

## HUBUNGAN ANTARA KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA WANITA KARIER DI PT KUSUMA SANDANG MEKARJAYA

Betsy Amanda Syauta<sup>1</sup>, Reny Yuniasanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>2</sup>reny.yuniasanti@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi dengan motivasi kerja pada wanita karier. Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karier. Subjek dalam penelitian ini adalah wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya, sebanyak 33 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kebutuhan aktualisasi diri dan skala motivasi kerja. Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis product moment dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,602 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka semakin tinggi motivasi kerja pada wanita karier; sebaliknya semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri maka semakin rendah motivasi kerja pada wanita karier. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima. Variabel kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini mempunyai sumbangan efektif sebesar 36,2% terhadap motivasi kerja pada wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.

**Kata kunci:** kebutuhan aktualisasi diri, motivasi kerja, wanita karier.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN NEEDS OF SELF-ACTUALIZATION AND WORKING MOTIVATION IN CAREER WOMEN IN PT KUSUMA SANDANG MEKARJAYA

Betsy Amanda Syauta<sup>1</sup>, Reny Yuniasanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>2</sup>reny.yuniasanti@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between actualization needs and working motivation in career women. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between self-actualization needs and working motivation in career women. The subjects in this study were 33 career women at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. The method of data collection in this study used a scale of self-actualization needs and working motivation scale. The data analysis method of this study used the product moment analysis method from Pearson. The results of data analysis obtained a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of 0.602 with a significance level of 0.000 ( $p < 0.01$ ), this means that the higher the self-actualization needs, the higher the working motivation in career women; on the contrary, the lower the self-actualization needs, the lower the working motivation in career women. Thus, the hypothesis of this study is acceptable. The variables of self-actualization needs in this study have an effective contribution of 36.2% towards working motivation in career women at PT. Kusuma Sandang Mekarjaya.*

**Keywords:** self-actualization needs, working motivation, career women.

### PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat membuat organisasi menyadari pentingnya memiliki

sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja

organisas. Suatu perusahaan atau organisasi dapat mempertahankan eksistensi dimulai dengan usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal (Arninda & Safitri, 2011). Adapun keberhasilan perusahaan memiliki kaitan erat dengan motivasi kerja karyawan (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Menurut Gibson, dkk (1990), motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan kekuatan dalam diri individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk bekerja. Senada dengan Schermerhorn (1996) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam individu yang menjelaskan derajat, arah, dan ketekunan dalam berusaha yang diterapkan dalam bekerja. Lebih lanjut Mangkunegara (2002) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan dunia kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman, keterlibatan kaum wanita dalam dunia kerja bukan merupakan hal yang baru. Wanita memiliki kesempatan yang sama seperti kaum pria, baik dalam kesempatan memperoleh jenjang pendidikan tinggi maupun kesempatan untuk bekerja (Mutiar, 2012). Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan angkatan kerja menurut golongan umur dan jenis kelamin tahun 2011-2012. Partisipasi wanita dalam lapangan kerja mengalami peningkatan yaitu pada Agustus 2011 jumlah pekerja wanita 45 juta orang dan pada Februari 2012 mencapai hingga 46 juta orang. Data tersebut menunjukkan bahwa wanita yang memilih untuk bekerja mengalami peningkatan secara

signifikan. Adapun kelompok wanita yang bekerja dengan menduduki suatu jabatan tertentu disebut dengan wanita karier. Menurut Rowatt & Rowatt (1990) wanita karier adalah wanita bekerja yang memiliki latar belakang pendidikan dan memiliki peluang memperoleh kenaikan jenjang yang jelas dalam pekerjaan, dalam hal ini sektor formal (perusahaan, instansi, atau lembaga tertentu).

