

Analisis Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir (Studi pada Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado)

Aurelia Manengal¹;
Riane Johnly Pio²;
Ventje Tatimu³

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: manengalaurelia@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of gender equality and flexible working on self-actualization of career women at Bank BRI Manado Branch Office. By using a quantitative method approach to respondents totaling 38 career women and regression analysis techniques. The findings in this study indicate that partially Gender Equality and flexible working have an effect on self-actualization, and simultaneously gender equality and flexible working have a significant effect on Self-Actualization of career women. In the midst of changes in the work environment that occur in the digital era, company management must be responsive to gender equality, the choice of time to complete work so that career women's self-actualization can be realized.*

Keyword: *Gender Equality, Flexible Working, Aktualisasi Diri*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *gender equality* dan *flexible working* terhadap Aktualisasi diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado. Dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif pada responden yang berjumlah 38 orang wanita karir dan teknik analisis regresi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Gender Equality* dan *flexible working* berpengaruh terhadap *aktualisasi diri*, dan secara simultan *gender equality* dan *flexible working* berpengaruh signifikan terhadap Aktualisasi Diri Wanita karir. Ditengah-tengah perubahan lingkungan kerja yang terjadi di era digital, manajemen perusahaan harus responsif terhadap kesetaraan gender, pilihan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar aktualisasi diri Wanita karir dapat terealisasi.

Kata Kunci : Kesetaraan Gender, Flexible Working, Aktualisasi Diri

Pendahuluan

Saat ini banyak ditemui perempuan yang berkarir, berkarya dan mengabdikan di ranah publik. Mulai dari pekerja kantoran seperti akuntan, konsultan bisnis, *HR*, *marketing*, *sales*, sekretaris sampai CEO. Juga menjadi guru, dosen, *chef* restoran, penyanyi, penari, pelukis, atlet, pilot, polisi, tentara, arsitek, anggota dewan dan sebagainya. Ini menandakan bahwa hampir semua pekerjaan bisa dilakukan perempuan. Ini artinya perempuan bisa menempati berbagai posisi yang pada umumnya didominasi laki-laki.

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja secara mendasar untuk menunjukkan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang berkontribusi dalam pembangunan bangsa, tidak hanya menuntut persamaan hak dengan laki-laki (Tewal, 2014). Peran perempuan yang bekerja juga untuk memperoleh pendapatan untuk mendukung keuangan keluarga (Tuwu, 2018).

Bagi sebagian besar karyawan termasuk karyawan wanita, kepastian karir merupakan hal yang sangat vital karena terkait dengan sejauh mana mereka dapat mengetahui posisi tertinggi yang dapat dicapai sepanjang usia kerja formal, sehingga dapat termotivasi untuk terus berupaya meningkatkan kapasitas, kompetensi dan loyalitas terhadap perusahaan (Pio, 2017).

Keberadaan wanita dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah mengingat stigma dari masyarakat yang menanggapi wanita kurang kompeten dalam ranah publik dan lebih kompeten dengan ranah domestik. Stigma semacam inilah yang mengakibatkan wanita sulit mengaktualisasikan dirinya dengan baik, karena dibebani tanggung jawab dalam ranah domestik. Seakan ranah domestik adalah mutlak pekerjaan wanita. Maka tak heran jika wanita mempunyai beban yang lebih berat ketika berkarir di suatu organisasi atau perusahaan. Wanita seakan

memikul dua tanggung jawab sekaligus. Bekerja di ruang publik dan tetap melaksanakan kewajiban di ruang domestik.

Dibutuhkan keseimbangan kerja agar perempuan khususnya yang sudah bekerja dapat terus mengaktualisasikan dirinya tanpa merasa terbebani dengan ranah domestik. Membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah khususnya perempuan yang sudah berumah tangga merupakan tantangan yang besar. Banyak dari wanita karir yang sudah menikah kesulitan membagi waktu untuk bekerja dan mengurus rumah tangga. Kesulitan membagi waktu tersebut membawa dampak buruk pada pekerjaan di kantor. Tak heran banyak perempuan yang mengalami burnout.

Flexibel Working dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya turnover terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggung jawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga.

Aktualisasi diri menurut Abraham Maslow mencakup pemenuhan diri, sadar akan semua potensi diri yang dipunya, dan menjadi diri sekreatif mungkin. Selanjutnya adalah proses ketika seseorang menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologis yang unik dan berbeda. Aktualisasi diri juga disebut oleh Maslow sebagai puncak kedewasaan dari diri manusia. Perempuan pada dasarnya juga perlu mengaktualisasikan dirinya.

