

hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

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.

Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari Sutrisno (2011), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers, (dalam Sutrisno, 2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

3. Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Byar dalam Sutrisno (2011), mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

3. Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di atas peneliti memilih faktor prestasi kerja menurut Steers dalam Sutrisno, yang salah satu dari faktornya adalah tingkat motivasi kerja, dimana di dalam motivasi kerja kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Seperti yang kita fahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Maslow dalam Wijoyo (2014), telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari ancaman fisik. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara

structural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan-batasan tertentu.

3. Kebutuhan sosial dan kasih sayang

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok social, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan social seorang tenaga kerja.

4. Kebutuhan harga diri.

Kebutuhan harga diri ini dapat mencakup dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya. Rasa ingin dihormati dan dihargai untuk prestasi kerja yang telah ia lakukan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keakinan diri, kekuatan, dan kemampuan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.kebutuhan ini menekankan

kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Munandar, 2004).

Dari lima hierarki of needs diatas peneliti memilih kebutuhan aktualisasi diri. Dikarenakan kebutuhan aktualisasi diri ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh yang dapat diaplikasikan di perusahaan yang akan di teliti.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Panggabean dalam Wijoyo (2014) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2007) untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan

penilaian erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penetapan penilai (*appraiser*) yang *qualified* sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat penilai (*appraiser*) sebagai berikut :

1. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur – unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan fakta yang ada.
2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur – unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilaian tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka
3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang dinilainya agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan
4. Penilai harus memiliki kewenangan (*authority*) formal, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik
5. Penilai harus memiliki keimanan agar dapat menilai dengan baik, jujur, dan adil.

Dalam persoalan siapa yang melakukan penilaian prestasi karyawan secara umum, dikenal penilai informal dan penilai formal (Hasibuan, 2007)

1. Penilai Informal

Penilai (*tanpa authority*) merupakan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan baik atau buruk, seperti masyarakat, konsumen, bahkan rekanan. Hasil penilaian mereka sangat objektif dan bisa untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijakan selanjutnya

2. Penilaian Formal

Penilaian formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Hasil penilaian formal dapat menentukan nasib setiap karyawan apakah dipindahkan secara vertical/horizontal, diberhentikan atau di promosikan jabatannya.

Penilaian formal ini dibedakan atas penilai individual dan penilai kolektif.

a. Penilai individual

Adalah seorang atasan langsung secara individual menilai perilaku dan prestasi kerja setiap karyawan yang menjadi bawahannya, apakah baik, sedang atau kurang. Hasil penilaian kemudian diajukan kepada atasan langsung penilaian untuk disahkan/ditandatangani.

3. Akuntabel, seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang berwenang karena data disimpan selama kurun waktu tertentu
4. Partisipatif, seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara orang yang menilai dengan yang dinilai
5. Transparan, seluruh proses dan hasil penelitian prestasi kerja harus bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan untuk potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

4. Rater dan Ratee Prestasi Kerja

Penilaian kinerja (prestasi kerja) dapat dilakukan oleh siapa pun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individu. Penilai karyawan menurut Mathis & Jacson (2006) ada enam yang mana akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini;

1. Supervisor (para supervisor yang menilai karyawan mereka)

Penilaian secara tradisional atas karyawan oleh supervisor didasarkan pada asumsi bahwa supervisor langsung adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis

dan adil. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa supervisor menyimpan catatan kinerja mengenai pencapaian karyawan mereka.

2. Karyawan menilai atasan

Sejumlah organisasi di masa sekarang meminta para karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja supervisor dan manajer. Praktik terbaru bahkan mengevaluasi dewan direksi perusahaan. Tanggung jawab dasar dari dewan untuk menetapkan tujuan dan mengarahkan pencapaian mereka menjadi alasan untuk mengevaluasi kinerja dari pada anggota dewan.

