

**PRODUKTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI KEBUTUHAN
AKTUALISASI DIRI DAN PERSEPSI TERHADAP
PEKERJAAN PADA PT. LARALADEN
SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung
Semarang**



Disusun Oleh :

**Nama : Yuni Astuti
NIM : 07.2000.194**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2004

**PRODUKTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI
AKTUALISASI DIRI DAN PERSEPSI TERHADAP
PEKERJAAN PADA PT. LARALADEN SEMARANG-DEMAK**

Dipersiapkan Dan Disusun oleh :

YUNI ASTUTI

072000194

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal: 16 September 2004
Dan Dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Drs. Achmad Mutho' M. Rois, M.Si
2. Drs. H.M. Bachroni, SU
3. Drs. Zaenal Abidin, M.Si

Tanda tangan:



Semarang, September 2004
Universitas Islam Sultan Agung
Fakultas Psikologi
Dekan,




Dra. Hj. Fadhilah Taher

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Untuk membangun kepribadian yang sempurna dan membina mentalitas manusia, hanyalah dengan mengikuti ajaran Allah yang maha sempurna, maha suci, maha bijaksana dan maha agung “.

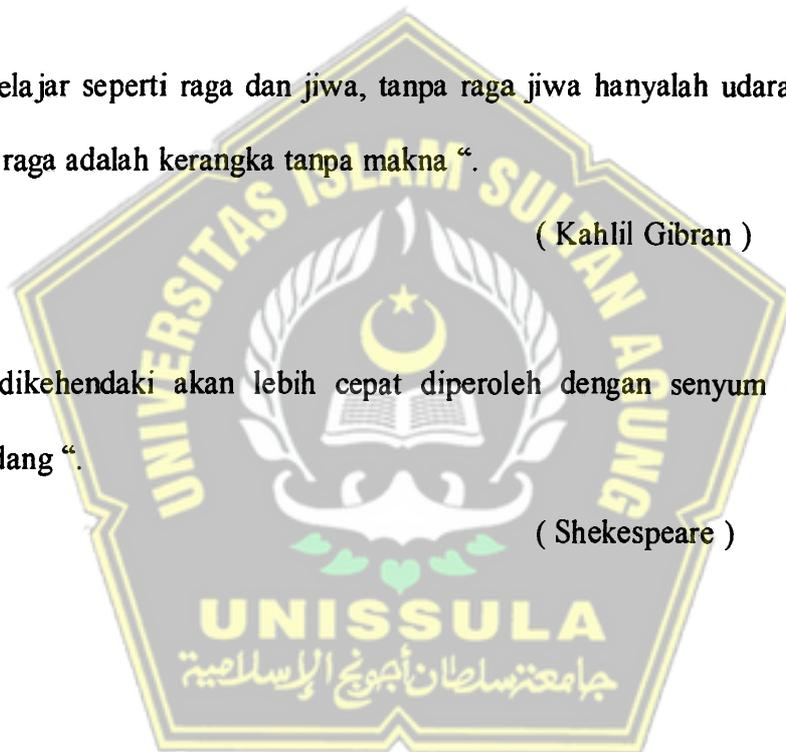
(QS. Al Jatsiah: 23)

“Akal dan belajar seperti raga dan jiwa, tanpa raga jiwa hanyalah udara hampa, tanpa jiwa raga adalah kerangka tanpa makna “.

(Kahlil Gibran)

“Apa yang dikehendaki akan lebih cepat diperoleh dengan senyum daripada dengan pedang “.

(Shekespeare)



Skripsi ini kupersembahkan untuk yang tercinta:

- ◇ Bapak
- ◇ Ibu
- ◇ Kedua kakakku beserta keluarga

ABSTRAKSI

Produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dengan berbagai komponen kejiwaan yang melatarbelakangnya serta mempunyai tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, yang dapat diukur dengan melihat berapa banyak karyawan dapat menghasilkan suatu barang serta seberapa besar karyawan berusaha merealisasikan tujuannya dengan segenap potensi yang dimilikinya. Disertai dengan perencanaan yang tepat, efisiensi yang lebih tinggi, sesuai dengan standart kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Seorang dengan kepribadian produktif tidak terlepas dari keadaan psikologisnya, antara lain pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan pemahaman terhadap pekerjaan dengan proses persepsi terhadap pekerjaan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan dengan produktivitas karyawan. Serta ingin mengetahui satupersatu hubungan antara produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan hubungan produktivitas karyawan dengan persepsi diri terhadap pekerjaan.

Penelitian ini mengambil sampel pada PT. LaraLaden Semarang dan untuk keperluan penelitian ini diambil sampel 50 karyawan dengan teknik purposif sampling. Karyawan yang diambil sebagai objek penelitian adalah karyawan yang masih tercatat sebagai karyawan pada tahun 2004. Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan. Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara produktivitas karyawan dengan aktualisasi diri dan untuk mengetahui hubungan antara produktivitas karyawan dengan persepsi diri terhadap pekerjaan digunakan metode analisis regresi linier. Untuk menganalisa data digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 10.0.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa analisis regresi berganda (kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri) secara serempak mempunyai hubungan korelasi sebesar $R = 0,841$, yang ditandai dengan taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan untuk analisis korelasi linier terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas dengan aktualisasi diri sebesar $r = 0,752$ yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, dan terdapat hubungan antara produktivitas dengan persepsi diri terhadap pekerjaan sebesar $r = 0,487$ yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa aktualisasi diri lebih banyak pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan dari pada persepsi diri terhadap pekerjaan. Kata kunci Produktivitas, Aktualisasi Diri dan Persepsi Terhadap Pekerjaan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul : Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Persepsi Terhadap Pekerjaan Pada PT. LaraLaden Senarang.

Penyusun menyadari selama mempersiapkan sampai menyelesaikan usulan penelitian ini telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra.Hj. Fadhilah Taher selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan ijin penulisan penelitian ini.
2. Bapak Drs.H.M. Bachroni SU dan Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi.Psi selaku Dosen Pembimbing yang dengan sepenuh hati dan kesabarannya berkenan memberikan bimbingan dan petunjuk didalam penyusunan usulan penelitian ini.
3. Bapak dan Ibuku yang senantiasa memberiakn motivasi, baik moral dan material serta terima kasih atas doa dan restunya sehingga penulis dapat penyelesaian penulisan penelitian. Kedua kakakku yang telah membantu penulis baik moral dan material tak akan kulupakan dukungan kalian berdua.
4. Sahabat-sahabatku terkasih, cesie, uut dan nanik terima kasih atas dukungan kalian semua.

5. Teman seperjuanganku Ida, Nita dan Nunung terima kasih atas support yang kalian berikan serta suwarno yang telah membantu dalam proses penelitian terima kasih atas bantuannya.
6. Terima kasih kepada mas Fitri yang telah banyak membantu penulis selama ini.
7. Terima kasih kepada rekan-rekan remifha, rekan-rekan fakultas yang telah membantu proses penulisan penelitian ini.

Akhir kata penyusun berharap semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.



Semarang, September 2004

Penyusun

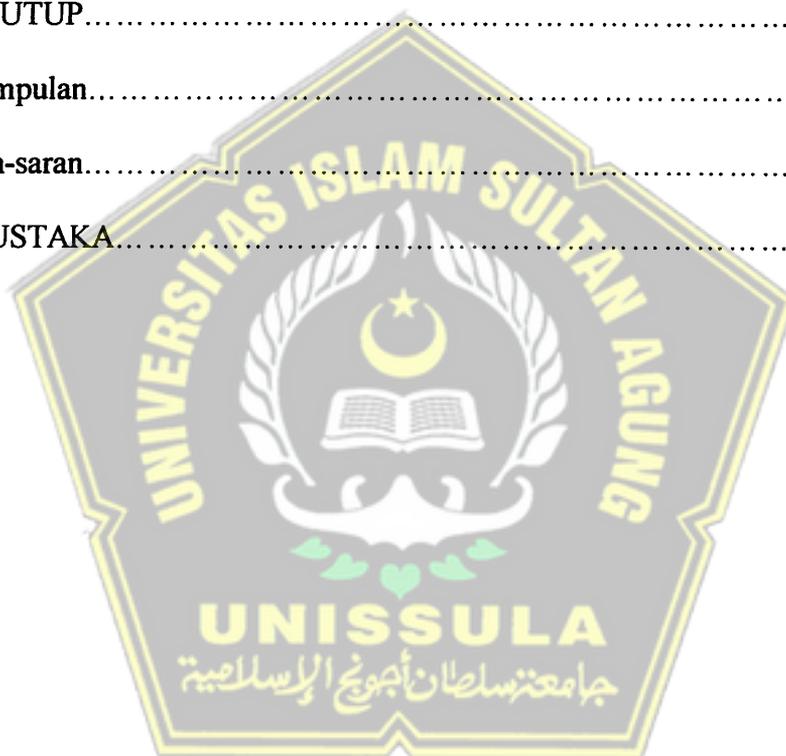
Yuni Astuti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO/ PERSEMBAHAN.....	iii
RINGKASAN / ABSTRAKSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Produktivitas Kerja.....	11
1. Pengertian Produktivitas.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	13
3. Ciri-ciri Orang Yang Produktif.....	18
B. Aktualisasi Diri.....	20
1. Pengertian Aktualisasi diri.....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi aktualisasi diri.....	21
3. Hambatan-hambatan Dalam aktualisasi Diri.....	23

4. Ciri-ciri Orang Yang Dapat Mengaktualisasikan diri.....	24
C. Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	26
1. Pengertian Persepsi.....	26
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi.....	29
D. Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Persepsi Terhadap Pekerjaan Dengan Produktivitas Karyawan.....	32
E. Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Produktivitas.....	36
F. Hubungan antara Persepsi Terhadap Pekerjaan Dengan Produktivitas	37
G. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
B. Devinisi Operasional.....	40
C. Populasi Penelitian.....	43
D. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	44
E. Pengumpulan Data.....	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Persiapan Penelitian.....	53
1. Subjek dan Tempat Penelitian.....	53
2. Persiapan Pengambilan Data.....	53
a. persiapan Penelitian.....	53

b. Penyusunan Alat Ukur.....	54
c. Ujicoba Alat Ukur.....	56
d. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
B. Pelaksanaan Penelitian.....	60
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	61
D. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran-saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 01 Blue Print Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	47
Tabel 02 Blue Print Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan	48
Tabel 03 Rincian Item Valid Dan Gugur Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	60
Tabel 04 Rincian Item Valid Dan Gugur Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	61
Tabel 05 Diskripsi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala.....	61
Tabel 06 Urutan Item Kebutuhan Aktualisasi Diri Untuk Penelitian.....	62
Tabel 07 Urutan Item Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Surat Keterangan Dari Perusahaan.....	71
LAMPIRAN II Try out Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	72
LAMPIRAN III Try out Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	73
LAMPIRAN IV Tabulasi Produktivitas Karyawan Per Bulan Tahun 2004.....	74
LAMPIRAN V Tabulasi Data Aktualisasi Diri.....	75
LAMPIRAN VI Tabulasi Data Persepsi Terhadap Pekerjaan	76
LAMPIRAN VII Tabulasi Data Penelitian Skala Aktualisasi Diri.....	77
LAMPIRAN VIII Tabulasi Data Penelitian Skala Persepsi	78
LAMPIRAN IX Data Penelitian.....	79
LAMPIRAN X Uji Validitas Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	80
LAMPIRAN XI Uji Reliabilitas Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	81
LAMPIRAN XII Uji Validitas Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	82
LAMPIRAN XIII Uji Realiabilitas Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan.....	83
LAMPIRAN XIV Analisis Regresi Berganda.....	84
Uji asumsi Normalitas	
Uji asumsi Multikolonieritas	
Uji asumsi Autokorelasi	
Uji asumsi Heterokedastissitas	
LAMPIRAN XV Analisis Regresi Linier (Variabel Aktualisasi Diri).....	85
LAMPIRAN XVI Analisis Regresi Linier (Variabel Persepsi).....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi ekonomi semakin berkembang, seiring dengan perkembangan zaman pada era ini. Perkembangan yang terjadi sejauh ini menunjukkan mobilitas faktor produksi, barang dan jasa. Hasil produksi tersebut telah merambah hampir ke seluruh penjuru dunia. Kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, sosial maupun psikologis semakin berkembang dan bertambah banyak. Oleh karena itu manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Ketenagakerjaan sudah menjadi sorotan khusus pada perusahaan-perusahaan besar. Tantangan paling dekat yang dihadapi bangsa Indonesia tentu saja pemberlakuan AFTA pada tahun 2003. Banyak tulisan memaparkan akan ketersediaan dan kesempatan kerja yang melimpah bagi individu yang berkualitas dan berwawasan global. Tetapi disatu sisi, persaingan di pasar tenaga kerja juga semakin ketat. Allen (dalam As'ad, 1991, h.103) mengatakan bahwa faktor manusia (*human*) cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Secara umum bisa dikatakan, penawaran tenaga kerja sebenarnya adalah faktor produktif atau kompetensi, kemampuan teknis dan sikap untuk menghasilkan suatu *output*. Jadi, bukanlah hal yang berlebihan, kalau pihak-pihak yang terlibat dalam masalah ketenagakerjaan di Indonesia harus mulai memberi isu pada seputar kompetensi atau kualitas sumber daya manusia,

yang nantinya dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan, selain ketersediaan mesin dengan teknologi mutakhir dan sistem manajemen yang baik. Sebab, kualitas sumber daya manusia dapat menentukan kinerja perusahaan. Salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja perusahaan adalah produktivitas perusahaan yang pada dasarnya mencerminkan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Sebaliknya semakin rendah kualitas karyawan, semakin rendah pula produktivitas suatu perusahaan.