Menurut Rogers (1959) manusia memiliki motif dasar yaitu kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri. Kecenderungan ini adalah keinginan untuk memenuhi potensi yang dimiliki dan mencapai tahap human beingness yang setinggi-tingginya (Patiaran, 2013). Wanita karir akan dapat mengeluarkan potensi-potensi yang dimiliki secara optimal jika mengetahui kelemahan dan kelebihanannya sendiri.

Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu Bank milik pemerintah terbesar di Indonesia yang didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. BRI sekarang semakin berkembang dengan adanya ribuan cabang di Indonesia khususnya di Manado. Adanya ribuan cabang ini membuat BRI mempunyai banyak sekali karyawan dari seluruh Indonesia yang bekerja dan mengabdikan diri di Bank ini. Tentunya ada banyak pekerja wanita yang berada dalam Bank ini khususnya di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado. Berdasarkan data jumlah pegawai yang saya peroleh dari salah satu pegawai

yang bekerja di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado terdapat 138 jumlah pegawai. Adapun pegawai wanita lebih banyak dari pegawai pria dengan presentase sekitar 55% wanita dan 45% pria. Pegawai wanita atau yang akrab dikenal wanita karir ini pastinya menempati berbagai posisi dalam perusahaan, customer service, human resources, sampai top management.

Tentunya bukanlah hal yang muda bagi seroang wanita ketika bekerja/berkarir karena masih melekat dengan stigma wanita sebaiknya berada di rumah ditambah lagi dengan masalah pekerjaan ketika berada di kantor sehingga banyak kita temui wanita karir yang kesulitan membagi waktu antara urusan rumah tangga dan pekerjaan dan kesulitan mengaktualisasikan diri, serta wanita karir masih mendapat diskriminasi karena dia merupakan seorang perempuan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah *Gender Equality* dan *Flexible Working* berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh *Gender Equality* dan *Flexible Working* terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado.

Tinjauan Pustaka ***Gender Equality***

Kesetaraan Gender memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan hak sebagai manusia, agar dapat berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga mencakup penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan yang terstruktur, terhadap laki-laki dan perempuan (Sigit, 2016)

Tidak adanya diskriminasi terhadap laki-laki dan perempuan merupakan tanda bahwa kesetaraan gender telah tercapai. Hasilnya, setiap orang memiliki akses yang sama terhadap pembangunan, memiliki kesempatan untuk berpartisipasi di dalamnya, dan memiliki kendali atasnya dirinya sendiri.

Adapun Indikator Gender Equality yaitu :

1. Mendapatkan perlakuan yang sama / tidak ada diskriminasi
2. Mendapatkan promosi jabatan/ peningkatan karir
3. Gaji yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan
4. Berkesempatan beropini di tempat kerja

Flexible Working

Flexible Working merupakan sistem pengaturan kerja yang seimbang yang dimana pekerja bisa mengatur waktu kerjanya sendiri. Dengan kata lain, pekerja yang dapat bekerja dari rumah menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi karena mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan dan berkontribusi pada kesuksesannya. Karena mereka dapat menyesuaikan jadwal mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka, karyawan lebih berkomitmen dan setia kepada penyelia mereka.

Pekerja yang fleksibel akan berusaha lebih dari biasanya. Untuk situasi ini, pekerjaan yang dapat disesuaikan diharapkan perwakilan untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja di rumah. Perusahaan yang melaksanakan pekerjaan yang dapat disesuaikan dipandang sebagai bagian penting dari prosedur yang digunakan oleh divisi SDM untuk menarik pendaftar baru terbaik dan mempertahankan perwakilan yang terhormat (Driyantini, 2020)

Ada tiga kategori besar pengaturan kerja yang fleksibel: fleksibilitas dalam waktu, fleksibilitas dalam lokasi (telehomeworking), dan fleksibilitas dalam penjadwalan. Carlson dkk., (2010) menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi dalam perencanaan (plan flexibility) adalah rencana kerja yang dapat disesuaikan artinya, (place flexibility) adalah memilih tempat dan waktu untuk bekerja baik secara resmi maupun santai yang dapat bekerja dengan perwakilan dalam strategi berapa lama, (time flexibility) penyesuaian waktu kapan dan di mana.

Adapun indikator Flexible Working yaitu :

1. Jam kerja yang fleksibel
2. Lingkungan kerja yang fleksibel
3. Kepuasan kerja

Aktualisasi Diri

Carl Rogers dan Abraham Maslow, tokoh dalam psikologi pertumbuhan, menyebut aktualisasi diri sebagai tahap di jalan menuju kepribadian yang sehat. Rogers percaya bahwa manusia memiliki dorongan yang telah dibawa sejak lahir untuk menciptakan, dan hasil ciptaan yang sangat penting adalah menjadi diri sendiri (Schlutz, 1991).

