

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Peran wanita di masa sekarang sudah tidak hanya mengerjakan urusan rumah tangga saja namun telah berkembang, sehingga wanita telah berperan serta dalam setiap segi kehidupan masyarakat dan sudah banyak wanita yang memasuki lapangan pekerjaan. 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.

Wanita telah banyak merambah kehidupan publik, yang selama ini didominasi pria. Saat ini telah banyak wanita memasuki dunia kerja. Ada berbagai alasan yang mendorong mereka untuk bekerja dan meninggalkan rumah antara lain untuk mandiri secara ekonomi tidak tergantung pada suami, menambah penghasilan keluarga, mengisi waktu luang serta untuk mengembangkan prestasi atau keahlian-keahlian yang dimiliki (Ananda, 2013). Wanita tidak lagi bekerja untuk membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi juga demi memenuhi tuntutan aktualisasi diri yang ada di dalam dirinya dan untuk berprestasi dalam bidangnya.

Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu

tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Mangkunegara (2009) mendefinisikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bagaimana pegawai ini mampu untuk menampilkan kualitas yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Definisi Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan bagi dirinya dan perusahaan.

Prestasi kerja berbeda dengan produktivitas. Dimana produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, yakni suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Dalam hal ini, masukan dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2011).

Jadi produktivitas lebih menitikberatkan pada efisiensi penggunaan sumber daya untuk mendapatkan keberhasilan dari segi keluaran produk yang dihasilkan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja lebih menitikberatkan pada hasil dari keberhasilan para karyawannya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ada di perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Sehingga suatu organisasi dianggap dapat menghasilkan prestasi kerja terbaik jika organisasi tersebut mampu mengoptimalkan cara kerja karyawannya untuk berhasil dalam setiap tugas dan pekerjaan yang telah diberikan demi mencapai tujuan terbaik dalam perusahaan. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk memilih prestasi kerja untuk diteliti.

Prestasi kerja yang dialami atau dimiliki oleh ibu rumah tangga yang bekerja ini akan membuat mereka memiliki perkembangan dan kemajuan bagi pekerjaan yang sedang ia lakukan atau laksanakan. Keinginan untuk berprestasi tentu didorong oleh motivasi yang kuat dari ibu rumah tangga yang bekerja ini. Dimana mereka tidak hanya sekedar bekerja namun mereka juga mengurus rumah tangga yang sedang mereka bina.

Dari kebutuhan aktualisasi diri ibu rumah tangga pekerja yang kuat untuk mengembangkan potensi-potensi dan kreatifitas yang dimiliki, maka mereka akan lebih bekerja dengan potensi dan kreatifitas yang mereka miliki untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi mereka, meskipun mereka telah hidup berumah tangga, seperti menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang dapat membentuk prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan

faktor motivasi. Salah satu faktor dari motivasi adalah yaitu kebutuhan aktualisasi diri dari teori Maslow.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain (Hasibun, 1996). Menurut Maslow dalam Feist (2010) kebutuhan aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri, dan keinginan untuk menjadi sekreatif mungkin. Artinya potensi yang dimiliki akan dikembangkan untuk menjadi sekreatif mungkin, agar mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Wijoyo (2010) menjelaskan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada di dalam diri seseorang sebagai wujud yang nyata, yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri untuk berprestasi dengan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Gunarsa (2001) wanita untuk kepuasan diri bisa menunjukkan kemampuannya dengan bekerja. Wanita yang berambisi tinggi, sesudah menikah dan memiliki keluarga bisa juga tetap mengejar karir. Dalam kenyataannya ada wanita yang perlu bekerja didalam ataupun diluar rumah untuk mengembangkan kemampuannya setelah mempelajari sesuatu yang

memberi kepuasan tersendiri bagi dirinya, atas pencapaian yang telah dia dapat.

Wanita perlu mencari dan membentuk identitasnya sebagai wanita yang mampu mempersiapkan diri untuk meningkatkan kemampuan, potensi dan keterampilan yang menetapkan perannya di dalam masyarakat dan keluarga. Wanita yang mengaktualisasi dirinya bukan hanya wanita yang bekerja dikantor, atau yang bekerja sebagai pegawai negeri yang disebut dengan wanita karier. Padahal sebetulnya tidak begitu, bekerja dan melakukan apa saja asalkan mendatangkan suatu kemajuan dalam kehidupannya, dan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya, itulah karier bagi ibu rumah tangga yang bekerja.

