

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai kebutuhan final setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan, dimana perusahaan harus mampu memahami kebutuhan para karyawannya agar karyawan mampu memberikan *feedback* positif bagi perusahaan, Persaingan yang semakin kuat menuntut perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik demi menghasilkan *output* yang berkualitas. Abraham Maslow dalam Arianto (2009:139), menyatakan aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik dan Maulana & Heriyanto, (1993:3), melanjutkan aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri sehingga bebas dari berbagai tekanan, baik yang berasal dari dalam diri maupun diluar diri. Jadi aktualisasi diri adalah perasaan seseorang yang merasa bebas dari berbagai tekanan dalam setiap pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi positif atau pada intinya adalah menjadikan individu tersebut menjadi istimewa sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan dasar kebutuhan psikologis sudah terpenuhi sepenuhnya. Selain itu, aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan belajar, sehingga setiap

individu perlu memiliki komitmen yang kuat agar memiliki rasa nyaman dan mampu beraktualisasi diri.

Di sisi lain menurut Maslow dalam Nawawi (2003:106), ada beberapa karakteristik yang menunjukkan seseorang mencapai aktualisasi diri, yaitu mampu melihat hidup secara jernih, tidak memiliki emosional, penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya, kesederhanaan, membutuhkan kesegaran dan apresiasi yang berkelanjutan, kesadaran sosial, hubungan interpersonal, demokratis, kreativitas, dan pengalaman. Hal ini didukung oleh Feist & Gregory (2009:291), bahwa karakteristik seseorang yang beraktualisasi diri adalah mampu menerima diri sendiri, orang lain dan lingkungan (adaptasi), apa adanya dalam bertindak, mampu memecahkan masalah, sadar untuk kebutuhan pribadi, tegas, butuh untuk diakui, memiliki banyak pengalaman, pengakuan sosial mencukupi, mempunyai relasi yang luas, bersahabat dengan lingkungan sekitar, mengetahui hak dan kewajiban, mempunyai selera humor, kreatif, mampu beradaptasi dengan perubahan yang mendadak, dan hubungan dengan rekan kerja menjadikannya lebih baik.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut dalam penelitian ini terhadap ciri seseorang yang beraktualisasi diri, menunjukkan telah mencapai tingkatan aktualisasi diri, hal ini terlihat pada indikator mampu melihat hidup secara jernih pada kondisi nyatanya karyawan karyawan yang bekerja mampu membangun sinergi dalam melakukan

pekerjaannya, tidak memiliki emosional karena dalam hal ini setiap karyawan diperhatikan dari setiap kebutuhan dasarnya (fisiologis), lalu pada indikator penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain apa adanya dengan saling memahami satu sama lain sehingga mampu bekerja sama. Serta berdasarkan fenomena pada indikator lain dalam beraktualisasi diri yaitu tegas yang menunjukkan setiap karyawan memiliki pendirian dalam hal ini peneliti menemukan bahwa setiap karyawan cepat mengambil keputusan dengan pasti ketika melakukan pekerjaan, sehingga pada semua indikator yang ada berdasarkan fenomena maka setiap karyawan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan karena bekerja sesuai kriteria atau prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Aktualisasi diri diharapkan mampu menciptakan tingkat *turnover* yang rendah karena tinggi rendahnya tingkat *turnover* menunjukkan karyawan dalam suatu perusahaan merasa nyaman antara pekerjaan dengan kebutuhan lainnya, selain itu sistem absensi juga mampu menciptakan atau sebagai tolak ukur pada karyawan di perusahaan, sistem absensi yang rendah menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki rasa nyaman, aman, dan tidak terpaksa ketika bekerja. Dan sistem kerja lembur juga mampu menciptakan aktualisasi diri dengan dilihatnya apakah para karyawan terpaksa atau sukarela ketika melakukan kerja lembur yang ditetapkan oleh perusahaan, sistem kerja lembur yang baik adalah sistem kerja lembur yang dilakukan