Menurut Mc Clelland (dalam Munandar, 2008)) aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut: *Need for Achievement* yaitu dorongan untuk berhasil; *Need for Power* yaitu dorongan dalam diri individu untuk mengendalikan serta berkuasa dalam pekerjaan; dan *Need for Affiliation* yaitu usaha individu untuk menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja. Penelitian ini mengacu pada aspek-aspek motivasi kerja menurut Mc Clelland dengan dimensi-dimensi motivasi kerja, yaitu: arousal merupakan kondisi yang dapat menstimulasi individu untuk melakukan sesuatu; direction merupakan arah tindakan individu guna memenuhi keinginannya; dan maintenance merupakan seberapa lama individu memelihara pilihannya untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow (dalam Feist & Feist, 2010) kebutuhan aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri, dan keinginan untuk menjadi sekreatif mungkin. Maslow (dalam Feist & Feist, 2010) mengungkapkan bahwa individu yang mengaktualisasikan diri mempunyai karakteristik sebagai berikut: persepsi yang lebih efisien akan kenyataan; penerimaan diri

akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah; spontanitas, kesederhanaan, kealamian; berpusat pada masalah; kebutuhan akan privasi; kemandirian; penghargaan yang selalu baru; pengalaman puncak; minat sosial; hubungan interpersonal yang kuat; struktur karakter demokratis; perbedaan antara cara dan tujuan; rasa jenaka atau humor yang filosofis; kreativitas; dan tidak mengikuti enkulturasi.

Siswandi (2002) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya memberi perhatian pada manusia, khususnya terhadap nilai-nilai martabat secara penuh. Hal tersebut dicapai melalui penggunaan segenap potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki dengan bekerja sebaik-baiknya, sehingga tercapai suatu keadaan eksistensi yang ideal bagi pertumbuhan dan perkembangan diri.

Dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi, individu berjuang mencapai kesehatan dan kesejahteraan emosional, cukup memiliki kepercayaan diri serta tersedianya kesempurnaan yang lebih memungkinkan individu mengembangkan motif-motif dalam diri secara terus menerus, untuk memperhatikan, memelihara, dan mendukung pertumbuhan diri. Lebih lanjut, yang terpenting adalah individu harus mempunyai identitas yang mantap dan tidak mudah terombang-ambing oleh kekuatan sosial lain yang mencampuri kecenderungan kodrat untuk tumbuh (Siswandi, 2002).

Individu mempunyai satu kecenderungan dan kerinduan dasar yakni mengaktualisasikan diri, mempertahankan, dan mengembangkan diri. Kecenderungan mengaktualisasikan diri ini bersifat selektif, menaruh perhatian hanya pada

aspek-aspek lingkungan yang memungkinkan individu bergerak secara konstruktif kearah pemenuhan dan kebulatan. Wanita karier secara khusus berusaha untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia secara utuh untuk mengaktualisasikan diri. Aktualisasi diri dirasa penting bagi wanita karier sebagai pemenuhan akan segala potensi dan kapasitas diri secara penuh (Rogers dalam Supratiknya, 1993).

Individu yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Hal tersebut ditunjukkan melalui salah satu aspek kebutuhan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk membantu dalam masalah-masalah kemanusiaan dengan melibatkan empati dan afeksi yang kuat serta mendalam yang disebut sebagai minat sosial (Siswandi, 2002). Minat sosial, yaitu menggambarkan ketertarikan sosial, perasaan kemasyarakatan, atau perasaan satu dengan semua orang, dan juga mempunyai sikap menyayangi orang lain (Maslow dalam Feist & Feist, 2010). Adanya minat sosial dalam diri wanita karier akan meningkatkan motivasi kerja karena memberikan kesempatan untuk membagi pikiran dan perasaan serta membiarkan orang lain untuk merasakan hal yang sama dengan diri individu (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Lebih lanjut individu yang mampu mengaktualisasikan diri mempunyai kecenderungan untuk menjalin hubungan yang baik, akrab, dan penuh rasa cinta dan kasih sayang dengan orang lain (Maslow dalam Feist & Feist, 2010). Ada keinginan dalam diri wanita karier untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain dan menjalin hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan

sekerja akan meningkatkan motivasi kerja sehingga komitmen individu terhadap perusahaan juga akan meningkat (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Ada hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karier.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya yang berjumlah sebanyak 33 orang dengan karakteristik usia 25-45 tahun, minimal pendidikan SMA, memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun, dan status karyawan tetap.