Aktualisasi diri didefinisikan sebagai pemenuhan semua kualitas dan kemampuan diri, pengembangan diri tertinggi dan penggunaan semua bakat kita (Schlutz, 1991).

Aktualisasi diri didasarkan pada asumsi dasar. Artinya, manusia memiliki nilai intrinsik berupa kebaikan secara inheren. Orang-orang

memiliki kesempatan untuk berkembang di sini. Perkembangan yang baik sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk mencapai tingkat aktualisasi diri (Muhammad, 2002)

Dapat disimpulkan bahwa Aktualisasi diri merupakan cara manusia untuk mengembangkan dirinya dengan sebaik mungkin untuk mencapai pertumbuhan dalam dirinya.

Adapun indikator Aktualisasi Diri yaitu :

1. Penerimaan diri
2. Mandiri
3. Kreativitas
4. Peningkatan kapasitas diri

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : *Gender Equality* berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado
- H2 : *Flexible Working* berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado
- H3 : *Gender Equality* dan *Flexible Working* berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado. Dengan jumlah populasi yaitu 138 dan dari jumlah populasi diambil 38 orang untuk dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada responden dan akan diukur menggunakan *skala likert* dan juga melalui observasi langsung di lokasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi. Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Rata-rata R hitung	R tabel	Keterangan
Gender Equality (X1)	0,806	0,320	VALID
Flexible Working (X2)	0,688	0,320	VALID
Aktualisasi Diri (Y)	0,736	0,320	VALID

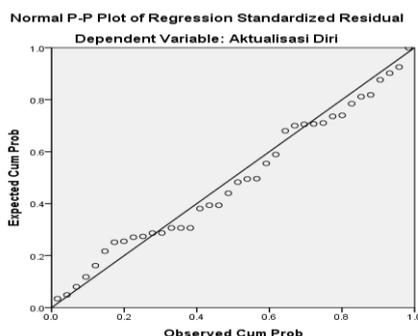
Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata R hitung untuk variabel Gender Equality (X1), Flexible Working (X2), dan variabel Aktualisasi Diri (Y) dinyatakan valid karena lebih besar dari R tabel yaitu 0,320. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan	Keterangan
Gender Equality (X1)	0.944	12	Reliebel
Flexible Working (X2)	0.757	6	Reliebel
Aktualisasi Diri (Y)	0.920	12	Reliebel

Berdasarkan uji Reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha variabel Gender Equality (X1) adalah 0.944, hasil Cronbach's Alpha variabel Flexible Working (X2) adalah 0.757, dan hasil Cronbach's Alpha variabel Aktualisasi Diri (Y) adalah 0.920. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Gender Equality (X1), Flexible Working (X2), dan Aktualisasi Diri (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar diatas, Uji Normalitas Analisis Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri dapat dilihat bahwa data

yang tersebar berada dekat disekitar garis tengah atau diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

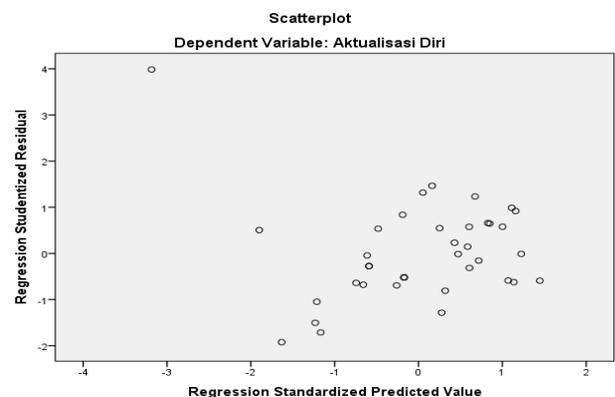
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	24.149	5.528		4.369	.000	
	Gender Equality	.234	.146	.328	1.607	.117	.513
	Flexible Working	.291	.278	.214	1.047	.302	.513