karyawan secara sukarela sehingga karyawan merasa tidak terbebani dan mampu beraktualisasi diri.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan pada indikator *turnover* pada karyawan di beberapa perusahaan ini menunjukkan hasil yang rendah, hal ini membuktikan bahwa setiap karyawan mampu merasa nyaman sehingga enggan untuk berpindah kerja atau berhenti bekerja, lalu indikator lainnya yaitu dilihat dari tingkat absensi karyawan setiap hari kerja yang menunjukkan tinggi atau rendahnya, berdasarkan hasil survey penelitian dari perusahaan ini menunjukkan tingkat absensi yang rendah karena lingkungan yang nyaman dan mengharapkan upah atau gaji yang sesuai, selain itu dilihat juga dari sistem lembur yang diterapkan pada perusahaan ini menetapkan sistem lembur ketika tingkat order atau permintaan produksi tinggi, sehingga sistem lembur yang diterapkan oleh perusahaan jaket kulit ini adalah sifatnya tidak sukarela atau tidak didasarkan pada inisiatif karyawan dan hal ini yang menjadi permasalahan dalam industri jaket kulit ini. Indikator indikator ini yang pada akhirnya mampu menjadikan karyawan beraktualisasi diri sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan untuk bisa bertahan di perusahaan jaket kulit ini.

Aktualisasi seseorang atau setiap karyawan dalam perusahaan

menjadi hal yang perlu diperhatikan karena mampu meningkatkan produktivitas, keinginan setiap individu untuk mengembangkan potensi dirinya membuat para individu atau karyawan ini ingin lebih menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja, maka perusahaan dituntut harus mampu memberikan motivasi positif agar mampu beraktualisasi diri demi menghasilkan produk yang berkualitas, motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan indikator-indikator seperti *turnover*, sistem absensi dan sistem kerja lembur. Menurut Apriani (2009:1), motivasi pada diri seseorang dapat mempengaruhi kehidupan perilaku manusia dan perilaku individu itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, sedangkan motivasi yang berasal dari luar dapat timbul dari pimpinanya yang memberikan dorongan kepada bawahan untuk mampu bekerja dengan produktif dan akhirnya perusahaan perlu mengeluarkan *reward* yang pantas diberikan dengan tujuan memotivasi seluruh karyawan yang berpartisipasi. Menurut Nugroho (2006:5), *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Kemudian Maslow dalam Moekijat (1999:2), melanjutkan bahwa kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian

reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Dan perusahaan pun berhak mengeluarkan *punishment* dengan tujuan agar setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap seluruh proses produksi, sehingga mampu menghasilkan produk dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:130), *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan kepada pelanggar.

Harapan dari terbentuknya aktualisasi diri dari sisi karyawan bisa digambarkan dengan bagaimana setiap individu ini mendapat pengakuan dan lebih dihargai ketika karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka yakini setelah beraktualisasi diri, seperti mendapatkan bonus atau *reward* lainnya dan akhirnya kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi kebutuhan akan memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Maslow dalam Quatro (2002:5), mengatakan bahwa aktualisasi seseorang di dalam suatu kelompok mampu dipengaruhi dari *gender*, usia, dan, suku (*ethnic*) dari mana mereka berasal, bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kecakapan dalam kinerja individu di suatu organisasi.

Aktualisasi diri mampu berkembang dan didukung oleh pengaruh lingkungan sekitar, seperti halnya *gender*, Menurut Stangor (2000:2) dalam Otjen & Larsen, Don (2007),, perbedaan *gender* ditempat kerja sering kali menjadi hal atau prioritas utama untuk pembagian tugas yang cocok antara pekerjaan pria dengan pekerjaan wanita, namun hal ini tidak menjadi beban bagi perusahaan karena perbedaan *gender* ini dianggap mampu mengembangkan perusahaan atau bersaing dengan perusahaan lain, bahwa perempuan dan laki-laki dianggap sama jika mereka memiliki peran kerja sama, kehidupan sehari-hari memberikan pengalaman langsung yang berlimpah antara perempuan dengan laki-laki. Namun, pada faktanya peneliti mengambil contoh lingkungan industri jaket kulit kabupaten Garut dimana rata-rata yang *bergender* pria lebih baik dalam hal produktivitas karena lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan wanita, Robbins (2007:65).

Sedangkan dalam hal usia yang menjalin hubungan sosial yaitu berusia sekitar 20 tahun atau masa remaja. Fenomena usia ini menjadikan salah satu faktor dalam mempengaruhi aktualisasi diri terhadap perusahaan jaket kulit kabupaten Garut, dilihat dari sudut pandang produktivitas karyawan yang berusia diantara 20-30 tahun lebih rendah produktivitasnya dibandingkan, usia diantara 30-55 tahun yang memiliki produktivitas yang lebih tinggi, hal ini didukung oleh Herrmann dan Datta (2005:17), bahwa usia dianggap sebagai ukuran