Dengan demikian, seorang karyawan dituntut untuk dapat bersaing dalam dunia industri yang semakin hari semakin ketat. Dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat lebih meningkatkan segenap potensi, kemampuan atau skillnya untuk dapat berkompetisi dengan jiwa produktivitasnya sesuai dengan pangsa pasar tenaga kerja. Sehingga akan terjadi suatu pergeseran sikap mental dan perilaku pada dirinya terhadap dunia pekerjaan, dari yang tadinya hanya sekedar mentalitas *worker* menjadi seorang *employee*.

Seorang karyawan dikatakan produktif, apabila ia dapat menghasilkan suatu barang atau output pada satuan waktu yang ditentukan. Dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja dapat menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi, apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan pada satuan waktu yang lebih singkat. Yang mana hal tersebut sering dikaitkan dengan insentif atau upah yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai yang bersangkutan. Sering hasil insentif tersebutlah yang menjadi acuan karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Tetapi perlu kita cermati bersama bahwa peningkatan produktivitas seorang karyawan tidak hanya terlepas pada faktor fisik semata, pada kenyataannya faktor psikologis juga sangat berpengaruh didalamnya, seperti pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri yang baik terhadap pekerjaan.

Menurut penyelidikan, ternyata insentif bukan merupakan faktor utama yang mendorong orang untuk menjadi produktif, yang pada akhirnya akan menjadikan dirinya berprestasi. Tetapi ada faktor lain yang lebih utama, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju dengan aktualisasi, kondisi kerja, persepsi serta hubungan yang baik secara sosial. Sesuai dengan Anoraga (2001, h.52) bahwa produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi yang baru, tehnik yang baik, dan efisiensi yang lebih tinggi. Pada dasarnya tolak ukur dari produktivitas adalah *sense of belongingness* (Anoraga, 2002, h. 55). Yaitu bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dan dipertahankan bila manajemen perusahaan melihat secara kritis eksternal dan internal dari produktivitas karyawan.

Sebagaimana fitrah manusia yang selalu ingin maju dan ingin dihargai, kemampuan untuk mengaktualisasikan dirinya pada apa yang ditekuninya menjadi senjata ampuh dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemampuan menuangkan dan mengembangkan ide, aspirasi dan pendapat pada pekerjaan yang ditekuni dapat memberikan solusi terhadap semua permasalahan yang dihadapi di tempat kerja. Sehingga secara tidak langsung produktivitas

akan meningkat, karena faktor psikologis berupa hasil yang maksimal dapat tercapai.

Proses produktivitas disamping membutuhkan kondisi lingkungan yang menunjang, juga menuntut adanya kesediaan atau keterbukaan individu terhadap gagasan-gagasan dan pengalaman-pengalaman baru. Proses tersebut tidak terlepas dari kepribadian serta keadaan psikologis dari masing-masing individu. Kesadaran serta pemahaman pada pekerjaan yang dihadapi sangat penting. Terkadang mereka tidak mengetahui bahwa dirinya mempunyai potensi yang mungkin dapat menunjang pekerjaannya, atau sebaliknya mereka lupa bahwa mereka mempunyai banyak masalah yang dihadapinya, diantaranya pemenuhan *deadline*. Oleh karena itu, seorang pekerja perlu meningkatkan kemampuannya untuk mengenali tanda-tanda peringatan agar bisa berupaya melakukan perbaikan segera. Sehingga proses pemenuhan produktivitas perusahaan dapat terpenuhi dengan baik, tanpa membawa dampak yang buruk pada karyawan, seperti stress kerja.

Produktivitas bukan hanya terletak pada *output*, tetapi juga pada pemikiran bagaimana mengembangkan perusahaan secara baik dan profesional.

Proses pengenalan, pemahaman, serta kesadaran terhadap pekerjaan itulah yang sering kita sebut dengan persepsi diri. Jadi, proses produksi yang baik, akan diikuti oleh persepsi yang baik. Proses persepsi apabila tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan seseorang mengalami tekanan (*pressure*) yang tidak dapat dihindarkan. Tekanan-tekanan tersebut ada kalanya membuat manusia lebih berkembang, tetapi adakalanya membawa pada tingkat stress yang

relatif tinggi, sehingga produktivitas yang seharusnya dapat dilakukan dan ditingkatkan oleh karyawan, tidak dapat terpenuhi.

Begitu kita mempersepsikan diri kita terhadap semua pekerjaan yang kita hadapi, maka sistem saraf dalam tubuh kita mengalami perubahan secara kimiawi yang kompleks. Sehingga menjadi satu energi yang tiba-tiba dan menghasilkan kinerja puncak yang bertanggung jawab. Persepsi yang dilakukan karyawan terhadap dirinya memungkinkan timbulnya suatu minat terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut terlihat pada peristiwa aktualisasi diri, dimana karyawan menginginkan hasil terbaik dan adanya peningkatan dalam pekerjaannya. Itu berarti bahwa dengan proses aktualisasi dan pemahaman diri dapat menghantarkan karyawan pada kemandirian usahanya dalam pencapaian produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa suatu produktivitas tidak hanya terletak pada output fisik semata, yang mana akan dihubungkan dengan pemberian finansial. Tetapi, seorang karyawan juga membutuhkan pemenuhan pada tingkatan yang lebih tinggi selain insentif, seperti aktualisasi diri. Karena semua orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik, dari karyawan rendah sampai tingkat yang lebih tinggi, yaitu berupa penciptaan karya-karya yang baik serta bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sehingga apabila hal tersebut dapat dilakukan, maka produktivitas dapat terpenuhi, yaitu dengan adanya peningkatan *output* yang sering dicatat oleh pihak managerial perusahaan sebagai patokan atau tolak ukur kualitas seorang karyawan.

Karyawan yang mempunyai persepsi diri yang baik, juga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dimana seorang karyawan mampu mengenali diri mereka terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Mereka dapat melihat kemampuan serta kekurangan, serta sadar terhadap apa yang harus mereka lakukan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal dengan segenap potensi yang dimilikinya.

Berkaitan dengan mutu dan kualitas hasil produksi, maka diperlukan sumber daya manusia yang baik dan handal, baik secara fisik maupun psikologis. Secara fisik mungkin sudah banyak terpenuhi, tetapi bagaimana dengan kebutuhan psikologisnya. Apabila kedua hal tersebut di atas tidak terpenuhi, atau tidak seimbang bukan tidak mungkin akan terjadi kebosanan yang mengakibatkan tidak maksimalnya proses produksi. Namun, hal tersebut hanya kita jumpai pada lapisan masyarakat elit dan menengah saja. Mereka yang mampu menghimpun modal dan memperkerjakan orang lain. Sedangkan masyarakat kebanyakan hanya memiliki kemampuan fisik semata.

Karyawan sebagai pelaksana produksipun juga sering tidak memahami betapa pentingnya aktualisasi diri, mereka sering masa bodoh dengan itu semua, sehingga potensi mereka dan produktivitas yang dihasilkannya pun bersifat statis atau monoton. Pemahaman terhadap pekerjaan juga sering tidak mereka perhatikan, sehingga mereka sering melakukan banyak kesalahan, yang berakibat tidak meningkatnya kualitas serta produktivitas dari masing-masing karyawan yang bersangkutan.

Keadaan tersebut menjadi suatu yang menarik untuk diteliti karena beberapa alasan. Pertama aktualisasi diri sering tidak muncul secara baik dalam diri karyawan pada sebuah perusahaan, yang mana merupakan salah satu kebutuhan mendasar yang menduduki tempat penting pada masing-masing individu pada dunia pekerjaan yang ia geluti, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Kedua persepsi pada pekerjaan sering tidak diperhatikan, bahkan sering tidak difahami dan dimengerti baik oleh karyawan sebagai pelaku kerja dan oleh perusahaan sebagai pemilik pekerjaan, sehingga pengembangan aktualisasi diri yang sering diharapkan oleh karyawan mengalami banyak hambatan. Sehingga proses produksi yang seharusnya berjalan sesuai dengan keinginan, malah berujung pada pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan stress kerja pada karyawan.

Perusahaan Ekspor Import dibidang perkayuan yang memproduksi furnitur seperti PT. LaraLaden, yang bertempat JL. Semarang Demak cukup memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya, seperti kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan. Mereka melihat bahwa pada bagian produksi, merupakan bagian yang amat sangat riskan dan penting dalam proses kemajuan produktivitas seorang karyawan. Walaupun hanya sekedar karyawan rendah, namun tetap saja membutuhkan aspek psikologis dalam dirinya untuk menumbuhkan rasa produktivitasnya yang tinggi. Sesuai dengan pendapat Maslow (dalam As'ad, 2001, h. 125) bahwa semua orang dapat mengaktualisasikan dirinya termasuk buruh sekalipun, yakni dengan membuat yang terbaik atau bekerja sebaik-baiknya.

Perusahaan satu kali dalam setahun melakukan suatu pertemuan yang membahas mengenai perkembangan perusahaan. Yang mana melibatkan seluruh pekerja baik karyawan biasa maupun staff. Namun dalam pertemuan hanya orang-orang tertentu sajalah yang dapat mengemukakan idenya, sedangkan yang lain tidak. Pertemuan semacam itu dilakukan diluar perusahaan, yang sering disebut dengan Pengembangan SDM Perusahaan. Adapun bentuk kegiatannya adalah berupa tanya jawab dan training pelatihan dengan permainan. Mereka mengetahui serta memahami pekerjaan yang dilakukannya, walaupun hanya sekedar mengoprasikan sebuah mesin penghalus kayu. Tetapi mereka masih sering terlihat masa bodoh terhadap pekerjaannya, dimana mereka sering ceroboh dalam melakukan pekerjaannya, padahal perusahaan tersebut dikelola oleh orang asing yang notabene adalah seorang *perfectionis*.

Untuk itu, peneliti ingin mengetahui apakah aktualisasi dan self perception pada bagian produksi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, mengingat gaji yang diperoleh tidak begitu tinggi. Dengan demikian peneliti ingin dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap masalah tersebut. Dengan latar belakang pemikiran tersebut maka, penelitian ini mengambil judul :

“ PRODUKTIVITAS KARYAWAN DITINJAU DARI KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI DAN PERSEPSI TERHADAP PEKERJAAN PADA PT LARALADEN SEMARANG “

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa besar hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan dengan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Mengetahui seberapa besar hubungan antara kebutuhan akan aktualisasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan terhadap produktivitas karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis adalah ingin menambah hasanah ilmu psikologi khususnya psikologi industri yang berkualitas dengan mencoba meneliti kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan pada peningkatan produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - Hasil penelitian dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
 - Memberikan wawasan kepada pekerja atau karyawan, bahwa produktivitas yang baik bukan hanya terletak pada banyaknya hasil (*output*) yang relatif banyak, tetapi juga harus didorong dengan adanya faktor psikologis, seperti pemenuhan aktualisasi diri dan persepsi yang

baik pada pekerjaan, mengingat persaingan tenaga kerja relatif ketat di bidangnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Kurt Lewin (dalam Anoraga, 2001, h.51) adalah menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Ini berarti kalau kita berbicara tentang produktivitas, tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Dengan rumus :

$$TL = f(K.L)$$

Keterangan

TL : Tingkah Laku

F : Fungsi

K : Kepribadian

L : Lingkungan

Menurut Danadjaja (1986) produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya sebagian dari seluruh aktivitas suatu usaha. Produktivitas bukanlah membuat karyawan lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, tehnik yang baik, dan efisiensi yang lebih tinggi. Diluar ini produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Brookfeld (dalam Timpe, 1992, h.123) mengartikan produktivitas secara umum sebagai hubungan antara barang yang dihasilkan dengan sumber-sumber masukan yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio

besarnya keluaran terhadap masukan. Lebih lanjut Timpe (1986, h.36) menambahkan bahwa pekerja yang puas dan produktif adalah pekerja yang tepat dan cocok dengan pekerjaannya.

