
- Fairlie, P. (2011). *Meaningful Work: The What, Why, And How Guide*. Toronto: Paul Fairlie Consulting Organizational Research and Consulting.
- Fakhry, Ramadhan (2017). "Makna Kerja Bagi Barista". *Skripsi* Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
- Fouche, E., Rothmann, S. & Van der Vyver, C. (2017). Antecedents and Outcomes of Meaningful Work Among School Teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1-10.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 1-57.
- Hoole, C. & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.

- J Moleong, Lexy. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masdakaty, Yulinn. (2015). Sekilas Tentang Barista. Diakses dari <https://majalah.ottencoffee.co.id/sekilas-tentang-barista/>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11- 37. Diunduh dari: <http://www.proquest.com>.
- Miles, Mathew B., dan A. Michael Huberman. (1994). *An Expanded Sourcebook*:
- Moleong, Lexy J. (2010), *Metodologi penelitian kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moleong. Lexy J (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong. Lexy J (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawrin, R. (2018). Mediating role of meaningful work between resources and work engagement in Bangladesh's private banks. *Manajemen & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(1), 777-795.
- Patton, MQ. (1990). *Qualitative Evolution Methods*. SAGE. Beverly Hills.
- Prasetyo, Arie. (2011). Barista?. Diakses dari <http://herbapucinno.blogspot.co.id/2011/02/barista.html>
- Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika
- Putri, G. J. (2019). Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal psikologi MANDALA*: 3(2), 41- 49. ISSN: 2580-4065
- Qualitative Data Analysis. London: Sage Publications
- Riskiy, A Zulfikar. (2019). *Gaya Hidup Barista Dan Mahasiswa Pengunjung*

Coffee Shop di Kota Surabaya. Skripsi. Universitas Airlangga.

- Risnandar, Cecep. (2016). Sejarah Kopi. Diakses dari <https://jurnalbumi.com/knol/sejarah-kopi/>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(-), 91- 127.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*: 30, 91e127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.
- Satrio, Widiianto. (2019). Barista Sangat Menjanjikan. Diakses dari <https://www.pikiran-rakyat.com/gaya-hidup/pr-01320815/profesi-barista>
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. *Journal of Business Inquiry*, -(-), 68-78.
- Singh, P. (2006). Meaning Of Work In Cooperate India-Preliminary Findings. *Journal Of Leisure Research*: 24(2), 178-202.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The Association of Meaningfulness, Well-Being, and Engagement with Absenteeism: A Moderated Mediation Model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456.
- Steger, M. F. (2012). Making Meaning in Life. *Psychological Inquiry*: 23, 381-385. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2012.720832>.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, (January).
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career*

Assessment: 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

Steger, Michael F. (2017). Creating Meaning And Purpose At Work. The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work, 60–81.

Streubert, H.J & Carpenter, R.R (2003). *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative(3rd ed)*. Philadelphia, PA: Lippincott.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Mehods*). ALFABETA. Bandung.

Wingerden, Van J, & Stoep, Van der J. (2018). The Motivational Potential of Meaningful Work: Relationships With Strengths Use, Work Engagement, and Performance.

Wrzesniewski, A. (1999). Jobs, Careers, and Callings: *Work Orientation and Job Transitions. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of The Requirement For The Degree of Docketor of Philosophy. University Of Michigan.*

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.