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah Skala Motivasi Kerja dan Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri. Alternatif jawaban tiap butir atau aitem skala baik kebutuhan aktualisasi diri maupun motivasi kerja dibuat dalam empat kategori jawaban dan urutannya adalah sebagai berikut: "Sangat Sesuai", "Sesuai", "Tidak Sesuai", dan "Sangat Tidak Sesuai". Penyekoran dimulai dari skala yang paling tinggi sampai yang paling rendah. Untuk pernyataan *Favorable*, jawaban "Sangat Sesuai" diberi skor 4, "Sesuai" diberi skor 3, "Tidak Sesuai" diberi skor 2, dan "Sangat Tidak Sesuai" diberi skor 1. Sebaliknya untuk pernyataan *Unfavorable* "Sangat Sesuai" diberi skor 1, "Sesuai" diberi skor 2, "Tidak Sesuai" diberi skor 3, dan "Sangat Tidak Sesuai" diberi skor 4.

Berdasarkan uji coba skala motivasi kerja diperoleh koefisien validitas bergerak dari 0,334-0,741 dengan koefisien reliabilitas alpha ( ) sebesar 0,947. Untuk skala kebutuhan aktualisasi diri diperoleh koefisien validitas bergerak dari 0,300-0,811 dengan koefisien reliabilitas alpha ( ) sebesar 0,974.

Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment*. Teknik analisis tersebut digunakan dalam penelitian ini karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (kebutuhan aktualisasi diri) dengan variabel tergantung (motivasi kerja).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja sebesar 0,602 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal tersebut menunjukkan adanya korelasi positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Adapun hasil kategorisasi motivasi kerja bahwa terdapat subjek yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 13 orang (39,4%), yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 20 orang (60,6%), dan tidak ada subjek penelitian yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum subjek penelitian ini memiliki motivasi kerja sedang. Melihat dari hasil uraian di atas subjek yang memiliki kebutuhan aktualisasi tinggi akan cenderung diikuti dengan motivasi kerja yang cenderung sedang. Hal tersebut dapat dilihat

dari kategorisasi kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri tinggi sebanyak 19 orang (57,6%), yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri sedang sebanyak 14 orang (42,4%), dan tidak ada yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum subjek penelitian ini memiliki kebutuhan aktualisasi diri tinggi terhadap motivasi kerja yang sedang.

Motivasi kerja pada wanita karier yang cenderung tinggi dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh individu. Kebutuhan aktualisasi diri tinggi dibutuhkan wanita karier agar individu dapat mewujudkan potensi diri dan menjadi sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya (Boeree, 2013). Individu dapat dikatakan memiliki kebutuhan aktualisasi tinggi jika memperoleh kepuasan dalam dirinya, menyadari potensi diri, menjadi kreatif, dan bebas mencapai puncak potensi (Alwisol, 2004). Hal tersebut akan membantu individu dalam hal ini wanita karier untuk meningkatkan motivasi kerja dengan mengembangkan dan mewujudkan potensi dan kapasitas secara penuh.

Maslow (dalam Feist & Feist, 2010) menjelaskan bahwa penerimaan diri akan diri, orang lain, dan hal-hal alamiah dimana wanita karier dapat menerima diri sendiri, tidak bersikap defensif, berpura-pura melainkan menaruh hormat pada diri sendiri dan orang lain. Reksohadiprodjo & Handoko (1995) menyatakan bahwa karakteristik penerimaan ini mencerminkan keinginan wanita karier untuk membina persahabatan dengan orang lain sehingga dengan terbinanya hubungan baik

dengan rekan kerja akan meningkatkan motivasi kerja.