Ravianto (1985, h.78) mengatakan bahwa Produktivitas tenaga kerja sebagai salah satu konsep menunjukkan adanya kaitan antara *output* dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jikalau ia mampu menghasilkan *output* yang lebih besar dari tenaga lain untuk satuan waktu yang sama. Dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat serta mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah produktivitas yang diukur secara parsial.

Dengan rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

Atau

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah produksi}}{\text{Satuan waktu}}$$

Berbeda dengan pendapat diatas, Fox (dalam Timpe, 1992, h.46-47) mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari beberapa faktor antara lain, kerja sama antar karyawan dalam meningkatkan kualitas kelompok

dan pengambilan inisiatif. Mc tague (dalam Timpe, 1993, h.7) menambahkan bahwa tanggung jawab bersama akan meningkatkan produktivitas dan kualitas.

Mursi (2001, h.49) mengatakan bahwa produktivitas adalah jika seseorang mampu mengembangkan potensi, yakni mampu berpikir secara bebas dan kritis. Dimana ia mampu mengindra lingkungan sekitar dan mempengaruhinya, menghormati diri dan sahabat-sahabatnya, mengupayakan kelayakan hidup dengan prinsip keseimbangan tanpa depresi dan stres serta menikmati pekerjaan alamiah dan seni. Dengan kata lain mampu memantapkan dan mengaktualisasikan diri serta mengambil hal-hal positif dalam kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu langkah laku yang mempunyai tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, yang dapat diukur dengan melihat berapa banyak karyawan dapat menghasilkan suatu barang serta seberapa besar karyawan berusaha merealisasikan tujuannya dengan segenap potensi yang dimilikinya. Disertai dengan perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, efisiensi yang lebih tinggi, sesuai dengan standart kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Mursi (2001, h. 44) Kelayakan produksi tercermin pada besarnya produktivitas, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi, serta realisasi para pekerja pada tingkat maksimum. Oleh karena itu karyawan diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kenaikan produksi dapat meningkat. Dimana kelayakan produktivitas merupakan tujuan esensi bagi setiap

masyarakat produksi, mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut, sesuai dengan potensi kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya, untuk itu para karyawan harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produksi.

Fromm (dalam Mursi, 2001, h.48) berpendapat bahwa manusia bukan saja makhluk berakal dan makhluk sosial, tetapi juga makhluk produktif. Untuk hidup, ia harus berproduktif. Dengan mengeksplorasi akal dan daya imajinasi, manusia dapat mengubah bahan mentah menjadi hasil produksi. Pemahaman Fromm tidak terbatas pada produksi material belaka, melainkan lebih luas lagi, yaitu kemampuan untuk mendayagunakan potensi rasio, perasaan, indera dan fasilitas-fasilitas lain pada dirinya.

Lebih lanjut Fromm (dalam Mursi, 2001, h.48) mengatakan jika seseorang mampu mengembangkan potensi, berarti ia berkepribadian produktif, yakni mampu berpikir bebas dan kritis. Merasa, mengindra lingkungan sekitar dan mempengaruhinya, menghormati diri dan sahabat-sahabatnya, mengupayakan kelayakan hidup. Dengan kata lain mampu memantapkan dan mengaktualisasikan diri serta mengambil hal-hal positif dalam kehidupan.

Sesungguhnya cinta terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang mengandung penghormatan dan perhatian terhadap pekerjaan itu sendiri. Persepsi diri terhadap pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk pertumbuhan, perbaikan dan pembentukan. Artinya, seseorang hendaklah menganggap dirinya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta membantu perkembangan intelektual dan emosi mereka. Untuk mewujudkannya karyawan

harus mengetahui dan memahaminya. Pemikiran tersebut akan memandu karyawan menuju perubahan, dari nonproduktif menjadi produktif. lebih lanjut Fromm berkeyakinan bahwa struktur karakter pada pribadi yang matang, integratif, dan produktif dapat membentuk pribadi sifat utama. Dari sifat meremehkan pekerjaan menjadi perhatian terhadap pekerjaan dikarenakan proses persepsi yang baik pada diri karyawan yang bersangkutan, atau malah sebaliknya sifat-sifat dasar yang tidak baik akan tumbuh menjadi kekacauan dan minus pada pekerjaan yang disebabkan proses persepsi yang buruk pada karyawan yang tercermin pada tingkah laku meremehkan pekerjaan.

Menurut Prawirosentono (1999, h.27) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah : efektif, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Gibson dkk (1995, h.52) mengemukakan bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Variabel individu

Terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang keluarga (keluarga, tingkat sosial), demografi dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)

2. Variabel organisasional

Terdiri dari sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain kerja.

3. Variabel psikologis

Terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya pada imbalan yang besar saja. Tetapi, ada faktor-faktor lain yang penting dari itu. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (dalam Anoraga, , 2001, h.56) :

1. Pekerjaan yang menarik

Biasanya kalau orang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan.

2. Upah yang baik

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditanggihkan oleh manager atau pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya dan keluarganya akan semakin terasa.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan dan makna pekerjaan adalah bila seorang karyawan mengetahui kegunaan dari pekerjaan umum, dan mengetahui betapa penting pekerjaannya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh, baik pada pekerjaan pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Oleh karena itu para

pimpinan atau manager harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para karyawan.

6. Promosi dan pengembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
Menghargai perasaan karyawan agar tetap menjaga *image* perusahaan sangat penting. Salah satunya dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan dirinya. Secara langsung atau tidak langsung akan membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
Keterlibatan karyawan dalam organisasi tempat ia bekerja sangat penting. Dengan demikian karyawan merasa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
Seorang pimpinan yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diperhatikan oleh pimpinannya. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan perusahaan.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
Kesetiaan pimpinan merupakan suatu kewibawaan dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu tetapi

kenyataannya tidak, maka hal tersebut akan menimbulkan satu rasa yang tidak baik dalam diri karyawan.

10. Disiplin kerja yang keras

Sejak lahir manusia dibekali dengan yang namanya ego. Oleh karena itu dari pihak perusahaan tidak seharusnya memberikan peraturan atau tata tertib yang sifatnya terlalu keras, karena peraturan tersebut dapat membuat karyawan merasa terkekang.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa faktor produksi terletak pada kepribadian serta kemampuan, ketrampilan seorang individu, selain upah yang menarik dan tunjangan dari perusahaan. Dalam kesempatan ini, peneliti hanya membatasi pada faktor psikologis, seperti kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan. Kedua faktor diatas merupakan faktor yang mendasar pada peningkatan produktivitas seorang karyawan dari sisi psikologis. Seorang karyawan tidak cukup hanya diberikan motivasi berupa material tetapi mereka juga perlu motivator non metrial. Sehingga stress kerja dan kebosanan tidak akan terjadi pada setiap karyawan yang berujung pada penurunan produksi akibat tidak tersalurkannya segala potensi dan sikap meremehkan terhadap pekerjaan.

3. Ciri-ciri Orang yang Produktif

Otto Rank (dalam Mursi, 2001, h.53) mengemukakan konsep kehendak yang menyatakan bahwa hidup adalah perjuangan di antara takut hidup dan mati. Akibat perjuangan ini, terdapat keseimbangan antar potensi pendorong individu.

Kehendak adalah potensi yang saling melengkapi dengan kepribadian. Rank mengartikan istilah kehendak sebagai potensi totalitas kepribadian. Dengan perjuangan tersebut dapat membuat manusia lebih produktif dalam kehidupannya.

Sebuah prinsip menyatakan bahwa individu tidak mampu mencapai sesuatu tanpa kesungguhan, tantangan dan hambatan. Pandangan Sullyvan tentang psikoanalisis berkisar pada hubungan kepribadian yang berubah-ubah. Kepribadian tersebut dapat membuat orang mempunyai pandangan terhadap diri dan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat tercipta kepribadian yang produktif pada masing-masing individu (Mursi, 2001, h. 55). Ciri-ciri tersebut antara lain :

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, ketrampilan, dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharuskan adanya kemampuan, keahlian, ketrampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapailah kenaikan produksi. Kemampuan, keahlian, dan ketrampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri khusus yang dimilikinyapun berbeda.
2. Banyaknya ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental

individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

B. Aktualisasi Diri

1. Pengertian Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah pola tingkah laku bertujuan yang diarahkan pada suatu sasaran. Aktualisasi merupakan proses yang disadari, tercakup dalam kognisi (merasa dan menerima), konasi (usaha kemauan, hasrat, keinginan), dan afeksi (menyukai dan membenci).

Aktualisasi diri menurut Valled (1995, h.15) adalah suatu proses, yaitu proses untuk mewujudkan kepribadian, kemampuan serta potensi unik seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Menurut psikolog humanistik seperti Maslow dan Roger (dalam Munandar, 1999, h.23) adalah apabila seseorang menggunakan semua bakat dan talentanya untuk menjadi apa yang dia mampu untuk mengaktualisasikan dan mewujudkan potensinya. Pribadi yang dapat menerima dirinya adalah terutama seseorang yang sehat mental dan dapat menerima dirinya, selalu tumbuh, berfungsi sepenuhnya serta berpikir demokratis.

Menurut Maslow (1986) aktualisasi diri merupakan karakteristik fundamental suatu potensialitas yang ada pada semua manusia saat dilahirkan, tetapi sering hilang, terlambat atau terpendam dalam proses pembudayaan.

Maslow (dalam Schultz, 2002, h. 125) mengungkapkan bahwa aktualisasi diri menjadi kebutuhan hasrat individu untuk menjadi orang yang

sesuai dengan keinginan dan potensinya untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya. Maslow mencatat bahwa aktualisasi diri tidak hanya berupa penciptaan atau karya-karya berdasarkan bakat-bakat atau kemampuan khusus. Orang tua, mahasiswa, dosen, dan buruhpun bisa mengaktualisasikan dirinya dengan jalan membuat yang terbaik atau bekerja sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa seorang individu dikatakan dapat mengaktualisasikan dirinya, apabila ia mampu menuangkan segenap potensi yang ada pada dirinya, serta bekerja sebaik-baiknya terhadap apa yang mereka kerjakan, dan konsisten dengan apa yang sudah atau sedang dilakukannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aktualisasi

Menurut Maslow (dalam Schultz, 2002, h.138-146) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi aktualisasi diri, antara lain :

- a. Kondisi lingkungan yang memungkinkan, seperti rasa aman, hangat dan bersahabat.
- b. Kesiediaan atau keterbukaan individu terhadap gagasan dan pengalaman-pengalaman baru
- b. Kesiediaan individu untuk mengambil resiko dan membuat kesalahan.
- c. Melepaskan kebiasaan-kebiasaan lama yang tidak konstruktif.

Menurut Karel Rogerz (dalam Mursi, 2001, hal:45), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi diri sebagai berikut :

- a. Bersedia bersikap terbuka, menerima berbagai pengalaman, dan berusaha memahami perasaan-perasaan internalnya.
- b. Hidup secara eksistensialistik, yakni memiliki kepuasan batin bahwa tiap saat ia menginginkan pengalaman baru. Ini berarti memiliki perasaan internal bahwa ia bergerak dan tumbuh.
- c. Dalam struktur keanggotaannya, mampu menemukan hal yang dipercaya untuk mencapai tingkah laku yang paling banyak memberikan kepuasan dalam tiap kondisi nyata. Melakukan apa yang dirasakan benar dalam konteks kekinian. Berpegang pada pembentukan totalitas dan komprehensif pada dirinya untuk mengahkan tingkah laku sesuai pengalamannya.

Setiono (dalam Dinata, 2002), menyatakan ada beberapa faktor yang membuat seseorang dapat mengaktualisasika dirinya, antara lain :

- a. Sumber daya internal

Hal ini merupakan bagian dari kepribadian individu, seperti ; kepintaran, ketrampilan dan kemampuan.

