

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Dimensi Ambisi Karier

1. Pengertian Ambisi Karier

Ambisi karier adalah keinginan atau hasrat yang kuat dan mendalam dalam diri seseorang untuk mencapai tingkat kesuksesan, posisi, atau pencapaian tertentu dalam jalur profesional. Ambisi terkadang salah diartikan sebagai sekadar keinginan kuat atau nafsu tak terbatas akan kekuasaan, kekayaan, dan ketenaran. Jika dilihat dari dalam, ambisi adalah sebuah dorongan internal yang kompleks, mengarahkan individu untuk mencapai tujuan-tujuan yang signifikan, melampaui standar yang ada, dan mewujudkan potensi diri.¹ Karier dalam Anoraga didefinisikan secara sempit dan luas.

Secara sempit karier berarti upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan, sedangkan secara luar, karier merupakan langkah maju

¹ Muhammad Nursalim, *"Ambisi Berdaya: Psikologi, Sosiologi, dan Strategi Karier Berkelanjutan"*(CV Arta Media, Surakarta, Jawa Tengah, 2025). hal. 5-15.

sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang.²

Flippo mengartikan karier sebagai serangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karier disadari secara individual, dan dibatasi secara sosial, manusia tidak hanya meniti atau mencetak karier dari pengalaman-pengalaman khusus mereka tetapi kesempatan yang diberikan juga akan mempengaruhi.

Nasir mengatakan pekerjaan yang bersifat karier mempunyai empat ciri khusus yaitu:

- a. Adanya pendidikan khusus. Karir yang dijalani seseorang harus ditunjang oleh pendidikan yang telah ia peroleh.
- b. Merupakan suatu panggilan. Mengundang arti bahwa seseorang yang menganggap pekerjaan sebagai suatu karier akan mencurahkan seluruh

² Bambang Suprihatin Tresna Fujie Latifah, Agus Supriyanto, *Modul Bimbingan Karir Kenali: Karirmu, Studi Lanjutmu, Pekerjaanmu, Masa Depanmu* (Yogyakarta, 2021)22.

tenaganya, pikiran, dan waktunya untuk pekerjaan itu agar ia dapat mencapai kemajuan dalam kariernya.

- c. Dilakukan sepanjang orang kerja dengan jenjang-jenjang kenaikan kepangkatan (jabatan).
- d. Bersifat *full time*, pekerjaan tersebut berjangka waktu panjang, oleh karena itu diharapkan adanya peningkatan jabatan.³

Dalam teori Super, fase perkembangan kematangan karier adalah titik di mana kita dapat mengidentifikasi dan mengakses sikap dan kompetensi yang terkait dengan perkembangan karier yang efektif.

Dalam teori perkembangan kematangan karier ada beberapa faktor yang mempengaruhi ambisi karier.⁴

Sebagian faktor ini bersumber dari kondisi internal diri

³ Retno Setyowati and Bagus Riyono, "Perbedaan Aspirasi Karir Antara Wanita Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pegawai Negeri Sipil," *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* Vol. 8, no. 16 (2003), hal. 1.

⁴ Ashadi Cahyadi et al., *Bimbingan Karier Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (Tinjauan Teoritis & Praktis Upaya Meningkatkan Kematangan Pilihan Karier Mahasiswa)* (Jawa Tengah: CV Arta Media, 2023)19.

sendiri, sementara sebagian lainnya berasal dari lingkungan hidup nya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan kematangan karier.⁵

2. Karakteristik Ambisi Karier

Karakteristik ambisi karier umumnya ditandai oleh keinginan kuat dan dorongan untuk mencapai posisi, prestasi, atau tujuan yang lebih tinggi dalam jalur profesional. Adapun beberapa karakteristik ambisi karier yang ditemukan dalam beberapa penelitian sebagai berikut:

- a. Dorongan untuk Berkembang (Motivasi dan Pembelajaran) Individu yang ambisius memiliki motivasi yang kuat untuk terus berkembang, ditandai dengan rasa ingin tahu yang tinggi dan keinginan untuk terus belajar hal-hal baru. Dorongan ini sejalan dengan konsep adaptabilitas karier yang diajukan oleh

⁵ Maslikhah et al., "Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Layanan BK Karir Di SMK," *Jurnal Ilmu Dan Budaya* 41, no. 64 (2019): hal. 76.

Savickas, yang menekankan pentingnya fleksibilitas dan kesiapan untuk berubah dalam menghadapi tantangan di jalur profesional.