3. Menilai Tim/Rekan Kerja

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya. Penilaian ini berguna ketika para supervisor tidak memiliki kesempatan untuk mengamati kinerja setiap karyawan, tetapi tidak demikian halnya dengan anggota kelompok kerja lainnya. Tetapi, beberapa orang berpendapat bahwa penilaian kinerja jenis apa pun, termasuk penilaian oleh tim/rekan kerja, dapat mempengaruhi kerja tim dan usaha manajemen partisipatif secara negative.

4. Menilai diri sendiri

Menilai diri sendiri dapat diterapkan dalam situasi-situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini memaksa para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan

tujuan untuk peningkatan. Tetapi, para karyawan tidak dapat menilai diri sendiri sebagaimana supervisor menilai mereka, mereka dapat menggunakan standar yang sangat berbeda. Ini dapat menunjukkan bagaimana orang-orang cenderung lunak atau lebih menuntut ketika menilai diri mereka sendiri. Karyawan yang menilai diri sendiri tetap dapat menjadi sumber informasi kinerja yang berharga dan terpercaya.

5. Penilai dari luar

Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang dapat diundang untuk melakukan tunjauan kinerja. Pelanggan atau klien dari sebuah organisasi adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar. Untuk tenaga penjualan atau pekerjaan jasa lainnya, para pelanggan dapat memberikan masukan yang sangat berguna pada perilaku kinerja dari tenaga penjualan. Satu perusahaan mengukur kepuasan layanan pelanggan untuk menentukan bonus bagi eksekutif pemasaran.

6. Penilaian Umpan Balik 360°

Penilaian kinerja ini memerlukan masukan dari beberapa tingkatan dalam perusahaan dan sumber-sumber dari luar. Dalam metode ini orang-orang dari seluruh tingkatan memberikan penilaian termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, pelanggan internal dan eksternal dan juga diri sendiri. Metode umpan balik 360° menyediakan ukuran yang lebih objektif untuk menilai kinerja.

Tujuan dari umpan balik 360° adalah tidak untuk meningkatkan reliabilitas dengan mengumpulkan pandangan yang sama, tetapi lebih untuk menangkap berbagai evaluasi atas peran yang berbeda dari karyawan secara individual

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penilaian dari supervisor atau atasan langsung. Penilai karyawan oleh supervisor atau manajer mereka adalah metode yang paling umum. Atasan langsung mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan penilaian dalam kebanyakan organisasi, meskipun atasan supervisor tersebut akan meninjau dan menyetujui penilaian tersebut.

5. Metode untuk Menilai Kinerja

Kinerja dapat dinilai dengan sejumlah metode. Metode tersebut dikategorikan ke dalam empat kelompok. Dalam bagian ini, setelah menguraikan setiap metode, diskusi akan melihat pada kombinasi dari metode tersebut yang mungkin terjadi antar pekerjaan yang berbeda dalam satu organisasi dan bahkan dalam pekerjaan yang sama ketika dirasa perlu. Dibawah ini dijelaskan empat kategori metode yang digunakan dalam penilaian kinerja/prestasi kerja (Mathis & Jacson, 2006)

a. Penentuan peringkat

Kinerja semua karyawan diurutkan tertinggi sampai yang terendah. Kekurangan utama dari metode penentuan peringkat ini adalah ukuran perbedaan di antara individu-individu tidak didefinisikan dengan jelas

b. Distribusi paksa

Teknik untuk mendistribusikan penilaian yang dapat dihasilkan dengan metode apa pun. Tetapi, tidak membutuhkan perbandingan di antara orang-orang dalam kelompok kerja yang dinilai. Penilaian dari kinerja karyawan didistribusikan sepanjang kurva berbentuk lonceng.

3. Metode Naratif

Para manajer dan spesialis SDM harus memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan deskripsi adalah inti dari metode kejadian penting, esai, dan tinjauan lapangan.