a. Dependent Variable: Aktualisasi Diri

Berdasarkan Uji Multikolinearitas terhadap variabel Gender Equality dan Flexible Working, dapat dilihat bahwa sesuai dengan dasar pengujian nilai Tolerance yang mana nilai tolerance harus berada diatas 0.10 dan dapat dilihat dari variabel Gender Equality (X1) dan Flexible Working (X2) terdapat nilai Tolerance yaitu 0.513 yang berarti berada di atas nilai 0.10. Begitupun dengan nilai VIF nya, berdasarkan penilaian yang ada bahwa jika nilai VIF berada di bawah 10.00 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dan dalam hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel bahwa nilai dari VIF dalam variabel Gender Equality dan Flexible Working memiliki nilai VIF berjumlah 1.949 yang berarti berada dibawah nilai 10.00 jadi hal ini menyatakan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas bahwa dalam variabel Gender Equality dan Flexible Working tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa dalam pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini terbukti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas antara Gender Equality dan Flexible Working

dengan Aktualisasi Diri, sesuai dengan keterangan yang ada di dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Koefisien Korelasi Berganda (r)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.928 ^a	.862	.854	1.09197	.862	109.013	2	35	.000

a. Predictors: (Constant), Flexible Working, Gender Equality
b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji Koefisien Korelasi Berganda, dalam hasil output yang ada tertera bahwa nilai dari R yaitu berjumlah 0,928. Dan jika dilihat dari pedoman derajat hubungan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa derajat hubungan antara variabel Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri termasuk dalam kategori korelasi sempurna.

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.084	1.291		18.652	.000
	Gender Equality	.225	.034	.581	6.623	.000
	Flexible Working	.313	.065	.424	4.830	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai konstanta a sebesar 24.084, koefisien regresi b1 sebesar 0.225, koefisien regresi b2 sebesar 0.313. Koefisien regresi (a, b1, b2) didistribusikan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda, menjadi :

$$Y = 24.084 + 0.225X1 + 0.313X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diketahui bahwa :

- Nilai Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar 24.084 berarti apabila Gender Equality (X1) dan Flexible Working (X2) nilainya 0 atau konstan, maka Aktualisasi Diri (Y) nilainya sebesar 24.084.
- Gender Equality
Nilai koefisien regresi dari variabel Gender Equality sebesar 0.225 dengan demikian menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel Gender Equality, maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel

Aktualisasi Diri yang sebesar 0.225. Namun sebaliknya apabila variabel Gender Equality berkurang 1% maka akan menyebabkan penurunan pada variabel Gender Equality sebesar 0.225, arah hubungan variabel Gender Equality dengan Flexible Working adalah searah (+), yang dimana jika terjadi kenaikan nilai Gender Equality dapat mengakibatkan peningkatan terhadap nilai Flexible Working dan begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai Gender Equality dapat mengakibatkan penurunan terhadap nilai Flexible Working.

- Flexible Working
Nilai koefisien regresi dari variabel Flexible Working sebesar 0.313 dengan demikian menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel Flexible Working, maka akan menyebabkan peningkatan pada variabel Aktualisasi Diri sebesar 0.313. Namun sebaliknya apabila variabel Flexible Working berkurang 1% maka akan menyebabkan penurunan pada variabel Aktualisasi Diri sebesar 0.313, arah hubungan variabel antara Flexible Working dan Aktualisasi Diri adalah searah (+), yang mana apabila terjadi kenaikan nilai Flexible Working dapat mengakibatkan peningkatan terhadap nilai Aktualisasi Diri begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai Flexible Working dapat menyebabkan penurunan terhadap nilai Aktualisasi Diri.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.854	1.09197

a. Predictors: (Constant), Flexible Working, Gender Equality

Dapat diketahui bahwa nilai R square atau koefisien sebesar 0,251 maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,251 atau 25,10%. Hal ini menjelaskan bahwa Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado dipengaruhi oleh variabel Gender Equality (X1) dan Flexible Working (X2) sebesar 25,10%. Sedangkan untuk sisanya 74,90% Aktualisasi diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.149	5.528		4.369	.000
	Gender Equality	.234	.146	.328	1.607	.117
	Flexible Working	.291	.278	.214	1.047	.302

a. Dependent Variable: Aktualisasi Diri

Dapat diketahui bahwa,

1. Nilai t hitung untuk variabel Gender Equality (X1) sebesar 1,607 < dari t tabel yang bernilai 2,021. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0.05) yaitu sebesar 0,117. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gender Equality berpengaruh positif terhadap Aktualisasi Diri.
2. Nilai t hitung untuk variabel Flexible Working (X2) sebesar 1,047 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 1,660. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0,302. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Flexible Working berpengaruh positif terhadap Aktualisasi Diri.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.813	2	128.407	5.876	.006 ^b
	Residual	764.897	35	21.854		
	Total	1021.711	37			

a. Dependent Variable: Aktualisasi Diri
b. Predictors: (Constant), Flexible Working, Gender Equality

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya hidup dan harga terhadap keputusan pembelian adalah 0.00 yang berarti nilai Sig. $0.00 < 0.05$ dan nilai F hitung = 5.876 yang juga berarti F hitung (5.876) > F tabel (2.45). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Gender Equality dan Flexible Working berpengaruh secara simulat terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado.

