

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perempuan bekerja bukanlah fenomena baru dalam masyarakat Indonesia. Kehadiran mereka sebagai pencari nafkah turut didukung oleh suami. Namun, tujuan dan motivasi perempuan modern dalam bekerja telah mengalami perubahan. Mangunwijaya (dalam Setyowati dan Riyono, 2003) menyebutkan bahwa peran perempuan tidak pernah bisa diabaikan. Saat ini, bekerja bukan hanya sekadar mencari penghasilan, tetapi juga menjadi sarana untuk mendapatkan eksistensi diri. Kelompok perempuan yang bekerja dan menduduki posisi atau jabatan tertentu biasanya disebut sebagai wanita karier. Rowatt (1990) mendefinisikan wanita karier sebagai perempuan yang memiliki latar belakang pendidikan serta kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan secara jelas dalam dunia kerja, khususnya pada sektor formal seperti perusahaan, instansi, atau lembaga tertentu. Horner (dalam Prabandari, 2003) menjelaskan adanya perbedaan mendasar dalam orientasi bekerja antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki lebih fokus pada kesuksesan dan pencapaian, sedangkan perempuan cenderung berorientasi pada hubungan sosial dan keterikatan.

Namun demikian, keterlibatan perempuan di ranah publik tidak serta-merta menghilangkan peran tradisional yang masih dilekatkan pada mereka dalam budaya masyarakat Indonesia. Dalam sistem budaya patriarkal, perempuan tetap dibebani tanggung jawab domestik seperti mengurus anak, memasak, dan menjaga rumah tangga, meskipun mereka juga berperan sebagai pencari nafkah. Khalik, dkk (2024) menyatakan bahwa ekspektasi sosial terhadap peran domestik perempuan tetap tinggi, sehingga perempuan sering kali menghadapi tekanan peran ganda. Hulu dkk. (2022) bahkan menggambarkan perempuan dalam posisi ini sebagai *superwoman*, yaitu sosok yang dituntut mampu menjalankan berbagai peran secara sempurna. Tekanan ini tidak jarang menimbulkan konflik peran, stres, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Dharma Wanita Indonesia (dalam Anoraga, 2005) menyebutkan bahwa perempuan memiliki lima peran utama, yaitu

sebagai istri, pengelola rumah tangga, penerus keturunan, ibu bagi anak-anak, dan warga negara. Menurut Voydanoff (2005) peran-peran ini menimbulkan dilema karena tuntutan peran yang tinggi sering kali menyebabkan kurangnya waktu dan energi untuk membina hubungan dengan pasangan, sehingga dapat menurunkan kualitas hubungan pernikahan. Dalam banyak kasus, perempuan bekerja menghadapi kesulitan dalam memenuhi peran tradisionalnya sebagai istri dan ibu, yang berisiko memicu ketegangan dalam rumah tangga.

Penelitian Geerken dan Givens (dalam Rini, 2002) menunjukkan bahwa pada awal pernikahan, pasangan yang istrinya bekerja cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dibandingkan pasangan dengan istri tidak bekerja. Namun, setelah memiliki anak, kualitas pernikahan justru lebih baik pada pasangan di mana istri tidak bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan di sektor publik dapat menimbulkan konflik peran. Himam dan Putri (2005) juga mengungkapkan bahwa perempuan yang bekerja mengalami dilema peran yang unik, di mana penyebab dan dampaknya bervariasi pada tiap individu. Monty dan Henny (dalam Suryadi, 2003) menemukan bahwa perempuan sering mengalami konflik peran ganda karena harus menyeimbangkan peran domestik dan karier. Konflik ini kerap memunculkan tekanan emosional berupa rasa sedih, bingung, marah, hingga keharuan. Salah satu faktor kunci dalam mengurangi dilema peran ganda adalah dukungan suami. Suriyasan (dalam Tenriawaru, 2005) menyatakan bahwa dukungan pasangan dapat mengurangi ketegangan antara peran keluarga dan pekerjaan. Ketika suami memberikan dukungan, perempuan akan merasa dihargai, lebih mampu menyeimbangkan perannya, dan lebih termotivasi untuk melanjutkan karier.