4. Metode Perilaku/Tujuan

Pendekatan ini lebih berusaha untuk menilai perilaku karyawan dibandingkan karakteristik yang lainnya. Dengan menjelaskan secara terperinci setiap tingkatan kinerja akan membantu meminimalkan masalah yang terlihat sejak awal untuk pendekatan yang lain. Metode ini menggunakan penyusunan skala, menyusun skala perilaku dimulai dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi

pekerjaan yang penting, yaitu faktor-faktor kinerja terpenting dalam deskripsi pekerjaan seorang karyawan

6. Ukuran Prestasi Kerja Karyawan

Ukuran suatu prestasi kerja menurut Manulang (2014) dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain:

- a. Kualitas Kerja, meliputi:
 - 1) Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - 2) Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
 - 3) Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- b. Kuantitas Kerja, meliputi:
 - 1) Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - 2) Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lainnya.
 - 3) Jumlah hasil kerja lebih banyak dari waktu sebelumnya.
- c. Ketepatan Waktu, meliputi:
 - 1) Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

- 2) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya.
- 3) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya.

7. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (1998), melakukan penilaian terhadap prestasi kerja mampu memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, yaitu :

1. Peningkatan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, karyawan memperoleh umpan balik dan dapat memperbaiki kualitas pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui karyawan mana yang memiliki kemampuan rendah dan kemudian akan ditindak lanjuti dengan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

B. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

1. Definisi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Jung dalam Friedman dan Miria (2008), aktualisasi diri adalah proses bawaan di mana orang cenderung untuk tumbuh secara spiritual dan menyadari potensinya. Yang artinya individu akan tumbuh dengan akhlaq-akhlaq yang baik secara spiritual dan menyadari potensi yang ia miliki untuk dikembangkan sebagai usaha pemenuhan diri.

Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Yang artinya seseorang memiliki kebutuhan-kebutuhan untuk mengembangkan dan mencapai potensi yang dimiliki untuk pemenuhan dirinya. Dengan aspek kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan pencapaian potensi, kebutuhan pemenuhan diri, kebutuhan dorongan.

Menurut Feist (2010) kebutuhan akan aktualisasi diri Maslow mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri, dan keinginan untuk menjadi sekreatif mungkin. Orang-orang yang telah mencapai aktualisasi diri menjadi orang yang seutuhnya. Yang artinya seseorang akan sadar dengan semua potensi yang dimiliki dan akan berusaha menjadi sekreatif mungkin agar menjadi seseorang yang seutuhnya.

Menurut Alwisol (2011) aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri, untuk menyadari semua potensi

dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Yang artinya seseorang akan memperoleh suatu kepuasan terhadap dirinya ketika ia mampu melihat potensi yang ada pada dirinya dan melakukan apapun yang ia inginkan untuk menjadi kreatif dan berprestasi atas potensi yang dimiliki.

Menurut Sutarto Wijoyo (2014) motivasi kebutuhan aktualisasi diri Maslow 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 kinerja mereka.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai pengertian aktualisasi diri, maka dalam penelitian ini digunakan definisi aktualisasi diri Maslow dari Robbins dan Coulter (2010) dimana aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu mencapai apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki, dengan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Aspek-aspek dari aktualisasi diri adalah kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan pencapaian potensi (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan.

2. Kriteria Untuk Aktualisasi Diri

Menurut Feist (2010), kriteria untuk orang yang mengaktualisasi dirinya adalah sebagai berikut:

a. Bebas dari psikopatologi atau penyakit psikologi

Mereka tidak mengalami neurosis ataupun psikosis ataupun mempunyai kecenderungan terhadap gangguan-gangguan psikologis. Hal ini merupakan kriteria negative yang penting karena beberapa individu yang neurotic dan psikotik mempunyai beberapa kesamaan dengan orang-orang yang mengaktualisasikan diri: yaitu kriteria seperti kepekaan akan kenyataan yang tinggi, pengalaman-pengalaman mistis dan pemisahan diri dari orang lain. Maslow mengeluarkan orang-orang yang menunjukkan tanda-tanda yang jelas adanya psikopatologi dari daftar orang-orang yang berpotensi mengaktualisasi diri, namun Maslow tetap memasukkan orang-orang yang mengalami penyakit psikosomatis dalam daftar.

b. Orang-orang yang mengaktualisasi diri ini telah menjalani hirarki kebutuhan.