Pembahasan

Pengaruh Gender Equality terhadap Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Gender Equality (Kesetaraan Gender) berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri

Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado.

Gender Equality atau Kesetaraan Gender merupakan bentuk keadilan bagi laki-laki dan perempuan. Dimana laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan, berpartisipasi di ruang publik dan mengembangkan potensi diri tanpa adanya diskriminasi. Jika sebuah perusahaan/organisasi menerapkan atau menjunjung kesetaraan gender maka akan berdampak bagi sumber daya manusia di dalamnya.

BRI Pusat Kantor Cabang Manado sudah menerapkan Kesetaraan Gender. Perempuan dalam hal ini para wanita karir mendapatkan kesempatan yang sama dengan pria, seperti gaji yang sesuai dengan yang dikerjakan, adanya peningkatan karir serta berkesempatan mendapatkan promosi jabatan. Dengan demikian ini berpengaruh positif untuk Aktualisasi Diri para wanita karir. Mereka dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri untuk mencapai apapun yang mereka inginkan.

Pengaruh Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Flexible Working berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado.

Seperti yang kita tahu bahwa Kerja yang Fleksibel dibutuhkan saat ini, kecanggihan teknologi memungkinkan manusia untuk dapat bekerja di mana saja hanya dengan membawa smartphone dan laptop, para pekerja dapat mulai pekerjaan dimana saja, tidak harus berada di kantor, di rumah bahkan jauh dari kantor pun bisa. Karena bantuan teknologi dapat menghubungkan yang jauh menjadi dekat.

Pengaruh Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Gender Equality (Kesetaraan Gender) dan Flexible Working berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado. Hal ini artinya wanita karir yang ada di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado merasakan adanya dampak dari Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisas diri mereka.

Jika keduanya Gender Equality dan Flexible Working diterapkan dalam perusahaan akan

membantu para pekerja khususnya pekerja perempuan dalam hal ini wanita karir untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Seperti pada Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado para wanita karir merasakan dampak positif dari Gender Equality dan Flexible Working terhadap Aktualisasi Diri.

Teori dari Maslow bisa menjadi acuan pemikiran bahwa manusia memiliki potensi, yaitu berkembang sehat dan kreatif. Manusia memiliki kebutuhan, kemampuan, cita-cita, harapan usaha dan sebagainya. Manusia memiliki keinginan untuk menentukan dan meraih apa yang dianggapnya baik dan hal ini pun berlaku bagi perempuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti (Sintania, 2020) dengan judul Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kepuasan Karyawan akan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Intidana Sukses Makmur) yang menyatakan bahwa penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam mengembangkan karir dan penerapan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam bekerja.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yustrianthe, 2008) bahwa praktik kerja yang Fleksibel telah banyak diterapkan dalam perusahaan untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan dalam mengelola kerja dan keluarga sehingga diharapkan dapat menurunkan konflik peran, kelebihan peran, mengurangi potensi pribadi, kepuasan kerja, dan meningkatkan niat untuk tetap tinggal dengan perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Gender Equality berpengaruh terhadap Aktualisasi Diri Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado karena dengan adanya Gender Equality menciptakan lingkungan kantor yang ramah dan aman terhadap perempuan serta dapat memberi kesempatan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam mengembangkan karir. Dengan begini wanita karir dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik.

Flexible Working berpengaruh terhadap Aktualisasi Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado karena dengan bekerja secara fleksibel seperti bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas karyawan wanita.

Gender Equality dan Flexible Working

berpengaruh terhadap Aktualisasi Wanita Karir di Bank BRI Pusat Kantor Cabang Manado

Referensi

- Driyantini, H. R. 2020. Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru untuk Tingkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17 (2) 207-210. <https://jia.stialanbandung.ac.id/>
- Pio, R. J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Karir*. Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora, Mataram.
- Patoran, D. N. 2013. Hubungan antar Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos).1(1): 10-14.
- Sigit, F. d. 2016. Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 17-18. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/>
- Sintania, E. 2020. Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kepuasan Karyawan akan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPR Intidana Sukses Makmur).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Tewal, F. B. 2014. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Wanita Karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(1): 450-456.
- Tuwu, D. 2018. Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1): 63-76.
- Yuniasanti, B. A. 2015. Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Motivasi Kerja pada Wanita Karier di PT Kusuma Sandang Mekarjaya. 17 (1) 51-53. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.