- b. Sumber daya eksternal

Mempunyai modal yang cukup bagi individu, baik modal usaha maupun modal kerja, social network dan jalur deman/suppy.

- c. Faktor X

Kesempatan dan keberuntungan. lebih-lebih didukung dengan usaha maksimal dalam mengembangkan pribadi masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita simpulkan bahwa kepribadian, lingkungan serta keberuntungan merupakan faktor yang dapat mendukung

seseorang untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Keterbukaan terhadap masukan, gagasan serta ide dari orang lain dapat menjadikan seorang individu menjadi pribadi yang dapat mengaktualisasikan dirinya. Keberanian individu dalam membuat serta mengemukakan segala potensinya juga merupakan faktor dari orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya.

3. Hambatan-hambatan dalam Aktualisasi Diri

Maslow (dalam Aroef, 1985, h.230) mengakui bahwa untuk mencapai taraf aktualisasi diri atau memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri tidaklah mudah, Sebab upaya kearah tersebut banyak sekali hambatannya, antara lain :

a. Hambatan yang berasal dari individu

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

b. Hambatan yang berasal dari luar atau dari masyarakat

Hambatan dari masyarakat ini berupa kecenderungan mendepersonalisasi individu, perepresian sifat, bakat, atau potensi. Dimana dalam masyarakat stereotipe budaya mengenai bagaimana yang disebut jantan dan tidak jantan masih sangat menonjol.

c. Hambatan berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman.

4. Ciri-ciri Orang yang Dapat Mengaktualisasikan diri

Pencapaian corak aktualisasi diri merupakan penggambaran optimis dari corak kehidupan yang ideal. Pribadi yang dapat mengaktualisasikan diri, sebagaimana dideskripsikan Maslow (dalam Mursi, 2001, h.45) dapat dioperasionalkan sebagai berikut :

- a. Dapat menerima dirinya, orang lain, dan lingkungan sekitar
- b. Berpandangan realistik
- c. Banyak bersikap pasrah, sederhana dan wajar.
- d. Berorientasi pada problem-problem eksternal, bukan pada dirinya.
- e. Berkepribadian independen dan bebas dari pengaruh orang lain
- f. Mengapresiasi kebebasan dan kebutuhan akan spesialisasi
- g. Mengapresiasi segala sesuatu secara progresif, tidak terjebak pada pola-pola baku.
- h. Integratif dan akomodatif terhadap semua kalangan.
- i. Hubungan dengan orang lain sangat kuat dan mendalam, bukan sekedar formalitas.
- j. Arah dan norma demokratisnya diliputi oleh sikap toleran dan sensitivitasnya.
- k. Tidak mencampur adukkan antara sarana dan tujuan.
- l. Gemar mencipta, berkreasi, dan menemukan penemuan-penemuan dalam skala besar.
- m. Menentang ketaatan dan kepatuhan buta terhadap budaya.
- n. Berjiwa riang secara filosofis dan tidak bermusuhan.

o. Spontan serta mempunyai pengalaman puncak atau pengalaman mistik.

Rogers membagi menjadi tiga ciri pada orang-orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya (dalam Schultz, 1999, h 50). Adapun ciri-ciri tersebut antara lain :

- a. Memiliki kepribadian yang sehat yang berasal dari suatu proses atau arah bukan dari suatu tujuan.
- b. Mampu menerima ujian, tantangan, dan pecutan terus-menerus serta mempunyai keberanian untuk ada.
- c. Mereka benar-benar menjadi diri mereka sendiri, tidak bersembunyi dibelakang kedok-kedok atau topeng-topeng yang berpura-pura menjadi sesuatu yang bukan mereka atau menyembunyikan sebagian diri mereka.

Berdasarkan uraian diatas bahwa orang yang dapat megaktualisasikan dirinya dicikan dengan kemampuan seseorang untuk berani dalam mengambil keputusan serta menuangkan potensi dan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya, serta berusaha menjadi dirinya sendiri. Ketersediaan bersikap terbuka, hidup secara eksistensialistik, merasa menerima, melepaskan kebiasaan lama, menyukai dan membenci serta merasa dan menerima dapat mempengaruhi individu dalam mengaktualisasikan dirinya, yang mana itu semua akan digunakan oleh penulis dalam pembuatan blue print dalam skala.

C. Persepsi Terhadap Pekerjaan

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera. Alat indera tersebut merupakan alat hubungan antara individu dengan dunia luarnya (Branca, 1964, Woodwort dan Marquis, 1957). Stimulus yang diindera itu kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera itu dan proses itu disebut persepsi.

Persepsi yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya memungkinkan timbulnya suatu minat terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Itu dapat dilihat dengan jelas dalam *The Learning Hierarchy* (Liliweri, 1992, h.90-91). Teori ini mengungkap bahwa setiap informasi (termasuk pekerjaan) pertama-tama akan menyerpa karyawan dan akibatnya akan terjadi perubahan kognitif dari karyawan tersebut. Perubahan itu meliputi kesadaran, perhatian, pemahaman, minat dan kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Dengan kata lain karyawan, pertama harus mengerti dan paham tentang informasi mengenai pekerjaannya. Kalau ini sudah sukses baru mengakibatkan perubahan lebih lanjut. Perubahan itu adalah afektif sikap terhadap pekerjaan itu. Sikap tersebut meliputi ketertarikan dan perasaan terhadap pekerjaan yang sedang atau akan dilakukannya. Kesenambungan sikap akhirnya mengakibatkan perilaku yang nyata terhadap pekerjaan yang diinformasikan melalui atasan.

Persepsi dapat juga dikatakan sebagai hasil interaksi antara dua faktor, yaitu faktor rangsang sensorik yang tertuju pada individu atau seseorang dan faktor pengaruh yang mengatur atau mengolah rangsang itu secara *intra-psikis*. Faktor-faktor pengaruh itu dapat bersifat biologis, sosial dan psikologis. Karena adanya proses pengaruh-mempengaruhi antara kedua faktor tadi, dimana di dalamnya bergabung pula proses asosiasi. Maka, terjadilah suatu hasil interaksi tertentu yang bersifat psikis. Dari penjelasan diatas dapat kita lihat bahwa persepsi yang baik pada diri individu (karyawan) akan mempengaruhi output yang dihasilkan melalui proses sensorik dan pengalaman yang diterimanya.

Pengalaman yang diterima masing-masing karyawan berbeda satu dengan lainnya. Cara mereka menangkap pengalaman atau respon juga berbeda. Cara pandang mereka dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing karyawan. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi adalah makna pada stimulus inderawi. Hubungan sensasi dengan persepsi sudah jelas, bahwa sensasi adalah bagian dari persepsi (Rahkmat, 1994, h.51).

Persepsi dimulai dari proses penerimaan rangsang yang disebut penginderaan (*sensation*). Ada unsur interpretasi terhadap rangsang-rangsang yang yang diterimanya. Rangsang-rangsang inilah yang menyebabkan karyawan mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungannya. Proses diterimanya rangsang (objek), kualitas, hubungan antar gejala maupun peristiwa sampai rangsang itu disadari dan dimengerti disebut persepsi (irwanto, 1991, h.71).

Sejalan dengan pendapat tersebut Walgito (1996) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses yang didahului oleh penginderaan yaitu merupakan proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya.

Persepsi menurut Thoha (1998) pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap individu (karyawan) didalam memahami informasi mengenai lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penciuman serta penghayatan perasaan. Dalam mengadakan interaksi dengan individu maupun dengan pekerjaannya, persepsi akan berpengaruh terhadap tingkah laku individu terhadap stimulus yang baik terhadap objek atau situasi tertentu. Maka, akan muncul tindakan yang selaras dengan objek atau situasi yang terjadi, demikian sebaliknya.

Kotler (1999) berpendapat bahwa persepsi adalah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk memilih, mengorganisasikan dan menafsirkan informasi untuk menciptakan dunia yang berarti. Dua orang mendapat rangsang yang sama untuk situasi yang objektif dan memungkinkan untuk bertindak lain, karena mereka memandang situasi yang berbeda. Wexley dan Yukl (1992) menambahkan bahwa yang dimaksud dengan persepsi adalah sebagian unit suatu rangsang kesadaran yang ada pada suatu peristiwa. Dimana bagian ini diinterpretasikan sesuai dengan harapan, nilai-nilai serta keyakinan individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi diri terhadap pekerjaan adalah merupakan proses masuknya stimulus (pekerjaan) pada diri individu, melalui panca indra yang akan dipengaruhi oleh keadaan psikologis serta kognitif dari masing-masing individu. Dimana proses ini

merupakan suatu proses pemahaman terhadap apa yang dilihatnya, dirasakannya dan dikerjakannya. Proses dimana individu dapat mengenali segala kekurangan dan kelebihan sehingga dapat mengupayakannya pada hasil yang lebih baik berupa hasil produksi yang berkualitas, serta mampu mengambil inisiatif berupa pembelajaran pada sesuatu yang dirasa kurang, dan mau memberi kontribusi terhadap pekerjaannya dengan segenap potensinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi (Walgito, 1991, h.56-57), antara lain sebagai berikut :

a. Perhatian

Perhatian merupakan syarat psikologis dalam individu dalam mengadakan persepsi. Yang merupakan langkah persiapan, yaitu adanya kesediaan individu untuk mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek yaitu pekerjaan-pekerjaan yang menantang di perusahaan.

b. Stimulus

Stimulus adalah bermacam-macam rangsang yang diterima oleh individu yang berupa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan. Stimulus yang dapat menarik perhatian karyawan untuk mempersepsikan dirinya terhadap pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Intensitas atau kekuatan stimulus

Agar stimulus yang berupa pengertian, sanjungan dan perhatian pada pekerjaan yang dihadapi karyawan dapat dipersepsikan oleh karyawan, maka stimulus tersebut harus kuat.

2. Ukuran stimulus

Stimulus adalah bermacam-macam rangsang yang diterima oleh individu (karyawan) yang berupa permasalahan atau pujian dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Stimulus yang dapat menarik perhatian individu untuk mempersepsikan adalah sebagai berikut:

a. Intensitas atau kekuatan stimulus

Agar stimulus yang berupa perhatian mengenai pekerjaan dapat dipersepsikan oleh individu yaitu karyawan maka stimulus yang diterima harus kuat.

b. Ukuran stimulus

Ukuran stimulus yang besar menguntungkan dalam menarik perhatian, bila dibandingkan dengan stimulus yang relatif kecil.

c. Perubahan stimulus

Stimulus (pekerjaan) yang monoton atau tidak berkembang kurang menguntungkan bagi pekerja. Sehingga diperlukan perubahan supaya menarik perhatian karyawan.

d. Ulangan stimulus

Stimulus yang diulangi pada dasarnya lebih menarik perhatian.

e. Kontras dari stimulus

Stimulus yang berupa pekerjaan yang kontras (sesuai) dengan karyawan akan lebih menarik, karena lain dari keadaan pada umumnya.

c. Faktor individu

Faktor individu adalah faktor internal pada saat menghadapi stimulus dari luar. Keadaan individu yaitu karyawan pada suatu waktu yang di tentukan oleh :

1. Sifat struktur dari individu, yaitu keadaan individu yang bersifat permanen
2. Sifat temporer dari individu, yaitu keadaan individu pada suatu waktu
3. Aktivitas yang berjalan.

Dari uraian diatas dapat dikemukakan betapa pentingnya seseorang dalam mempersepsikan dirinya terhadap pekerjaan yang dihadapinya untuk mempengaruhi produktivitas yang dihasilkannya. Bagaimana seseorang mengenal dan mempersepsikan dirinya serta apa saja yang dibutuhkan dirinya dalam pemenuhan aktualisasi diri. Sehingga tercipta suatu produktivitas yang baik secara fisik berupa hasil pekerjaan, dan psikis berupa kepuasan dalam diri karyawan karena keberhasilan tugasnya. Hal tersebut telah terlihat dari teori-teori yang mendukung pernyataan ini. Jadi persepsi yang baik pada setiap individu akan mempengaruhi dirinya dalam proses aktualisasi diri dan peningkatan produktivitas. Persiapan kesediaan individu dalam mengadakan persepsi serta adanya suatu pemusatan konsentrasi mengenai pekerjaannya menjadi penting dalam proses persepsi. Ditambah lagi sifat struktur individu, sifat temporer serta aktivitas dalam pekerjaannya, juga akan mempengaruhi individu dalam proses

persepsi. Itu semua akan penulis gunakan dalam pembuatan blue print dalam skala persepsi diri.

D. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Persepsi Terhadap Pekerjaan dengan Produktivitas

Proses peningkatan produktivitas, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal semata, faktor internal juga sangat berpengaruh dalam proses ini. Karyawan yang mempunyai potensi serta dapat mengaktualisasikanya dirinya sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerjanya. Hal tersebut dikarenakan, seorang karyawan menggunakan segenap potensi yang dimilikinya untuk dapat berkerja sebaik-baiknya dan seefisien mungkin dengan tenaga dan kemampuannya. Persepsi terhadap pekerjaan juga sangat penting dimengerti oleh masing-masing karyawan. Bila suatu pekerjaan tidak dapat dipersepsikan dengan baik oleh seorang karyawan, maka yang berpengaruh langsung dalam proses industri adalah produktivitasnya. Dimana tingkat produktivitas yang optimal tidak dapat dipertahankan lebih lama..

Menurut Maslow dan Roger (dalam Munandar, 1999, h.23) aktualisasi diri adalah apabila seseorang menggunakan semua bakat dan talentanya untuk menjadi apa yang ia mampu untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan potensinya. Orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya dan didukung oleh kemampuan akan lebih dapat menunjukkan penyesuaian diri yang lebih baik.

Semua orang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan jalan membuat yang terbaik atau bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Apabila seseorang dapat bekerja dengan baik dengan segenap potensi yang dimilikinya, maka produktivitas dapat tercapai dengan nilai yang tinggi dan cukup memuaskan.

Kesempatan aktualisasi diri sangat diperlukan oleh karyawan untuk pengembangan kariernya. Karena seorang manusia atau individu tidak akan pernah merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Karena mereka merasa potensi yang dimilikinya masih banyak dan belum dipergunakan secara maksimal. Keadaan yang monoton atau tidak berkembang akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Apabila terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan potensi bukan tidak mungkin akan terjadi kebosanan dalam bekerja atau berkarier. Salah satu jalan keluarnya adalah memberi kesempatan kepada karyawan atau pekerja untuk mengembangkan potensinya secara maksimal dengan jalan memberi peluang mengeksplotasi kemampuannya dalam mengaktualisasikan dirinya. Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan untuk beraktualisasi. Dengan berkarya, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan. Untuk hidup manusia harus memproduksi. Dengan mengeksplorasi akal dan daya imajinasi, manusia dapat mengubah bahan mentah atau sesuatu yang abstrak menjadi hasil produksi.

Aktualisasi diri sangat diperlukan setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dengan segenap ide

dan potensinya, maka ia akan mendapat kepuasan dalam bekerja. Sehingga bekerja penuh semangat dan secara tidak sadar produktivitasnya pun juga ikut meningkat.

Disamping proses aktualisasi diri, persepsi yang baik pun juga akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebagaimana telah dijelaskan di muka bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor psikologis, yang mana terdiri dari persepsi. Persepsi yang baik terhadap pekerjaan akan lebih penting dalam proses produktivitas, kalau diikuti oleh *positif thinking* pada diri individu yang bersangkutan. Apabila karyawan memiliki *negatif thinking*, tidak mengerti dan tidak tahu mengenai pekerjaannya mungkin saja akan terjadi kecemasan. Yang akibatnya akan terjadi kesalahan pada pekerjaan yang dilakukannya, sehingga produktivitas kerja menurun.

Persepsi yang baik terhadap pekerjaan yang baik merupakan salah satu semangat atau motivator untuk bekerja lebih baik dan lebih giat. Karena adanya perasaan ingin mencari dan bisa pada yang bersangkutan. Orang yang mempunyai persepsi baik, sadar akan segala kekurangan dan kelebihan. Sehingga dia tidak akan bekerja secara gegabah, hasilnya pun akan memuaskan. Untuk itu produktivitas meningkat dengan baik. Karyawan dengan persepsi yang baik akan mempunyai minat terhadap masalah-masalah yang dihadapi di tempat kerja. Dengan demikian akan timbul perubahan kesadaran, perhatian, pemahaman dan kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Timbul ketertarikan serta perasaan yang mengakibatkan karyawan senang melakukan

pekerjaan walaupun berat. Kesenangan akibat persepsi inilah yang menjadi dasar peningkatan produktivitas. Persepsi merupakan interaksi antara dua faktor, yaitu faktor rangsang sensorik yang tertuju pada individu atau seseorang dan faktor pengaruh yang mengatur atau mengolah rangsang itu secara psikis.

Faktor pengaruh itu dapat bersifat biologis, sosial dan psikologis. Karena adanya proses pengaruh-mempengaruhi antara faktor tersebut, maka didalamnya bergabung pula proses asosiasi, maka terjadilah suatu hasil interaksi tertentu yang bersifat psikis. Dari situ dapat kita lihat bahwa persepsi yang baik pada diri seseorang (psikis) akan mempengaruhi *output* produktivitas yang dihasilkan karyawan melalui sensorik dan pengalaman yang diterimanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa aktualisasi diri yang baik pada karyawan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas. Demikian pula dengan persepsi yang baik pada karyawan juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas seorang karyawan. Kedua hal tersebut tentu saja saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Karena seorang yang mempunyai persepsi yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya, memungkinkan timbulnya minat terhadap pekerjaan, sehingga timbul suatu keinginan-keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya. Bekerja sebaik-baiknya itulah dapat dikatakan seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik. Kalau seorang karyawan dapat bekerja dengan baik, serta dapat menyalurkan segenap kemampuannya, maka produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat terwujud dengan baik.

E. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Produktivitas

Semua orang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan jalan membuat yang terbaik atau bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Apabila seseorang dapat bekerja dengan baik dengan segenap potensi yang dimilikinya, maka produktivitas dapat tercapai dengan nilai yang tinggi dan cukup memuaskan.

Menurut Maslow dan Roger (dalam Munandar, 1999, h.23) aktualisasi diri adalah apabila seseorang menggunakan semua bakat dan talentanya untuk menjadi apa yang ia mampu untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan potensinya.

Kesempatan aktualisasi diri sangat diperlukan oleh karyawan untuk pengembangan kariernya. Karena seorang manusia atau individu tidak akan pernah merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Mereka merasa potensi yang dimilikinya masih banyak dan belum dipergunakan secara maksimal. Keadaan yang monoton atau tidak berkembang akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Apabila terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan potensi bukan tidak mungkin akan terjadi kebosanan dalam bekerja atau berkarier. Salah satu jalan keluarnya adalah memberi kesempatan kepada karyawan atau pekerja untuk mengembangkan potensinya secara maksimal dengan jalan memberi peluang mengeksploitasi kemampuannya dalam mengaktualisasikan dirinya.

Bekerja adalah salah satu sarana atau jalan untuk beraktualisasi. Dengan berkarya, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan. Untuk

hidup manusia harus berproduksi. Dengan mengeksplorasi akal dan daya imajinasi, manusia dapat mengubah bahan mentah atau sesuatu yang abstrak menjadi hasil produksi.

Aktualisasi diri sangat diperlukan setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya dan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya dengan segenap ide dan potensinya, maka ia akan mendapat kepuasan dalam bekerja. Sehingga bekerja penuh semangat dan secara tidak sadar produktivitasnya pun juga ikut meningkat.

F. Hubungan antara Persepsi Terhadap Pekerjaan dengan Produktivitas

Telah dijelaskan di muka bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor psikologis, yang mana terdiri dari persepsi, kepribadian dan motivasi.

Persepsi yang baik terhadap pekerjaan akan lebih penting dalam proses produktivitas, kalau diikuti oleh *positif thinking* pada diri individu yang bersangkutan. Apabila karyawan mempunyai perasaan *negatif thinking*, tidak mengerti dan tidak tahu mengenai pekerjaannya mungkin saja akan terjadi kecemasan. Yang akibatnya akan terjadi kesalahan pada pekerjaan yang dilakukannya, sehingga produktivitas kerja menurun.

Persepsi yang baik terhadap pekerjaan yang baik merupakan salah satu semangat atau motivator untuk bekerja lebih baik dan lebih giat. Karena adanya

perasaan ingin mencari dan bisa pada yang bersangkutan. Orang yang mempunyai persepsi baik, sadar akan segala kekurangan dan kelebihannya. Sehingga dia tidak akan bekerja secara gegabah, hasilnya pun akan memuaskan. Untuk itu produktivitas meningkat dengan baik.

Karyawan dengan persepsi yang baik terhadap pekerjaannya akan mempunyai minat terhadap masalah-masalah yang dihadapi di tempat kerja. Dengan demikian akan timbul perubahan kesadaran, perhatian, pemahaman dan kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Timbul ketertarikan serta perasaan yang mengakibatkan karyawan senang melakukan pekerjaan walaupun berat.

Kesenangan akibat persepsi inilah yang menjadi dasar peningkatan produktivitas. Persepsi merupakan interaksi antara dua faktor, yaitu faktor rangsang sensorik yang tertuju pada individu atau seseorang dan faktor pengaruh yang mengatur atau mengolah rangsang itu secara psikis.

Faktor pengaruh itu dapat bersifat biologis, sosial dan psikologis. Karena adanya proses pengaruh-mempengaruhi antara faktor tersebut, maka didalamnya bergabung pula proses asosiasi, maka terjadilah suatu hasil interaksi tertentu yang bersifat psikis. Dari situ dapat kita lihat bahwa persepsi yang baik pada diri seseorang (psikis) akan mempengaruhi output produktivitas yang dihasilkan karyawan melalui sensorik dan pengalaman yang diterimanya.

G. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian seperti dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Terdapat hubungan antara kebutuhan akan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan dengan peningkatan produktivitas karyawan
- H2 : Terdapat hubungan antara kebutuhan aktualisasi pada diri karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- H3 : Terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap pekerjaan dengan peningkatan produktivitas kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung

Produktivitas Kerja (Y)

2. Variabel Bebas

- a. Variabel bebas I Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_1)
- b. Variabel bebas II Persepsi terhadap Pekerjaan (X_2)

B. Devinisi Operasional

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah proses fisik maupun psikologis manusia untuk mencapai tujuannya, yang mana menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belaknginya. Sehingga akan menghasilkan produk yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat dan banyaknya jumlah yang dihasilkan.

Dalam hal ini, untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan yang ada pada PT. LaraLaden Semarang adalah dengan menggunakan data sekunder, yaitu berupa dokumentasi dari perusahaan. Data tersebut diukur berdasarkan Target Sasaran Mutu. Yaitu hasil efisiensi target produksi karyawan bisa menghasilkan meubel dengan kualitas yang cukup baik, yang

dihitung dan diukur. Adapun proses pengukurannya dengan menggunakan sistem kubik pada setiap karyawan per harinya. Setiap karyawan pada PT.LaraLaden, biasanya dapat memproduksi minimal satu kubik mebel per hari atau kalau dihitung dalam bentuk barang kira-kira 9-10 barang.

2. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah suatu proses untuk mewujudkan kepribadian, kemampuan, serta potensi unik seseorang agar terus bertumbuh serta berkembang. Orang dikatakan dapat mengaktualisasikan diri apabila orang tersebut dapat berkarya, berkreasi, mencipta, mengekspresikan dirinya, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan, penerimaan dan prestasi dari proses penemuan dan pencapaian kepenuhan diri. Untuk mengetahui tingkat kebutuhan aktualisasi diri, maka penulis menggunakan skala aktualisasi diri. Yang diperoleh dari faktor-faktor serta ciri-ciri dari individu yang dapat beraktualisasi diri seperti kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan serta menuangkan potensi dan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya, serta berusaha menjadi dirinya sendiri. Ketersediaan bersikap terbuka, hidup secara eksistensialistik, merasa menerima, melepaskan kebiasaan lama, menyukai dan membenci serta merasa dan menerima dapat mempengaruhi individu dalam mengaktualisasikan dirinya.

Dalam skala ini, akan diketahui individu yang mempunyai tingkat aktualisasi tinggi dan rendah. Individu dikatakan aktualisasi rendah apabila

banyak menjawab pertanyaan yang unfavorable, artinya pertanyaan yang tidak mendukung pernyataan. Sedangkan individu dikatakan baik dalam aktualisasi diri, bila skor yang dihasilkan tinggi dalam pernyataan yang favorable pada staff bagian produksi, yang terdiri dari bagian spf, sanding, tehknisi, dan pack.