Orang-orang ini hidup dengan level kecukupan yang tinggi dan tidak mengalami ancaman terhadap keamanan mereka. Selain itu mereka mendapatkan cinta dan mempunyai perasaan harga diri yang kuat. Oleh

karena itu kebutuhan level terendah mereka telah terpenuhi, bahkan ketika mereka menghadapi kritik dan caci maki.

c. Menjunjung nilai-nilai B (Being)

Orang-orang yang mengaktualisasi menjunjung nilai-nilai Being (kejujuran, kebaikan, keindahan, kebutuhan, perasaan hidup atau spontanitas, keunikan, kesempurnaan, kelengkapan, keadilan dan keteraturan, kesederhanaan, kekayaan atau totalitas, membutuhkan sedikit usaha, humor, dan kemandirian).

d. Mencapai aktualisasi diri

Untuk mencapai aktualisasi diri adalah dengan menggunakan seluruh bakat, kemampuan, potensi dan lainnya agar tumbuh, berkembang dan semakin menjadi apa yang mereka bisa.

Jadi kriteria untuk orang yang mengaktualisasi diri adalah mereka yang tidak mengalami neurosis ataupun psikosis ataupun mempunyai kecenderungan terhadap gangguan-gangguan psikologis. Mereka telah menjalani seluruh hirarki kebutuhan yang ada di dalam dirinya. Mereka juga menjunjung nilai kebaikan keindahan, keadilan, kesederhanaan, dan nilai-nilai being seluruhnya. Dan mereka akan menggunakan seluruh bakat dan potensinya untuk mencapai aktualisasi dirinya.

3. Karakteristik Orang Yang Mengaktualisasi Diri :

Menurut Feist (2010), orang yang mengaktualisasi dirinya memiliki beberapa karakteristik yang ada di dalam dirinya, yaitu sebagai berikut :

a. Persepsi yang lebih efisien akan kenyataan

Orang-orang yang mengaktualisasi diri dapat lebih mudah mengenali kepalsuan pada orang lain. Mereka dapat membedakan antara ketulusan dan kepalsuan, mereka tidak mudah tertipu dengan apa yang tampak. Mereka mempersepsikan nilai-nilai dasar lebih jelas daripada orang lain dan mereka lebih tidak berprasangka. Orang-orang yang mengaktualisasi diri juga lebih tidak takut dan lebih nyaman dengan hal-hal yang tidak diketahui.

b. Penerimaan akan diri, orang lain, dan hal-hal ilmiah

Orang-orang yang mengaktualisasi diri dapat menerima diri mereka sendiri apa adanya. Mereka tidak bersikap defensif, berpura-pura dan tidak mempunyai perasaan bersalah yang menghancurkan dirinya, tidak terlalu mengkritik kekurangannya sendiri, dan tidak terbebani oleh kecemasan atau rasa malu berlebihan.

c. Spontanitas, kesederhanaan, dan kealamiahan

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri merupakan orang-orang yang spontan, sederhana, dan alami. Mereka tidak konvensional, tetapi tidak melakukan secara kompulsif. Mereka biasanya menjalani hidup

yang sederhana dalam artian mereka tidak harus menciptakan penampilan yang kompleks yang bertujuan untuk membohongi dunia. Mereka tidak berpura-pura dan tidak takut ataupun malu untuk mengekspresikan kegembiraan, kekaguman, kegairahan, kesedihan, emrahan, atau emosi-emosi kuat lainnya.

d. Berpusat pada masalah.