Gunarsa (2001), menyatakan wanita sebagai anggota keluarga yang berperan ganda adalah wanita sebagai wanita karier yang berkeluarga, menjadi istri, ataupun menjadi ibu akan rentan mengalami konflik dalam dirinya karena dituntut untuk melaksanakan beberapa peran, sehingga perlu memiliki urutan peran dalam kemajemukan perannya agar dapat mengatasi konflik dalam dirinya untuk bisa mengembangkan potensinya dengan semaksimal mungkin. Artinya wanita dalam mengemban tanggung jawab peran ganda turut berperan membentuk hari kedepan bagi masyarakat dan keluarga yang lebih baik.

Adapun wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan lain-lain dengan bekerja

menggunakan pikiran dan tenaga fisik disebut wanita karier (Anoraga, 2005). Seorang wanita yang mampu mengaktualisasi dirinya dengan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk mendapatkan perkembangan dan kemajuan dalam apa yang dia kerjakan.

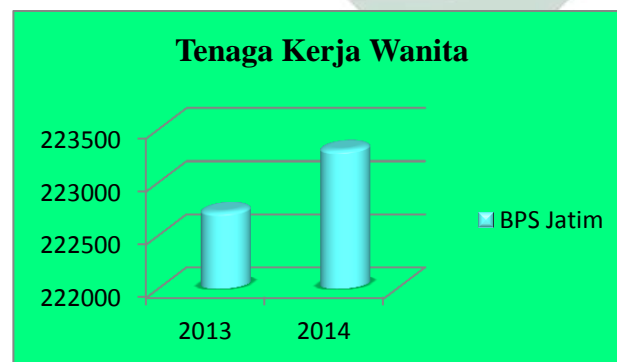
Badan Pusat Statistik (BPS Jawa Timur) menunjukkan angkatan kerja menurut golongan umur dan jenis kelamin tahun 2013-2014, yang bisa dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1
Data Pekerja Wanita Badan Pusat Statistik Jawa Timur 2013-2014

Tahun	Pekerja wanita
2013	222.724 jiwa
2014	223.307 jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Timur.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 1. Grafik tenaga kerja wanita BPS Jawa Timur

Dari tabel 1 dan gambar 1, terlihat bahwa terjadi peningkatan yang signifikan pada jumlah tenaga kerja wanita dari tahun 2013 hingga tahun 2014,

Di Kabupaten Gresik sendiri partisipasi wanita dalam lapangan kerja juga mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2013 berjumlah 5023 dan pada tahun 2014 berjumlah 5116. Data tersebut menunjukkan bahwa wanita yang memilih untuk bekerja mengalami peningkatan secara signifikan, yang bisa dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 2. Grafik tenaga kerja wanita Kab. Gresik

Hal ini juga terjadi pada PT Sinar Karya Duta Abadi adalah perusahaan manufacturing keramik dinding yang ada di Kecamatan Wringinanom Gresik. Dengan brand yang dimunculkan adalah Arwana Ceramic Tiles. Di dalam perusahaan ini jumlah karyawannya adalah 670 orang, data ini diambil pada bulan juli tahun 2016. Dengan jumlah karyawan produksi 612 orang dan 58 adalah karyawan kantor. Pada karyawan produksi

ini seluruhnya berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan perusahaan ini adalah manufacturing keramik, sehingga membutuhkan tenaga fisik yang kuat untuk karyawan produksi ini. Sedangkan pada karyawan kantor 60% adalah perempuan dan sisanya yaitu 40% adalah karyawan laki-laki. Dimana untuk bidang yang lebih menggunakan kreatifitas dan fikiran untuk pemecahan masalah ini lebih didominasi oleh kaum wanita. Dan sebagian diantara wanita ini berhasil untuk menempati kedudukan atau jabatan seperti Kabag dan Kasubsie di perusahaan ini. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 3. Grafik Jumlah pegawai kantor PT SKDA Gresik

Sebagian besar wanita yang bekerja sebagai karyawan kantor di PT Sinar Karya Duta Abadi ini telah menikah, dan para ibu rumah tangga ini mampu bekerja sesuai tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Sebagian wanita ini mampu untuk mendapatkan kedudukan dan jabatan tertentu

sehingga mereka lebih maju dan berkembang dan memiliki prestasi dalam bekerja. Namun sebagian lagi hanya mengikuti perintah dan aturan yang ada tanpa memiliki prestasi kerja yang mampu mengembangkan dan memajukan mereka di PT Sinar Karya Duta Abadi ini.