3. Persepsi terhadap Pekerjaan

Persepsi adalah rangsang sensorik yang tertuju pada diri individu atau seseorang untuk mengatur dan mengolah rangsang itu secara intra psikis. Sehingga menyebabkan karyawan mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungan pekerjaan, sadar dan mengerti mengenai hubungan antar gejala maupun peristiwa. Orang yang mempunyai persepsi baik terhadap pekerjaan adalah orang yang mampu mengeliminir konflik secara relevan serta mampu membangun hubungan yang baik antar pribadi. Dapat mengerti segala kekurangan sebagai kelemahan dan potensi sebagai kelebihan pada diri individu yang bersangkutan.

Untuk mengetahui karyawan yang memiliki persepsi diri baik dan yang tidak, maka penulis gunakan skala persepsi yang diambil dari faktor-faktor persepsi yang meliputi perhatian berupa pemusatan, konsentrasi, persiapan serta kesediaan individu mengadakan persepsi, stimulus berupa pengertian, sanjungan, dan perhatian pada pekerjaan dan faktor individu seperti struktur, sifat temporer dan aktivitas yang berjalan.

Orang dikatakan mempunyai *good perception* terhadap pekerjaan, bila ia mempunyai skor tinggi pada jawaban yang favorable atau pernyataan yang

mendukung, sedang seorang karyawan dikatakan tingkat persepsinya rendah atau *bad perception* bila, skor yang dihasilkannya rendah pada pernyataan yang unfavorable atau yang tidak mendukung pada bagian staff produksi, yang terdiri dari bagian spf, sanding, tekhnisi, dan pack.

C. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. LaraLaden bagian Produksi yang tercatat masih bekerja hingga tahun 2004. Dari 100 karyawan yang masih tercatat terpilih sebanyak 50 orang yang diteliti dalam rentang waktu masa kerja minimal 1,5 tahun. Hal tersebut disebabkan, masa 1,5 tahun merupakan masa paling sesuai dimana seorang karyawan diharapkan sudah megeanli dan memahami pekerjaannya, disamping itu karyawan sudah diberi training pekerjaan yang diadakan oleh perusahaan setiap satu tahun sekali (antara bulan Juli dan Agustus).

D. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil secara proposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penentuan kriteria ini dilakukan untuk memperkecil kerancuan pemilihan sampel yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Seluruh pekerja produksi pria dan wanita yang masih terdaftar menjadi karyawan hingga saat ini (tahun 2004).
2. Karyawan yang dipilih sebagai sampel adalah karyawan yang sama dengan kriteria usia 20 sampai 35 tahun dengan masa jabatan minimal 1,5 tahun.

Berdasarkan kriteria diatas maka dalam penelitian ini terpilih sebanyak 50 orang karyawan dari 100 karyawan dengan teknik purposif sampling, yang dilakukan atas dasar data dari perusahaan mengenai karyawan yang bersangkutan.

E. Pengumpulan Data

1. Data Primer

Pengambilan data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan menggunakan Skala Psikologi.

Dengan asumsi :

1. subjek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri
2. jawaban yang diberikan adalah benar
3. interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala merupakan system yang mengungkap informasi yang berkaitan dengan individu, yaitu menggambarkan aspek kepribadian yang ada pada diri individu pada apa yang dirasakannya pada saat ini, dengan menjawab atau mengisi daftar pertanyaan yang sudah direncanakan.

Adapun ciri-ciri dari skala adalah sebagai berikut :

- a. Indikator perilaku guna memancing jawaban tidak disadari oleh responden.
- b. Responden tidak menyadari arah jawaban.
- c. Diberi skor
- d. Hanya mengungkap atribut tunggal.
- e. Karakteristik yang disebutkan pada poin 2 dan poin 4 menyebabkan skala harus teruji validitasnya.
- f. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologisnya yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki beberapa karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai alat pengumpulan data lainnya. Istilah skala psikologi selalu mengacu pada alat ukur atau atribut afektif.

Dengan pengertian tersebut, maka dapat diuraikan beberapa karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu :

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item, maka skala psikologi harus berisi banyak item.

3. respons subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Kelemahan dan kelebihan dari skala :

Kelebihan :

- Dapat mengumpulkan banyak data
- Praktis dan hemat biaya
- Dapat menjawab secara leluasa tanpa ada yang mempengaruhi.
- Tidak dibutuhkan keahlian pada pelaksana mengenai hal yang diselidiki.
- Dapat dilakukan sekaligus terhadap subjek dalam jumlah besar.

Kelemahan :

- Tidak dapat dipertanyakan pada ha-hal yang dirasa kurang jelas.
- Skala yang diberikan pada responden sering tidak kembali.
- Kurang jelasnya pertanyaan dalam pelaksanaan menyebabkan data yang diperoleh kurang valid
- Bahasa yang digunakan harus sederhana dan cukup jelas sehingga tidak menimbulkan kesalah pengertian dan persepsi pada diri responden.
- Jawaban yang diberikan tidak dapat dijamin kejujurannya.

► **Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Blue Print Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aspek	Nomor Item		f (%)
kognitif <ul style="list-style-type: none"> keterbukaan gagasan, ide dan pengalaman baru merasa dan menerima 	F	1,3,5,7,9,31,32,44,25,43	31,11%
	T F	2,4,6,39	
Konatif <ul style="list-style-type: none"> usaha, kemauan, hasrat dan kemauan kesediaan mengambil resiko dan membuat kesalahan melepaskan kebiasaan lama yang tidak konstruktif. 	F	8,10,11,30,33,35,37,38	26,67%
	T F	12,14,15,19	
Afeksi <ul style="list-style-type: none"> menyukai dan membenci lingkungan yang memungkinkan, seperti : rasa aman, hangat dan bersahabat 	F	13,16,17,20,34,42	20%
	T F	18,21,23	
Ciri orang yang dapat mengaktualisasikan diri	F	22,24,26,40,41,45	22,22%
	T F	27,28,29,36	
Total (persen)			45 (100)

Tabel 01, Blue Print Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri

Skala sikap kebutuhan aktualisasi diri ini disusun menggunakan Skala Sikap Model Linkert. Yaitu format atau model pengisian yang digunakan dalam skala psikologi adalah format lima pilihan yang merupakan jawaban terhadap item yang berbentuk pernyataan. Yang mengindikasikan adanya aktualisasi diri yang tinggi pada peningkatan produktivitas (item bersifat favorable), dengan arti pilihan jawaban SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju, dengan skor jawaban bagi pilihan SS = 4, S = 3, TS = 2 dan STS = 1. Sedangkan pernyataan item dalam skala aktualisasi diri yang rendah pada peningkatan produktivitas (item bersifat tidak-favorable), dengan arti

pilihan jawaban adalah SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak setuju, dan STS = sangat tidak setuju, karena item tidak-favorable, maka skor negatif diberi skor yang lebih tinggi, yaitu : SS = 1, S = 2, TS = 3 dan STS = 4.

Kategori yang digunakan dalam skala ini, adalah kategori berjenjang, yang bertujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum tersebut dari paling tidak dapat beraktualisasi ke yang paling bagus beraktualisasi. Yang terdiri dari 45 item yang masing-masing itemnya diberi skor yang berkisar mulai dari 1, 2, 3, 4. Dengan demikian, skor terkecil yang mungkin diperoleh responden pada skala ini adalah 45 (yaitu 45×1) dan skor terbesar pada skala tersebut adalah 180 (yaitu 45×4).

► Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan

Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan

Aspek	Nomor Item	f (%)
Perhatian <ul style="list-style-type: none"> Persiapan, kesediaan individu mengadakan persepsi pemusatan, konsentrasi pada seluruh aktivitas 	F 1,7,8,9,19,25,26,27,36	35 %
	TF 2,16,22,33,40	
Stimulus <ul style="list-style-type: none"> pengertian, sanjungan dan perhatian pada pekerjaan permasalahan, pujian dari perusahaan 	F 3,10,11,12,20,28,29,30,34,35	37,5 %
	TF 4,17,23,31,32	
Faktor Individu <ul style="list-style-type: none"> sifat struktur dari individu sifat temporer aktivitas yang berjalan 	F 5,13,14,15,21,37,38	27,5 %
	TF 6,18,24,39	
Total (persen)		40 (100)

Tabel 02, Blue Print Skala Persepsi terhadap Pekerjaan

Skala sikap persepsi terhadap pekerjaan ini disusun menggunakan Skala Sikap Model Linkert. Yaitu format atau model pengisian yang digunakan dalam skala psikologi adalah format lima pilihan yang merupakan jawaban terhadap item yang berbentuk pernyataan. Yang mengindikasikan adanya persepsi diri yang tinggi pada peningkatan produktivitas (item bersifat favorable), dengan arti pilihan jawaban SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak setuju, STS = sangat tidak setuju, dengan skor jawaban bagi pilihan SS = 4, S = 3, TS = 2 dan STS = 1. Sedangkan pernyataan item dalam skala persepsi diri terhadap pekerjaan yang rendah pada peningkatan produktivitas (item bersifat tidak-favorable), dengan arti pilihan jawaban adalah SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak setuju, dan STS = sangat tidak setuju, karena item tidak-favorable, maka skor negatif diberi skor yang lebih tinggi, yaitu : SS = 1, S = 2, TS = 3 dan STS = 4.

Kategori yang digunakan dalam skala ini, adalah kategori berjenjang, yang bertujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum tersebut dari paling yang buruk persepsi diri terhadap pekerjaan ke yang paling baik persepsi dirinya terhadap pekerjaan. Yang terdiri dari 40 item yang masing-masing itemnya diberi skor yang berkisar mulai dari 1, 2, 3, 4. Dengan demikian, skor terkecil yang mungkin diperoleh responden pada skala ini adalah 40 (yaitu 40×1) dan skor terbesar pada skala tersebut adalah 160 (yaitu 40×4).

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini selain menggunakan data primer juga menggunakan data sekunder dengan menggunakan metode dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan yaitu berupa data yang sudah dicatat dalam jurnal perusahaan periode tahun 2000 sampai dengan 2003.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kaidah pengambilan keputusan :

1. Data dikatakan valid, bila ada hubungan antara item pertanyaan dengan total pertanyaan secara keseluruhan. Data dikatakan valid, bila besarnya nilai p value dibawah taraf nyata (α) 0,05
2. Data dikatakan reliabel, bila tingkat kestabilan semua alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian yang nyata dinyatakan dalam Cronbach, nilai lebih besar dari 0,06.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS.10.0 namun sebelum pengujian statistik terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan menentukan metode statistik yang sesuai. Adapun Analisis statistik ini

dilakukan guna pengambilan keputusan atas hipotesa yang diajukan, yaitu melalui :

1. Analisis regresi berganda

Untuk mengetahui hubungan antara produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan, maka digunakan sistem statistika analisis regresi berganda.

Dimana alat analisi regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen dengan dependen. Dalam menganalisa pengaruh aktualisasi diri dengan persepsi terhadap pekerjaan pada produktivitas kerja karyawan, dengan acuan referensi (SPSS : untuk mengolah data secara profesional, Singgih Santoso 2000) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari x₁ (kebutuhan aktualisasi diri)

b₂ = Koefisien regresi dari x₂ (persepsi terhadap pekerjaan)

X₁ = Kebutuhan Aktualisasi diri

X₂ = Persepsi terhadap pekerjaan

Sebelum membuat analisa regresi berganda, maka perlu diadakan Analisis asumsi terlebih dahulu. Analisis uji asumsi untuk mengetahui apakah di dalam regresi berganda terdapat masalah-masalah. Sehingga dapat diketahui apakah regresi berganda ini layak atau tidak. Dalam melakukan uji asumsi kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedstisitas, maka

penulis menggunakan acuan atau referensi (SPSS : untuk mengolah data secara profesional, Singgih Santoso 2000).

2. Analisa regresi linier (satu prediktor)

Untuk mengetahui hubungan pada hipotesa I dan II pada bab sebelumnya, maka dalam menganalisanya menggunakan sistem statistika Analisis regresi

linier. Dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1$$

Dan

$$Y = a + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X1 = variabel bebas 1 (kebutuhan aktualisasi diri)

X2 = variabel bebas 2 (persepsi terhadap pekerjaan)

B = b1 → koefisien prediktor 1 (Aktualisasi Diri)

b2 → koefisien prediktor 2 (Persepsi Diri terhadap Pekerjaan)

a = bilangan konstanta



BAB IV

PERSIAPAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Subjek Dan Tempat Penelitian

Untuk mengetahui identitas populasi, dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan perusahaan eksport-import meubel PT. LaraLaden yang berada didaerah Semarang Demak (Sayung).