Ketertarikan pada masalah-masalah diluar diri mereka. Orang-orang yang mengaktualisasi diri adalah orang-orang yang memusatkan perhatiannya dan peduli pada masalah-masalah yang terjadi di luar diri mereka.

e. Kebutuhan akan privasi

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri mempunyai sebuah ciri untuk memisahkan diri yang memungkinkan mereka untuk menjadi sendiri tanpa menjadi kesepian. Mereka merasa santai dan nyaman ketika mereka bersama orang lain maupun ketika sendiri.

f. Kemandirian

Orang-orang yang mengaktualisasikan diri merupakan orang-orang yang mandiri dan bergantung pada diri mereka sendiri untuk bertumbuh walaupun dimasa lalunya mereka pernah menerima cinta dn rasa aman dari orang lain. Akan tetapi, kepercayaan diri bahwa seseorang dicintai dan diterima apa adanya dapat menjadi dorongan yang kuat yang menyumbang ke timbulnya rasa penghargaan diri.

g. Penghargaan yang selalu baru

Orang-orang yang mengaktualisasi diri mempunyai kapasitas yang luar biasa menghargai hal-hal baik dari kehidupan. Mereka sangat sadar akan kesehatan fisik mereka yang bagus, teman-teman dan orang-orang yang dicintai, keamanan keuangan mereka, dan kebebasan politik mereka. Mereka melihat fenomena sehari-hari dengan sebuah pandangan baru. Mereka menghargai apa yang mereka miliki dan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh tentang kehidupan yang membosankan dan tidak menyenangkan.

h. Pengalaman puncak.

Orang-orang yang mengalami pengalaman puncak sering kali merasakan emosi seperti kagum, terkejut, senang, bahagia dan rendah hati, mereka cenderung tidak menginginkan untuk mendapatkan apapun dari pengalaman tersebut. Pengalaman puncak tidak dimotivasi, tidak diusahakan dan tidak diharapkan dan selama terjadinya pengalaman ini seseorang tidak membutuhkan sesuatu yang tidak merasakan kekurangan.

i. Gemeinschaftgefühl

Adalah istilah yang digunakan Adler untuk menggambarkan ketertarikan sosial, perasaan kemasyarakatan, atau perasaan satu dengan semua orang. Maslow mengemukakan bahwa orang yang mengaktualisasikan diri mempunyai sikap menyayangi orang lain

meskipun mereka sering kali merasa seperti pendatang di negeri orang, akan tetapi mereka memahami orang lain dan memiliki ketertarikan yang tulus untuk memantu orang lain, baik orang asing maupun teman.

j. Hubungan interpersonal yang kuat

Orang-orang yang mengaktualisasi diri mempunyai perasaan sayang terhadap orang pada umumnya, tetapi teman-teman dekat mereka hanya terbatas. Mereka tidak mempunyai keinginan untuk harus berteman dengan semua orang, tetapi hubungan interpersonal penting beberapa mereka miliki cukup mendalam dan kuat.

k. Struktur karakter demokratis

Maslow menemukan bahwa semua orang-orang yang mengaktualisasi diri dalam daftarnya memiliki nilai-nilai demokratis. Mereka bisa ramah dan perhatian dengan orang lain tanpa memandang kelas social, warna kulit, usia, ataupun jenis kelamin.

l. Diskriminasi antara cara dan tujuan.

Orang-orang yang mengaktualisasi diri mengetahui dengan jelas antara perbuatan yang benar dan salah dan mengalami hanya sedikit konflik yang berkaitan dengan nilai-nilai dasar. Mereka melihat pada tujuan daripada cara dan mempunyai kemampuan yang tidak biasa dalam membedakan antara keduanya.

m. Rasa jenaka atau humor yang filosofis

Karakteristik lainnya yang membedakan orang-orang yang mengaktualisasi diri adalah rasa humor mereka yang filosofis dan tidak menyerang orang lain. Mereka bisa melemparkan lelucon tentang dirinya sendiri, tetapi tidak pernah membuat lelucon yang tidak menyenangkan. Mereka menghibur, memberi informasi, menunjukkan ambiguitas, membuat orang lain tersenyum daripada terawa terbahak-bahak.

n. Kreativitas

Semua orang yang mengaktualisasi diri yang diteliti oleh Maslow merupakan orang-orang yang kreatif. Mereka mempunyai ketertarikan yang besar terhadap kejujuran, keindahan, dan kenyataan.

o. Tidak mengikuti enkulturasi atau apa yang diharuskan oleh kultur

Mereka mempunyai kemampuan untuk memisahkan diri dari lingkungannya dan dapat melebihi batas ukur tertentu. Mereka bukanlah orang yang anti social ataupun yang secara sadar tidak mau mematuhi peraturan.