luas pengalaman dan sikap terhadap risiko dan juga bahwa usia muda cenderung untuk mengambil strategi berisiko dibanding usia yang lebih tua. Hal ini dapat dipahami karena seseorang atau individu yang lebih tua cenderung lebih menghindari risiko dan berada pada suatu titik dalam hidup mereka di mana karir dan keamanan finansial adalah hal yang penting. Hal ini juga didukung oleh Santrock (1995:24) dalam Listyowati, Anisa., Andayani, Tri Rejeki., & Karyanta, Nugraha Arif. (2011), menyatakan bahwa usia sampai dengan 50 tahun adalah kelompok usia yang paling sehat, paling tenang, paling bisa mengontrol diri, dan paling bertanggung jawab. Usia yang dapat mempengaruhi aktualisasi diri, hal ini didukung oleh Goldberg, & Sweeney (1997:4), bahwa seorang individu yang lahir di tahun yang sama akan memiliki perbedaan perilaku aktualisasi diri dari setiap individunya.

Menurut McCosta dan McCrae (1997:4), bahwa perbedaan usia dapat membedakan setiap individu untuk beraktualisasi diri, pada saat usia tertentu seseorang cenderung memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu beradaptasi dengan individu lainnya.

Selanjutnya menurut Adcock and Collier (2001:531) dalam Evan, S.Lieberman & Singh, Prerna (2012), suku (etnik) adalah personal yang dimiliki individu yang menggambarkan hubungan kedekatan suatu kelompok individu. Keragaman etnis yang sangat luas dan bervariasi dengan ditandai di berbagai ciri, seperti bahasa yang dipakai, warna kulit, dan sejauh mana tanda tersebut benar benar

digunakan. Adcock and Collier (2001:531) dalam Evan, S.Lieberman & Singh, Prerna (2012), melanjutkan gagasan bahwa etnisitas adalah kategori berbasis keturunan. Kemudian Gurr (2000:3) dalam Evan, S.Lieberman & Singh, Prerna (2012), bahwa perbedaan etnik yang melekat pada seseorang akan saling bersaing dan memandang perbedaan diantara individu lainnya, sehingga perbedaan etnik ini menjadi perhatian utama dalam suatu tim kerja agar satu sama lain bersama sama mampu menyelesaikan masalah, seperti dalam perusahaan jaket kulit ini bahwa dapat dilihat rata rata karyawannya mempunyai etnik atau ras sunda dan jawa, sesuai dengan etnik perusahaan perusahaan ini berada yang memberikan keuntungan dalam hal komunikasi yang mampu meningkatkan produktivitas karena mempunyai karyawan untuk beraktualisasi yang didukung dengan kesamaan etnik. Hal ini di dukung oleh Fernando (2003:11), yang mengatakan bahwa tempat atau lingkungan yang sering dilakukan kegiatan bertukar informasi dan sosial mampu meningkatkan aktualisasi diri dari seseorang. Perilaku individu akan mempengaruhi perilaku komunitas atau kelompoknya yang akan berimplikasi pada kinerja organisasi tersebut hal ini didukung oleh Higgints & Wharff (2005:4), yang mengatakan bahwa motivasi dan aktualisasi diri setiap individu akan mempengaruhi kinerja yang akan di timbulkan pada masa yang akan datang.

Budiman (1995:3), mengatakan tumbuhnya modernisasi merupakan upaya pembaharuan yang setiap individu memiliki perbedaan kebutuhan sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya, pada umumnya hal ini menjadi kebutuhan penting setiap individu untuk menyesuaikan dirinya pada perbedaan demografi suatu perusahaan atau organisasi. Harapan yang ingin diciptakan dari tahap akhir aktualisasi diri ini adalah untuk memberikan proses yang lebih baik dari sebelumnya. Dapat dilihat dari *gender* seperti peneliti mengatakan sebelumnya terdapat perbedaan *gender* pria dan wanita harapan yang ingin dimunculkan adalah tidak ada perbedaan karakteristik pekerjaan antara pria dengan wanita, sesuai dengan kondisi yang ada saat ini di mana telah terjadi perubahan sosial dalam masyarakat yang diiringi dengan meningkatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, Hal ini mengakibatkan terpengaruhnya pola-pola pikir dan tindakan anggota masyarakat termasuk kaum perempuan.