Pemilihan lokasi serta subjek yang dijadikan populasi penelitian telah disesuaikan dengan kriteria yang ada serta telah memenuhi persyaratan dalam usaha pengujian hipotesis yang diajukan. Kriteria yang ditentukan atas populasi dalam penelitian ini adalah :

1. Seluruh pekerja produksi pria dan wanita yang masih terdaftar menjadi karyawan hingga saat ini (tahun 2004).
2. Karyawan yang dipilih sebagai sampel adalah karyawan yang sama dengan kriteria usia 20 sampai 35 tahun dengan masa jabatan minimal 1,5 tahun.

Berdasarkan kriteria diatas maka dalam penelitian ini terpilih sebanyak 50 orang karyawan dari 100 karyawan.

2. Persiapan Pengambilan Data

a. Persiapan Perjanjian

Persiapan pertama yang dilakukan peneliti, sebelum mengadakan penelitian adalah pembuatan surat izin riset dari Fakultas Psikologi yang

ditujukan kepada pimpinan PT. LaraLaden Semarang, dengan Nomor 187/A2/Psi-SA/VII/2004. Surat izin riset tersebut telah dibuat dan ditandai tangani oleh Dekan Fakultas Psikologi Ibu Dra. Hj. Fadhilah Taher pada tanggal 2 Agustus 2004. Adapun surat izin tersebut merupakan surat perjanjian untuk mengadakan riset selama satu bulan pada perusahaan tersebut.

b. Penyusunan Alat Ukur

Pengukuran alat ukur pada penelitian ini, terdiri dari dua skala, yaitu skala Aktualisasi Diri dan Skala Persepsi terhadap Pekerjaan. Hal tersebut merupakan upaya peneliti untuk mengungkap Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Persepsi Terhadap Pekerjaan pada masyarakat industri bagian produksi.

1. Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri

Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri, dibuat sebanyak 45 item. Dimana pada masing-masing item dibuat berdasarkan indikator-indikator perilaku dari variabel tersebut. Penilaian tersebut digunakan untuk mengungkap sejauh mana seorang karyawan pada bagian produksi PT. LaraLaden Semarang dapat mengekspresikan kebutuhan aktualisasi dirinya, yang memungkinkan timbulnya peningkatan baik terhadap peningkatan produksi kerjanya maupun perusahaan tempat ia kerja.

Proes pembuatan item, sebelumnya telah disesuaikan dengan keadaan kancah (karyawan bagian produksi), yang mana sebelumnya telah diadakan proses observasi dan wawancara terlebih dahulu.

Katagori dalam pemberian skor penilaian, dilakukan dengan model Linkert, yaitu untuk pertanyaan faforable penilaian item SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. sedangkan untuk item pertanyaan yang tidak faforable penilaian untuk jawaban SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4.

2. Skala Persepsi Diri Terhadap Pekerjaan

Skala Persepsi Diri , dibuat sebanyak 40 item. Dimana pada masing-masing item dibuat berdasarkan indikator-indikator perilaku dari variabel tersebut. Penilaian tersebut digunakan untuk mengungkap sejauh mana seorang karyawan pada bagian produksi PT. LaraLaden Semarang mengetahui, faham dan mengerti segala kekurangan serta kelebihan yang mana akan mempengaruhi pekerjaannya. Mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam mengetahui pekerjaan yang ditekuninya selama bekerja di perusahaan. Dimana memungkinkan timbulnya minat terhadap pekerjaan dan peningkatan produktivitas.

Proes pembuatan item, sebelumnya telah disesuaikan dengan keadaan kancah (karyawan bagian produksi), yang mana sebelumnya telah diadakan proses observasi dan wawancara terlebih dahulu.

Kategori dalam pemberian skor penilaian, dilakukan dengan model Linkert, yaitu untuk pertanyaan faforable penilaian item SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. sedangkan untuk item pertanyaan yang tidak faforable penilaian untuk jawaban SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4.

c. Uji Coba Alat Ukur

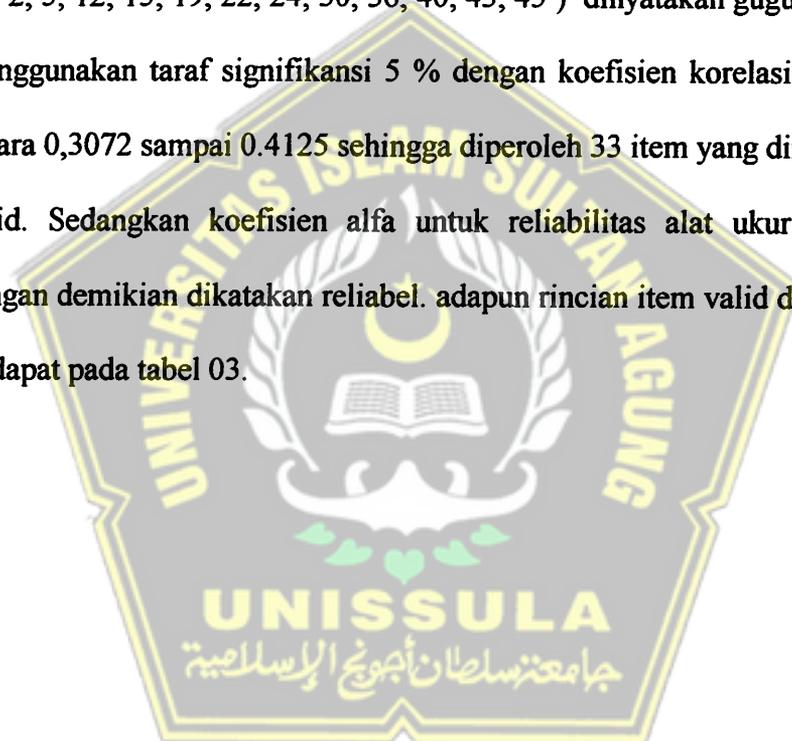
Alat ukur yang berupa skala terlebih dahulu telah dilakukan uji coba. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan dan dapat lebih mengena pada apa yang sebenarnya akan diukur. Pada uji coba alat ukur (*tryout*) tidak semua alat ukur dinyatakan valid, ada beberapa item alat ukur dinyatakan gugur. Skala kebutuhan aktualisasi ada 12 item yang dinyatakan gugur. Sedangkan 33 item yang dinyatakan valid akan digunakan sebagai penelitian. Uji coba (*tryout*) skala Persepsi diriterhadap pekerjaan terdapat tujuh item yang dinyatakan gugur dari empat puluh butir item. Sedangkan sisanya 33 yang dinyatakan valid, dan dipakai sebagai penelitian.

Adapun tujuan dari ujicoba (*tryout*) tersebut adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui apakah ada pertanyaan yang dibuat atau disusun dapat difahami dan dimengerti maksudnya oleh subjek.
2. untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur atau skala.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas alat ukur diuji dengan menggunakan teknik statistik product moment dan koefisien alfa cronbach dengan bantuan program komputerisasi SPSS (Statistik Packages For Sosial Sciences) for windows 10.0 versi 0.05. Berdasarkan pengujian alat ukur, diperoleh hasil bahwa dari 45 butir item kebutuhan aktualisasi diri terdapat 12 item (no 2, 5, 12, 15, 19, 22, 24, 30, 36, 40, 43, 45) dinyatakan gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,3072 sampai 0.4125 sehingga diperoleh 33 item yang dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alfa untuk reliabilitas alat ukur 0.8547, dengan demikian dikatakan reliabel. adapun rincian item valid dan gugur terdapat pada tabel 03.



Tabel 03
Rincian Item Valid Dan Gugur Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aspek	Nomor Item		f (%)
Kognitif <ul style="list-style-type: none"> • keterbukaan gagasan, ide dan pengalaman baru • merasa dan menerima 	F	1,3,5*,7,9,31,32,44,25,43*	31,11%
	T F	2*,4,6,39	
Konatif <ul style="list-style-type: none"> • usaha, kemauan, hasrat dan kemauan • kesediaan mengambil resiko dan membuat kesalahan • melepaskan kebiasaan lama yang tidak konstruktif. 	F	8,10,11,30*,33,35*,37,38	26,67%
	T F	8,10,11,30*,33,35*,37,38	
Afeksi <ul style="list-style-type: none"> • menyukai dan membenci • lingkungan yang memungkinkan, seperti : rasa aman, hangat dan bersahabat 	F	13,16,17,20,34,42	20%
	T F	18,21,23	
Ciri orang yang dapat mengaktualisasikan diri	F	22*,24*,26,40*,41,45*	22,22%
	T F	27,28,29,36	
Total (persen)			45 (100)

Tabel 03 : rincian item valid dan gugur skala kebutuhan aktualisasi diri

Keterangan :
Tanda (*) = item yang dinyatakan gugur

Sedangkan berdasarkan pengujian alat ukur, diperoleh hasil bahwa dari 40 butir item persepsi terhadap pekerjaan terdapat tujuh item (no 13, 18, 23, 25, 32, 36, dan 38) dinyatakan gugur dengan menggunakan taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi berkisar antara 0.3066 sampai 0.5831 sehingga diperoleh 33 item yang dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alfa Cronbach untuk pengukuran reliabilitasnya berjumlah 0.8853, dengan demikian dikatakan reliabel. Adapun rincian item valid dan gugur terdapat pada tabel 04.

Tabel 04
Rincian Item Valid Dan Gugur Skala Persepsi
Terhadap Pekerjaan

Aspek	Nomor Item		f (%)
Perhatian <ul style="list-style-type: none"> • Persiapan, kesediaan individu mengadakan persepsi • pemusatan, konsentrasi pada seluruh aktivitas 	F	1,7,8,9,19,25*,26,27,36*	35 %
	TF	2,16,22,33,40	
Stimulus <ul style="list-style-type: none"> • pengertian, sanjungan dan perhatian pada pekerjaan • permasalahan, pujian dari perusahaan 	F	3,10,11,12,20,28,29,30,34,35	37,5 %
	TF	4,17,23*,31,32*	
Faktor Individu <ul style="list-style-type: none"> • sifat struktur dari individu • sifat temporer • aktivitas yang berjalan 	F	5,13*,14,15,21,37,38*	27,5 %
	TF	6,18*,24,39	
Total (persen)			40 (100)

Tabel 04 : rincian item valid dan gugur skala persepsi terhadap pekerjaan.

Keterangan :

Tanda (*) = item yang dinyatakan gugur

Dari uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui deskripsi data kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan. Diskripsi tersebut dapat memberikan gambaran penting mengenai keadaan diskripsi skor skala pada kelompok subjek yang dikehendaki pengukuran dan fungsi sebagai sumber informasi mengenai keadaan subjek pada variabel yang diteliti (Azwar, 1999).

Tabel 05
Diskripsi Hasil uji validitas dan reliabilitas Skala

	mean	Standar Deviasi	N
uji validitas skala aktualisasi diri	135,30	125,296	50
uji reliabilitas skala aktualisasi diri	100,18	10,924	50
uji validitas skala persepsi terhadap pekerjaan	125,06	9,863	50
uji reliabilitas skala perspsi terhadap pekerjaan	105,66	9,565	50

Tabel 07 : Hasil uji validitas dan reliabilitas skala

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 4 sampai 6 Agustus 2004. dilakukan pada jam 12.00 – 13.00 WIB. Item penelitian yang tertera pada angket, merupakan item yang telah diujicobakan pada tanggal 28 Juli 2004. sedangkan data sekunder berupa data produktivitas karyawan tidak menggunakan item, dikarenakan data tersebut diperoleh dari dokumentasi perusahaan (lihat lampiran). Rincian dari item yang telah diujicobakan dan untuk penelitian adalah sebagai berikut (lihat tabel 06 dan 07)

Tabel 06
Urutan Item Kebutuhan Aktualisasi Diri Untuk Penelitian

Aspek	Skala Yang Sudah Diurutkan
Kognitif	1,2(3), 5(7),7(9), 23(31),24(32), 33(44),18(25), 3(4),4(6),30(39)
Konatif	6(8),8(10),9(11),25(33),28(37),29(38),14 (18),16(21),17(23)
Afektif	10(13),12(16),13(17),15(20),26(34),32(42),14(18),16(21),17(23)
Ciri orang yang dapat mengaktualisasikan diri	19(26),31(41),20(27),21(28),22(29)

Tabel 06 : urutan item kebutuhan aktualisasi diri untuk penelitian

Keterangan :

(No) : no yang terdahulu
angka tanpa kurung : no yang sudah diurutkan.