Irawati dan Hati (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik menjadi pendorong utama perempuan bekerja di sektor informal, yakni sebesar 83%, jauh lebih tinggi dibanding motivasi ekstrinsik. Penelitian oleh Saman dan Meizara (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan negatif terhadap stres akibat konflik peran ganda, di mana dukungan pasangan dan fleksibilitas lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mampu mereduksi dampak negatif tersebut. Studi dari *MicroSave Consulting* dan Kementerian Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak (2023) menyebutkan bahwa mayoritas perempuan usia produktif bekerja tidak semata-mata karena kebutuhan ekonomi, melainkan juga karena fleksibilitas waktu dan kebutuhan aktualisasi diri. GoodStats (2023) bahkan mencatat bahwa sebesar 66% perempuan berusia 26–35 tahun memilih fleksibilitas waktu sebagai alasan utama mereka bekerja, sedangkan kelompok usia 36-60 tahun lebih menekankan pentingnya stabilitas pendapatan.

Menurut McClelland (dalam Munandar, 2008), motivasi kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang merupakan dorongan dalam diri individu untuk meraih keberhasilan; kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu keinginan individu untuk memiliki kendali atau pengaruh dalam pekerjaannya; serta kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial (*need for affiliation*), yakni dorongan untuk membina hubungan yang baik dengan rekan kerja. Penelitian ini menggunakan aspek motivasi kerja dari McClelland, yang mencakup tiga dimensi: *arousal*, yaitu kondisi yang membangkitkan dorongan individu untuk bertindak; *direction*, yakni arah tindakan yang dipilih individu untuk memenuhi keinginannya; dan *maintenance*, yaitu upaya individu dalam mempertahankan pilihannya hingga tujuan tercapai. Menurut Luthans (2006), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Maslow (dalam Feist, 2010) menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mencakup keinginan individu untuk mengembangkan potensi sepenuhnya, menyadari kemampuan dirinya, serta dorongan untuk menjadi pribadi yang kreatif. Maslow juga menyebutkan beberapa karakteristik individu yang mampu mengaktualisasikan dirinya, seperti kemampuan memahami kenyataan secara lebih baik, menerima diri sendiri serta orang lain, bersikap spontan dan sederhana, fokus pada pemecahan masalah, kebutuhan akan privasi, kemandirian, kemampuan menghargai pengalaman hidup, mengalami pengalaman puncak, memiliki minat sosial, menjalin hubungan interpersonal yang erat,

memiliki sifat demokratis, mampu membedakan cara dan tujuan, memiliki selera humor yang bijaksana, serta menunjukkan kreativitas dan tidak mudah terpengaruh budaya sosial yang ada. Menurut Siswandi (2002), kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya berkaitan erat dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, terutama penghormatan terhadap martabat manusia. Kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui pemanfaatan seluruh potensi, bakat, dan kemampuan diri secara optimal dalam dunia kerja, sehingga memungkinkan terciptanya kondisi ideal untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

Banyak penelitian yang membahas tentang motivasi kerja perempuan, namun hingga saat ini masih minim kajian yang secara khusus mengkaji motivasi kerja wanita karier di kota besar seperti Surabaya. Padahal, Surabaya memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya kerja yang unik dan berpotensi memengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Selain itu, kajian yang mengaitkan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan dukungan sosial serta peran ganda juga masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penelitian yang mendalam untuk memahami dinamika motivasi kerja wanita karier dalam konteks sosial budaya perkotaan seperti Surabaya.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai motivasi kerja perempuan karier yang berada dalam tekanan sosial dan ekonomi. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik terhadap pengembangan studi motivasi kerja dalam konteks gender dan peran ganda. Sedangkan secara sosial, penelitian ini bertujuan untuk menyuarakan realitas keseharian perempuan urban serta mendorong pentingnya dukungan dari pasangan dan lingkungan kerja dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

1.2 Signifikansi Penelitian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Betsy Amanda Syauta dan Reny Yuniasanti (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier di PT