Lebih lanjut Siswandi (2002) menyatakan bahwa wanita karier berpusat pada masalah sehingga memiliki dedikasi terhadap tugas atau pekerjaan yang merupakan bagian dari misi hidup dan pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik tersebut kemudian mempengaruhi motivasi kerja wanita karier untuk berprestasi yaitu mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya secara bertanggungjawab serta akan lebih berusaha untuk mencapai hasil yang optimal dengan semangat tinggi (Reksohadiprodjo & Handoko, 1995).

Menurut Mc Clelland (dalam Munandar, 2008) *Need for Achievement, Need for Power, dan Need for Affiliation* merupakan komponen utama sebuah motivasi kerja, sehingga tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari aspek-aspek tersebut. Motivasi kerja pada wanita karier dalam pekerjaan sedang berarti bahwa peranan aspek berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi masih kurang dimiliki di tempat kerja.

Hasil analisis korelasional menginformasikan sumbangan efektif variabel kebutuhan aktualisasi diri wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya terhadap motivasi kerja sebesar 36,2%. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa sumbangan variabel kebutuhan aktualisasi diri cenderung berpengaruh terhadap motivasi kerja serta menjelaskan bahwa masih terdapat 63,8% faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja. Adapun faktor lain tersebut berdasarkan hasil penelitian Sriyanto (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi sebesar

42,6% terhadap peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian Safitri & Arninda (2011) menggunakan variabel kohesivitas kelompok sebagai salah satu faktor yang memberikan sumbangan sebesar 32,3% terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. Semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri pada individu maka semakin tinggi motivasi kerja pada wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya dan sebaliknya semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri pada individu maka semakin rendah motivasi kerja pada wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. Motivasi kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karier. Bertumpu pada kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan:

### 1. Bagi wanita karier

Bagi wanita karier disarankan untuk berani mengembangkan diri dengan cara mengambil kesempatan ketika ada promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan motivasi wanita karier dalam bekerja.

### 2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas berdasarkan kompetensi kerja serta mensosialisasikan proses promosi kepada karyawan agar dapat mempersiapkan diri secara lebih baik. Dengan adanya pengembangan karier bagi wanita juga menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan dalam diri secara maksimal yang harapannya dapat memiliki kontribusi baik bagi perusahaan.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tema yang sama dalam hal ini adalah motivasi kerja diharapkan mencari variabel lain selain kebutuhan aktualisasi diri yang mempengaruhi munculnya motivasi kerja misalnya, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan kerja, hubungan sesama kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Peneliti juga harus memperhatikan pernyataan-pernyataan pada skala penelitian baik skala motivasi kerja dan kebutuhan aktualisasi diri agar tidak tumpang tindih dalam mengungkap aspek-aspek yang ingin diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arninda, E. D. P., & Safitri, R. M. (2011). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul. *Insight*, 9(1), 3-13.

- Boeree, G. C. (2013). *Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia*, cetakan IV, diterjemahkan oleh I. R. Muzir. Yogyakarta: Primasophie.
- Feist, G. J., & J. F. (2010). *Teori Kepribadian*, Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson, Ivancevich., & Donnelly. (1990). *Organisasi, Jilid 1*. Tangerang Selatan: Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mutiara, K. (2012). *Peranan Self Efficacy Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Karir di Perusahaan X*. diakses melalui [www.gunadarma.ac.id](http://www.gunadarma.ac.id) pada tanggal 01 Juni 2013.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H., (1995). *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rowatt, G. W., & Rowatt, M. J. (1990). *Bila Suami Istri Bekerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Schermon. (1996). *Management (5<sup>th</sup> ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Siswandi, P. M. (2002). Kematangan Kepribadian Pada Aktivis Gerakan Mahasiswa Dari Perspektif Kebutuhan Aktualisasi Diri (Sebuah Studi Kasus Pada Aktivis Gerakan Mahasiswa Front Perjuangan Pemuda Indonesia). *Anima*, 17(3), 257-269.
- Sriyanto, K. (2012). Self-efficacy dan Motivasi Kerja Pada Pembantu Di Polresta Yogyakarta. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Supratiknya, A. (1993). *Teori-Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.