Untuk alasan ini, orang-orang yang sehat ini lebih bersifat individualis dan tidak terlalu homogeny, atau serupa dengan orang lain. Mereka tidak mirip satu sama lain. Bahkan istilah “aktualisasi diri” berarti menjadi apapun yang seseorang inginkan, untuk mengaktualisasi atau memenuhi semua potensi yang dimiliki. Ketika orang bisa mencapai tujuan ini mereka menjadi lebih unik, berbeda, dan tidak mudah terpengaruh oleh kultur yang ada (Feist, 2010).

4. Faktor Penghambat dalam Beraktualisasi Diri

Maslow dalam Koeswara (1991), mengemukakan beberapa hambatan-hambatan dalam mengaktualisasikan diri yaitu sebagai berikut:

a. Berasal dari dalam Diri Individu

Yaitu, berupa ketidaktahuan, keraguan, dan bahkan juga rasa takut dari individu untuk mengungkapkan potensi-potensi yang dimilikinya, sehingga potensi itu tetap laten.

b. Berasal dari Luar atau Masyarakat

Yaitu, berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perpresian sifat-sifat, bakat atau potensi-potensi.

Apabila suatu masyarakat sangat menjunjung kejantanan, maka oleh masyarakat tersebut sifat-sifat yang dianggap mencerminkan kejantanan, seperti sifat keras, kasar, dan berani akan lebih dihargai. Sebaliknya sifat-sifat yang tidak mencerminkan kejantanan atau lebih mencerminkan kewanitaan, seperti sifat menahan diri, kehalusan dan kelembutan, akan kurang dihargai. Akibatnya, di masyarakat tersebut yang akan muncul dominan adalah kekerasan, kekasaran, dan keberanian, sedangkan kesabaran, kehalusan, dan kelembutan akan menjadi lemah dan tak terungkap. Begitu pula aktualisasi diri, aktualisasi diri itu hanya mungkin terjadi apabila kondisi lingkungan menunjangnya.

c. Berasal dari Pengaruh Negatif

Hambatan ini berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman. Oleh individu-individu yang kebutuhan akan rasa amannya terlalu kuat, pengambilan risiko, pembuatan kesalahan, dan pelepasan kebiasaan-kebiasaan lama yang tidak konstruktif itu justru akan merupakan hal-hal yang mengancam atau menakutkan, dan pada gilirannya ketakutan ini akan mendorong individu-individu tersebut untuk bergerak mundur menuju pemuasan kebutuhan akan rasa aman.

Jadi pencapaian aktualisasi diri itu, disamping membutuhkan kondisi lingkungan yang menunjang, juga menuntut adanya kesediaan atau keterbukaan individu terhadap gagasan-gagasan dan pengalaman-pengalaman baru.

Maslow dalam Koeswara (1991) mengatakan bahwa, apabila anak-anak diasuh dalam suasana aman, hangat, dan bersahabat, maka anak-anak itu akan mampu menjalani proses-proses perkembangannya dengan baik. Pendek kata, dibawah kondisi yang sehat, perkembangan akan terangsang dan individu akan terdorong untuk menjadi yang terbaik sebisa-bisanya. Sebaliknya, apabila anak-anak itu berada di bawah kondisi yang buruk (mengalami hambatan dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan dasarnya), maka mereka akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan potensi-potensinya.

C. Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Prestasi Kerja

Menurut Wijoyo (2014) motivasi kebutuhan aktualisasi diri Maslow 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 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. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

D. Landasan Teoritis

Menurut 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. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Hasibun (1996) menyatakan 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. Artinya bahwa seseorang mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai prestasi kerja yang ia inginkan.

Adapun faktor-faktor yang dapat membentuk prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Salah satu dari teori motivasi ialah kebutuhan untuk beraktualisasi diri, dimana hal ini adalah puncak dari teori kebutuhan Maslow.