Berdasarkan latar belakang diatas diketahui bahwa tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja ibu rumah tangga yang bekerja. Namun peran ganda pada wanita terkadang menghambat mereka untuk mengaktualisasikan diri mereka secara maksimal dikarenakan mereka harus membagi peran untuk menjadi ibu rumah tangga dan sebagai pekerja yang professional. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja.

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan tentang hasil penelitian dalam bidang Psikologi, khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Memberikan informasi tambahan mengenai kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja.
3. Membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk topic yang sejenis, khususnya dilingkup masyarakat Indonesia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan memotivasi kepada para wanita khususnya ibu rumah tangga yang bekerja agar mereka bisa sukses menjadi seorang ibu, istri dan profesional dalam berkarir di sektor public.

2. Bagi Institusi Yang Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada institusi, sehingga mampu memberikan kesempatan dan pengetahuan terutama pada pegawai wanita yang ingin lebih mengembangkan potensi yang dimiliki atau mengaktualisasi diri agar mampu lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

3. Bagi Masyarakat

Mampu memberikan satu wacana pada masyarakat dan yang lainnya, sehingga mereka memperoleh pengetahuan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berhubungan dengan prestasi kerja.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Menurut Wijoyo (2010) kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Pada dasarnya kebutuhan ini bertujuan untuk membuat seluruh potensi yang ada di dalam diri seseorang sebagai wujud yang nyata, yaitu dalam bentuk usaha aktualisasi diri untuk berprestasi dengan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Hal ini juga di dukung oleh beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Adhani. A (2013), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yonanda. C (2016), dengan hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang telah terpenuhi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Amanda. B dan Reny. Y (2014), dengan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,602, $p < 0,01$, 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 di PT Kusuma Sandang Mekarjaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri. S (2014), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga diri dan kepercayaan diri dengan aktualisasi diri pada anggota komunitas modern dance di Samarinda. Artinya tingkat harga diri yang tinggi dan kepercayaan diri yang tinggi pula akan berpengaruh terhadap aktualisasi diri para anggota komunitas modern dance.

Chotimah. S dan Saiful. H (2011), dari hasil analisa data yang menggunakan teknik anava 1 jalur menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat aktualisasi diri anggota Persit Kartika Chandra Kirana ditinjau dari pangkat Suami diterima pada taraf sangat signifikan dimana F_{0A} sebesar 8,319 lebih besar dari f tabel 1% = 4.61 dan f tabel 5%. Dengan demikian ada perbedaan dimana istri Perwira memiliki aktualisasi diri lebih tinggi dibanding istri Bintara dan Tamtama.

Serta penelitian Amparado. M (2014), mengatakan bahwa orang yang telah menikah memiliki aktualisasi diri yang rendah dan orang yang belum menikah memiliki selfactualization yang tinggi.

Hal ini juga di dukung oleh Chandaliya. T (2015), disebutkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Diamati bahwa mahasiswa laki-laki kurang akan selfactualization dari mahasiswi perempuan. Perbedaan gender juga dapat mempengaruhi aktualisasi diri pada mahasiswa.

Melihat beberapa hasil penelitian diatas, persamaan yang muncul adalah tentang topik kebutuhan aktualisasi diri. Namun, dalam hal ini, peneliti memiliki perbedaan yang terletak pada subjek penelitian adalah ibu rumah tangga yang bekerja, setting penelitian, teknik pengambilan sampel. Serta hubungan yang dipakai dalam penelitian lain beberapa tidak menggunakan kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja, namun peneliti lebih berfokus pada dua variabel yang berhubungan, yakni kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja pada ibu rumah tangga yang bekerja.

Urgensi dari penelitian ini adalah ibu rumah tangga yang bekerja akan memiliki peran ganda yaitu selain melayani suami dan mengurus anaknya ia juga harus menjalankan tuntutan di perusahaanya sebagai wanita profesional. Hal ini terkadang akan menghambat ibu rumah tangga dalam mengaktualisasi dirinya dalam bekerja. Peneliti ingin mengetahui apakah ibu rumah tangga