Budiman (1995:3), melanjutkan wanita yang pada mulanya dianggap hanya pantas bekerja di dapur, kini terbukti dengan semakin terbukanya kesempatan untuk turut bekerja di luar rumah dengan didasari oleh berbagai kebutuhan yang berbeda-beda mulai dari kebutuhan ekonomi sehingga setiap individu dituntut harus mampu mengembangkan bakatnya tersendiri sehingga mampu bekerja dengan optimal, sehingga kebutuhan aktualisasi mereka dapat terpenuhi. Sedangkan harapan yang ingin dimunculkan dalam sisi usia adalah

setiap individu mampu bersinergi dengan baik ketika berada didalam lingkungan kerja yang bisa dilihat dari adanya bimbingan dan kerja sama tim yang baik antara yang berpengalaman dengan individu yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja, sehingga mampu memaksimalkan produktivitas dan meminimalisasi kesalahan dalam produktivitas. Hal ini didukung oleh Bettenhausen & Murnighan (1999:21), bahwa setiap anggota kelompok seringkali berinteraksi, berbagi pengalaman membentuk dasar untuk mengatur interaksi di masa depan.

Dan yang terakhir, harapan yang ingin dimunculkan dalam etnik adalah menciptakan suasana saling menghargai dan menghormati perbedaan etnik yang memunculkan suasana kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan yang pada akhirnya bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas. Hal ini didukung oleh Heilman (2000:1), bahwa peningkatan heterogenitas demografi mampu menghasilkan banyak manfaat, seperti peningkatan pekerjaan yang pada mulanya dibawa oleh setiap individu atau anggota kelompok yang berbeda, sehingga mampu memecahkan masalah. Kemudian Islam & Hewstone. (1993:3), melanjutkan bahwa setiap anggota atau individu harus menganggap diri mereka sebagai salah satu kelompok yang memiliki tujuan yang sama yang mampu menguntungkan bagi perusahaan.

Peneliti menemukan masalah utama atau *issue central* dari aktualisasi diri ini adalah ketika karyawan atau setiap individu bekerja sesuai dengan target atau kriteria yang ada, mereka mampu memberikan hasil produktivitas secara optimal khususnya dari segi kualitas, hanya saja sering kali jumlah permintaan atau target yang telah ditentukan diawal tidak sesuai permintaan perusahaan, sehingga diterapkan jam kerja lembur bagi karyawan untuk menutupi kekurangan jumlah permintaan produk, maka hal ini perlu diperhatikan perusahaan agar setiap individu mendapat jaminan atau setiap individu ini merasa tidak terbebani dalam setiap aktivitas produktivitasnya dan mampu memberikan hasil yang maksimal meskipun pada jam kerja lembur.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian pada pengaruh demografi terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut ?
2. Bagaimana pengaruh usia terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut ?
3. Bagaimana pengaruh suku (*ethnic*) terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut ?
4. Bagaimana pengaruh demografi (*gender*, usia, dan suku) terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *gender* terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui pengaruh suku (*ethnic*) terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui pengaruh demografi (*gender*, usia dan suku) terhadap aktualisasi diri di industri jaket kulit kabupaten Garut.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang akan di peroleh dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Bagi akademisi

Memberikan informasi pentingnya aktualisasi diri dari *gender* bahwa perbedaan *gender* ditempat kerja sering kali menjadi hal atau prioritas utama untuk pembagian tugas yang cocok antara pekerjaan pria dengan pekerjaan wanita, namun hal ini tidak menjadi beban bagi perusahaan karena perbedaan *gender* ini dianggap mampu mengembangkan perusahaan atau bersaing dengan perusahaan lain, Sedangkan pada perbedaan usia dapat membedakan setiap individu untuk beraktualisasi diri, pada saat usia tertentu seseorang cenderung memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu beradaptasi dengan individu lainnya, dan perbedaan suku (*ethnic*) ini menjadi perhatian utama dalam suatu tim kerja agar satu sama lain bersama sama mampu menyelesaikan masalah dan mampu beraktualisasi diri dengan memberikan pengembangan potensi yang bisa dijadikan individu dalam membangun kerja sama, kecerdasan, dan pengembangan ilmu yang lebih baik oleh akademisi.

1.4.2. Bagi Perusahaan

Dapat membantu dan menjadi bahan pertimbangan di kemudian hari ketika perusahaan akan melakukan perekrutan ditempat kerja yang sering kali menjadi hal atau prioritas utama, seperti

perbedaan *gender* untuk pembagian tugas yang cocok antara pekerjaan pria dengan pekerjaan wanita, dari perbedaan usia yang menentukan kepribadian yang kuat sehingga mampu beradaptasi dengan individu lainnya, dan apakah setiap individu memandang perbedaan satu sama lain atau memandang semua individu sama, sehingga individu khususnya karyawan di industri jaket kulit kabupaten Garut mampu bekerja sama untuk memberikan kontribusi positif.