Tabel 07
Urutan Item Skala Persepsi Terhadap Pekerjaan

Aspek	Skala Yang Sudah Diurutkan
Perhatian	1,7,8,9,17(19),23(26),24(27),2,15(16),20(22),29(33),34(40)
Stimulus	3,10,11,12,18(20),25(28),26(29),27(30),30(34),31(35),4,16(17),28(31)
Faktor individu	5,13(14),14(15),19(21),32(37),6,21(24),33(39)

Tabel 07 : urutan item skala persepsi terhadap pekerjaan.

Keterangan :

(No) : no yang terdahulu
angka tanpa kurung : no yang sudah diurutkan.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan regresi linier. Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel produktivitas dengan variabel kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan.

1. Uji Asumsi

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data terlebih dahulu diuji asumsi sebagai syarat untuk dilakukan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesa

Setelah dilakukan uji asumsi selanjutnya dilakukan uji hipotesa dengan menggunakan teknik regresi berganda dan regresi linier yang dibantu dengan program komputer SPSS versi 10.0. Diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Regresi Berganda

Untuk analisa hubungan produktivitas dengan kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan, menggunakan analisa regresi berganda. Diperoleh hasil penghitungan koefisien korelasi sebesar $R_{X_1X_2Y} = 0,841$ dengan signifikansi sebesar ($P < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel produktivitas dengan variabel kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan. Artinya hipotesis pertama terbukti, yaitu terdapat korelasi yang positif antara produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi diri terhadap pekerjaan.

b. Regresi Linier

Untuk analisa hubungan antara produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri, menggunakan analisa regresi linier. Diperoleh hasil penghitungan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1y} = 0,752$ dengan signifikansi sebesar ($P < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel produktivitas dengan kebutuhan aktualisasi diri. Artinya hipotesis kedua terbukti, yaitu terdapat korelasi yang positif antara produktivitas karyawan dengan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Regresi Linier

Untuk analisa hubungan antara produktivitas karyawan dengan persepsi terhadap pekerjaan, menggunakan analisa regresi linier. Diperoleh hasil penghitungan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1y} = 0,487$ dengan signifikansi

sebesar ($P < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel produktivitas dengan persepsi terhadap pekerjaan. Artinya hipotesis ketiga terbukti, yaitu ada korelasi positif antara variabel produktivitas karyawan dengan persepsi terhadap pekerjaan.

Tabel 08
Hasil Analisis Regresi
Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Persepsi Terhadap Produktivitas
Karyawan PT. LaraLaden Semarang, Bulan Januari sampai Bulan Juni
Tahun 2004

No	Keterangan	Hasil Analisis	P	Signifikan atau Tidak
1	Hubungan Produktivitas dengan Kebutuhan Aktualisasi diri dan persepsi terhadap Pekerjaan	$R = 0,841$	0.000	Signifikan
2	Kebutuhan aktualisasi Diri Terhadap Produktivitas	$r = 0,752$	0.000	Signifikan
3	Persepsi terhadap pekerjaan pada dengan produktivitas	$r = 0,487$	0.000	Signifikan

Sumber : Data Sekunder Diolah

D. Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian

Dari output atau hasil analisis, ada beberapa hal yang dapat kita ketahui antara lain :

1. Kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan bersama-sama mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $P (0,000)$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi $(0,05)$. Variabel dependen memiliki keterkaitan dengan banyak variabel lain seperti halnya kebutuhan aktualisasi diri. Anoraga (2001, h.52) mengatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah kecocokan makna karyawan dengan perusahaannya. Pendekatan pragmatis seperti suntikan gaji, bagi beberapa individu tidak dapat memuaskan untuk setiap pemaknaan. Dalam pandangan lain Anoraga mengatakan bahwa pengembangan diri seperti aktualisasi dapat menjadi perangkat lunak untuk menjadi motivator terhadap peningkatan produktivitas karyawan, meskipun masih berbobot teoritik bahkan filosofik. Maslow mengatakan bahwa seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya yakni dengan jalan membuat terbaik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh, maka secara tidak langsung produktivitas kerjanya akan meningkat. Pemahaman terhadap pekerjaan juga sangat diperlukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. (Anoraga, 2001, h.56), mengatakan bahwa penghayatan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan produktivitasnya, hal tersebut terkait dengan pemahaman seorang karyawan bahwa betapa pentingnya pekerjaannya, maka dalam mengerjakan pekerjaannya akan lebih

teliti, dimana karyawan akan berusaha mencari tahu mengenai kekurangan dan kelebihan yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut. Sehingga karyawan tersebut akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Walaupun ada variabel lain yang mempengaruhi namun dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

2. Aktualisasi diri mempunyai hubungan positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan nilai $P (0,000)$ lebih kecil dari taraf signifikan $(0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kebutuhan aktualisasi diri mendapat respon yang kuat dari para karyawan PT. LaraLaden. Hal ini dapat disebabkan karena kondisi yang telah dibuat oleh pihak manajemen perusahaan yang memberi kesempatan kepada setiap karyawannya untuk dapat memberi masukan pada setiap acara pengembangan sumber daya perusahaan yang diadakan setiap satu tahun sekali antara bulan juni dan agustus. Serta kesempatan untuk diikut sertakan dalam setiap seminar mengenai industri. Pernyataan tersebut didukung oleh Maslow, bahwa semua orang dapat mengaktualisasikan dirinya walaupun hanya sekedar karyawan biasa ataupun buruh.
3. Persepsi terhadap pekerjaan mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan yang dibuktikan dengan nilai $P (0,000)$ lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan $(0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi terhadap pekerjaan mendapat respon yang kuat dari karyawan PT.LaraLaden Semarang. Hal ini dapat disebabkan karena bentuk kepemimpinan dari perusahaan yang bersangkutan. Dimana perusahaan

tersebut dipimpin oleh seorang warga negara asing (Australia) yang adalah seorang *perfectionis*. Segala sesuatunya harus dilihat secara detail. Untuk itu seorang karyawan dituntut untuk mengetahui segala kelebihan dan kekurangannya agar dalam setiap pekerjaannya tidak mengalami banyak hambatan. Sehingga hasil produksi yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. karena dalam perusahaan tersebut pemimpin menyerahkan sepenuhnya pekerjaan terhadap karyawannya, jadi apabila seorang karyawan tidak memahami pekerjaannya, bukan tidak mungkin akan berdampak pada tingkat stress yang relatif tinggi, yang berakibat pada menurunnya produktivitas.

Aktualisasi diri mempunyai hubungan yang lebih besar dari pada persepsi terhadap pekerjaan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan kebutuhan aktualisasi diri adalah sebesar 0,660 dan hubungan persepsi sebesar 0,413 terhadap produktivitas karyawan. Sehingga pengaruh aktualisasi diri lebih besar dari pada persepsi terhadap pekerjaan pada peningkatan produktivitas karyawan. Dan dari nilai ini dapat dibuat suatu persamaan, yaitu $Y=85,718 + 0,694X_1 + 0,380X_2$ dan keduanya memberikan sumbangan efektif sebesar 70,7%. Hubungan aktualisasi diri terhadap produktivitas diperoleh garis persamaa $Y=123,745 + 0,715X_1$ dan memberikan sumbangan efektif sebesar 56,6% sedangkan hubungan persepsi diri terhadap pekerjaan dengan produktivitas karyawan diperoleh garis persamaan $Y=139,572 + 0,528X_1$ dan memberikan sumbangan efektif sebesar 23,7%.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, uraian serta hasil analisis data diatas ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara variabel bebas pertama (X1) dan variabel bebas kedua (X2) dengan variabel tergantung (Y).

Artinya Kebutuhan aktualisasi diri dan persepsi terhadap pekerjaan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan.

2. Ada hubungan positif antara variabel bebas pertama (X1) dengan variabel tergantung (Y).

Artinya kebutuhan aktualisasi diri mempunyai hubungan positif pada peningkatan produktivitas karyawan.

3. Ada hubungan positif antara variabel bebas kedua (X2) dengan variabel tergantung (Y).

Artinya persepsi terhadap pekerjaan mempunyai hubungan positif pada peningkatan produktivitas karyawan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Diharapkan pada seluruh karyawan untuk dapat memperhatikan faktor psikologis, selain faktor fisik, untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas mengingat persaingan pasar tenaga kerja yang relatif ketat.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan-perusahaan jangan hanya melihat pada faktor fisik semata (berupa hasil produksi yang relatif tinggi) tanpa melihat faktor psikologis dari karyawan. Karena bukan tidak mungkin faktor psikologis akan berpengaruh banyak terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain yang mempunyai kesamaan dalam penelitian, perlu diingat bahwa penelitian semacam ini mempunyai kelemahan, yaitu dimana populasi penelitian haruslah perusahaan yang benar-benar perusahaan yang menerapkan program pengembangan aktualisasi kepada para karyawannya. Selain itu peneliti berharap, kepada peneliti-peneliti lain juga dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti promosi dan motivasi pegawai pada peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. Panji S.E,M.M, 2001, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad. Moh. Drs, S.U, Psi, 2001, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Azwar.Drs Saifuddin MA, 2001, *Dasar-dasar Psikometri*, Edisi kedua, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- , 2002, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dajan. A, 1992, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat.
- Flippo Edwin B, 1994, *Manajemen Personalialia*, penerjemah Moh. Masud Edisi keenam, Jakarta : Erlangga.
- Hasan. M Iqbal, 2001, *Pokok – pokok Materi Statistik II (statistik Inferensif)*, Edisi kedua, Jakarta : Bumi Karsa.
- Heuken Adolf SJ, 1995, *Aku Mengembangkan Diriku*, penerjemah staff yayasan cipta loka caraka, Edisi keenam, Jakarta : Ciptaloka Caraka.
- Hermastyo. B dan Sundarto. Y.A, 2002, *lain-lain*//http : www.e-psikologi.com
- Koster. Wayan, 2003, *lain-lain*//http : www.depdiknas.com
- Kuswara, 1991, *Teori Kepribadian Psikoanalisis Behaviorisme Humanistik*, Bandung : PT. ERESKO.
- Leavit. Harol J, 1978, *Psikologi Management*, Edisi ke empat, penerjemah Dra. Muslihah Zarkasi, Jakarta : Erlangga.
- Lucas Martin and Wilson Kim, 1992, *Psikologi Populer – Memelihara Gairah Kerja Psikologi untuk “Orang Kantoran”*, Jakarta : Arcan
- Macdonal John, 1996, *Total Quality Control yang Sukses Dalam Sepekan*, penerjemah Uzair Suhaemi, Jakarta : PT. Kesaint Blanc Indah Corp.
- Matias aroef, 1985, *Motivasi dan Produktivitas Suatu Pembahasan dengan Kasus Indonesia Seri Produktivitas II*, Jakarta : LSIUP.
- Munandar. S.C. Utami, 1999, *Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Mursi. Abdul hamid. DR, 2001, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran & Sains*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Nilasari. T, 2004, *Menghadapi dua Tantangan Wanita Sebagai guru dan Ibu Keluarga*/[http : www.bpkpenabur.com](http://www.bpkpenabur.com)
- Siegel. S, 1994, *Statistik Non Parametrik*, alih bahasa Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang, Edisi keenam, Jakarta : PT. Raja Gramedia.
- Santoso Singgih, 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo – Gramedia.
- Schultz Duane, 2002, *Psikologi Pertumbuhan Model-Model Kepribadian Sehat*, alih bahasa Yustinus, Cetakan keenam, Yogyakarta : Kanisius.
- Suryabrata. S, 2002, *Metodologi Penelitian*, Edisi ketiga belas, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2002, *Psikologi Kepribadian*, Edisi keenam, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryanto. Drs Agus dkk, 2001, *Psikologi Kepribadian*, Edisi kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rahmat. Drs Jalaludin M.Sc, 1999, *Psikologi Komunikasi*, Cetakan ke empat belas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rini. Jasinta. F, 2002, *Keluarga*/[http : www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)
- Walgito. Bimo. Prof. Dr, 1990, *Pengantar Psikologi*, Yogyakarta : PT. ANDI.
- Williams Stepen, 1997, *Managing Pressure For Peak Performance*, Jakarta : Pustaka Utama.