Kusuma Sandang Mekarjaya” mendapatkan hasil bahwa Isi dari teks tersebut adalah ringkasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karier. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dan motivasi kerja pada wanita karier. Subjek penelitian adalah 33 wanita karier di PT. Kusuma Sandang Mekarjaya. Data dikumpulkan menggunakan skala kebutuhan aktualisasi diri dan skala motivasi kerja, kemudian dianalisis dengan metode korelasi product moment Pearson. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,602 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang berarti semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri, semakin tinggi pula motivasi kerja wanita karier, dan sebaliknya. Hipotesis penelitian diterima. Selain itu, kebutuhan aktualisasi diri memberikan kontribusi efektif sebesar 36,2% terhadap motivasi kerja pada wanita karier di perusahaan tersebut. Jadi, penelitian ini menegaskan pentingnya kebutuhan aktualisasi diri sebagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja wanita karier. Penelitian terdahulu dilakukan pada satu perusahaan tertentu dengan sampel homogen, namun pada penelitian ini lebih menekankan pada pengalaman subjektif tiga partisipan yang dipilih secara purposif di kota Surabaya, dengan mempertimbangkan kriteria usia, peran ganda, dan status sebagai wanita karier.

Penelitian kedua berjudul “Perempuan Di Antara Motivasi Dan Hambatan Karir (Studi Kasus Motivasi Dan Hambatan Dosen Perempuan di IAIN Purwokerto)” yang dilakukan oleh Rahmat Agung Nuswantoro (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dosen perempuan, bagaimana perkembangan karier mereka di lingkungan kampus, serta berbagai hambatan yang mereka hadapi dalam dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, yang memungkinkan peneliti menggali secara mendalam pengalaman individual dari partisipan dalam konteks kehidupan nyata. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi terhadap tiga narasumber utama, yang merupakan dosen perempuan di IAIN Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dosen perempuan dalam bekerja mencakup keinginan untuk mencapai kemandirian finansial, mengekspresikan diri,

mendorong kemajuan perempuan, serta menjadi dosen profesional. Di sisi lain, mereka menghadapi berbagai hambatan dalam menjalani kariernya, baik yang berasal dari dalam diri (internal) seperti konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, maupun dari luar (eksternal) seperti tekanan lingkungan, stereotip gender, serta kekerasan verbal di tempat kerja. Sementara itu, penelitian saat ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis dengan analisis deskriptif fenomenologis (DPA), yang menekankan pada penggalian makna pengalaman hidup subjek secara mendalam tanpa membawa asumsi atau teori tertentu sejak awal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeyen Komalasari (2022) mengenai “Pengembangan Karier Wanita Berdasarkan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow” menunjukkan hasil yang kuat dan signifikan. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, penelitian ini membuktikan bahwa semua variabel kebutuhan dalam hierarki Maslow berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier wanita, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, semakin terpenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan puncak seorang wanita, maka semakin besar pula peluangnya untuk berkembang dalam karier secara optimal. Kebutuhan aktualisasi diri ditemukan sebagai faktor yang paling dominan, dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,536. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi teori Maslow terhadap pengembangan karier wanita mencapai 73,2%, sementara 26,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kerangka teori tersebut. Sementara itu, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis untuk mengeksplorasi bagaimana wanita yang berada dalam tekanan peran ganda sebagai ibu, anak, dan pekerja profesional mengalami dan memaknai motivasi kerjanya.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja wanita karier?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja wanita karier.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi terkait motivasi kerja pada wanita karier khususnya dalam konteks peran ganda. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman akademik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja wanita yang menjalani peran ganda dalam kehidupan domestik dan profesional.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi wanita karier dalam memahami sumber dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Dengan mengetahui dorongan intrinsik seperti keinginan aktualisasi diri dengan mengikuti pelatihan kerja atau mengajukan promosi untuk kepuasan kerja, serta dorongan ekstrinsik seperti dukungan lingkungan kerja, wanita karier dapat lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya.

1.5.2.2 Bagi keluarga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi anggota keluarga, terutama pasangan (suami) atau orang terdekat, untuk lebih memahami peran dan tantangan yang dihadapi wanita karier. Dengan pemahaman tersebut, keluarga dapat memberikan dukungan yang lebih positif, seperti membantu dalam pekerjaan rumah tangga atau mengatur waktu pengasuhan anak secara bersama-sama. Sehingga beban domestik tidak sepenuhnya ditanggung oleh wanita karier.

1.5.2.3 Bagi perusahaan terkait

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran maupun masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya pekerja wanita untuk mengembangkan karier dan mengaktualisasikan diri di dunia kerja tanpa mengabaikan perannya sebagai wanita melalui kebijakan-kebijakan yang tidak merugikan kedua belah pihak.