Wijoyo (2010) menjelaskan motivasi kebutuhan aktualisasi diri Maslow 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.

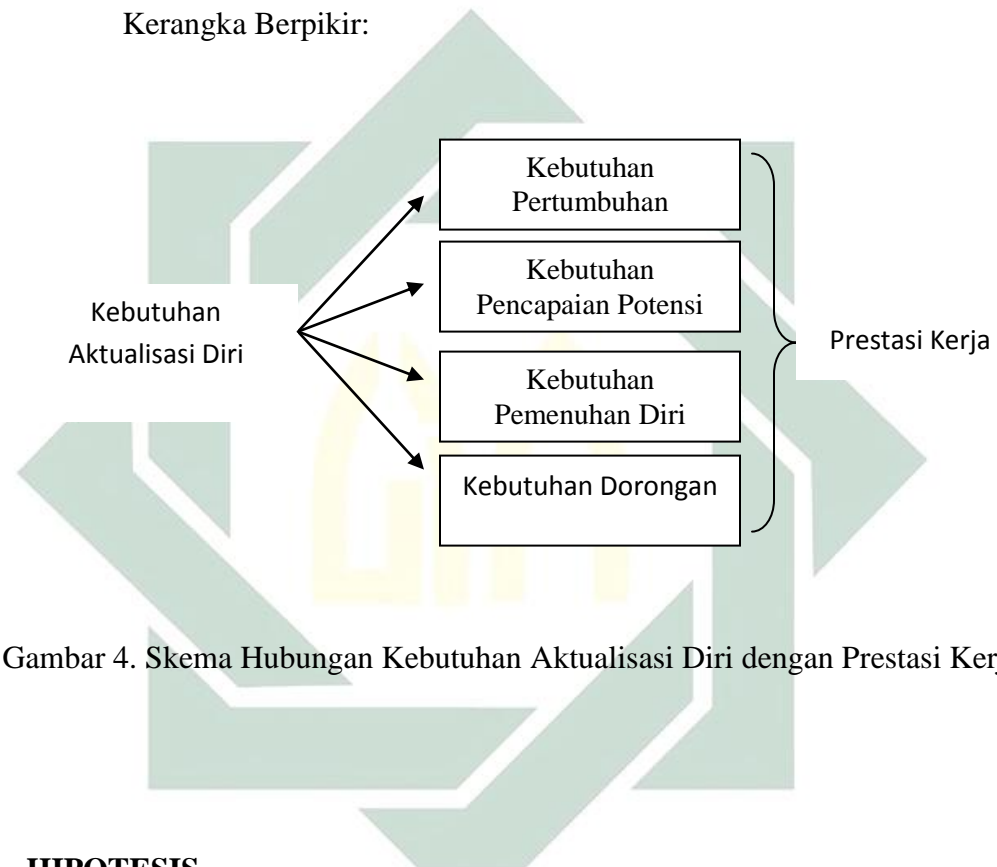
Individu lebih senang bekerja karena didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri. Salah satu yang berhubungan secara signifikan yang digunakan sebagai motivator untuk memenuhi kebutuhan adalah aspirasi memperoleh promosi sebagai wujud dan prestasi kerja mereka (Wijoyo, 2010).

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

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yonanda Cintya. Dkk, diketahui bahwa hasil dari penelitian ini adalah kebutuhan 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.

Dari paparan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya Kebutuhan ktualisasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah prestasi kerja. Karena itu peneliti mengambil suatu hipotesis, bahwa terdapat hubungan antara Kebutuhan ktualisasi diri dengan kemampuan

prestasi kerja pada karyawan, sesuai dengan teori dan hasil penelitian yang sudah ada.



Gambar 4. Skema Hubungan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Prestasi Kerja

E. HIPOTESIS

Hipotesis alternatif : Terdapat hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan Prestasi kerja ibu rumah tangga yang bekerja.

Hipotesis nol : Tidak terdapat hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan Prestasi kerja ibu rumah tangga yang bekerja.