- b. Tanggung Jawab dan Kemandirian, Orang yang ambisius mampu mengambil keputusan sendiri dan sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil serta tindakan yang mereka ambil.
- c. Efisiensi dan Keberanian, Ambisi juga terlihat dalam aspek kinerja dan risiko:
 - 1) Produktivitas: mereka menggunakan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka.
 - 2) Keberanian mengambil risiko: mereka tidak takut untuk mengambil risiko yang terukur sebagai bagian dari upaya mencapai target karier yang lebih tinggi.⁶

3. Tahapan karier menurut Donald E Super

Menurut Donald E. Super, perkembangan karier berlangsung secara bertahap sepanjang kehidupan

⁶ Arthur Huwae Bernardin Dicky Reynardo, "Resiliensi dan Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduate," *Jurnal Socisl Library*, 3, no 1 (2024) hal 5.

seseorang. Teori ini dikenal sebagai *Life-Span, Life-Space Theory* dan terdiri atas lima tahapan utama.⁷

Tabel 2.1 Tahapan Karier

No.	Tahap	Usia	Penjelasan
1	<i>Growth</i> (Pertumbuhan)	0–14 tahun	Individu mulai mengembangkan konsep diri, minat, kemampuan, dan mulai mengenal dunia pekerjaan.
2	<i>Exploration</i> (Eksplorasi)	15–24 tahun	Individu mulai mengeksplorasi berbagai pilihan pendidikan dan pekerjaan, mencoba berbagai peran, serta mulai menentukan arah karier.
3	<i>Establishment</i> (Penetapan)	25–44 tahun	Individu mulai memasuki dunia kerja, memperoleh pekerjaan, mengembangkan kompetensi, dan berusaha mencapai stabilitas serta kemajuan karier.
4	<i>Maintenance</i> (Pemeliharaan)	45–64 tahun	Individu mempertahankan posisi dan pencapaian karier, meningkatkan kompetensi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan.
5	<i>Disengagement</i> (Pelepasan)	65 tahun ke atas	Individu mulai mengurangi aktivitas kerja, mempersiapkan pensiun, dan mengalihkan perhatian pada aktivitas di luar pekerjaan.

⁷ Ursula M Staudinger Paul B Baltes, Ulman Lindenberger, *Life Span Theory in Developmental Psychology* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990). 96.

Dalam penelitian “Dinamika Ambisi Karier pada Perempuan Lajang”, tahap yang paling relevan adalah *Exploration* (15-24 tahun) dan *Establishment* (25-44 tahun), karena pada kedua tahap tersebut individu mulai menentukan arah karier, membangun kompetensi, memasuki dunia kerja, serta mengembangkan dan memantapkan karier.

4. Faktor yang mempengaruhi perempuan lajang

a. Faktor Internal dalam pemilihan karier

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang menjadi determinan utama dalam menentukan arah dan keputusan karier.

Faktor Internal ini mencakup:

1) Self-Efficacy (Percaya Diri)

Dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), kepercayaan diri didefinisikan sebagai *self-efficacy* atau efikasi diri. Efikasi diri karier adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam domain karier

tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki aspirasi karier yang lebih luas dan lebih gigih menghadapi hambatan gender atau tantangan profesional. Sebaliknya efikasi diri yang rendah dapat membatasi jangkauan pilihan karier subjek meskipun ia memiliki kemampuan teknis yang memadai.⁸

2) Minat dan Bakat (*Tipologi RIASEC*)

Minat dan bakat dijelaskan secara mendalam melalui Teori Tipologi Kepribadian John Holland. Holland berasumsi bahwa minat seseorang merupakan cerminan dari kepribadian karier (*RIASEC*). Minat merupakan preferensi psikologis terhadap aktivitas tertentu. Bakat, merupakan potensi bawaan yang memfasilitas penguasaan keterampilan Kesesuain (*congruence*) antara minat individu dengan

⁸ Risma Indah Nurfadhila and Bakhrudin All Habsy, "Perencanaan Karier Berbasis Social Cognitive Career (Scct)," *Jurnal Bk Unnesa* 14, no 2 (2024): hal. 68.

lingkungan kerjanya akan menentukan tingkat kepuasan, stabilitas, dan keberhasilan karier.

3) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku, pikiran, dan emosi yang konsisten pada diri individu. Dalam pemilihan karier, sifat dasar seperti ekstrasversi, introversi, keterbukaan pada pengalaman baru, maupun tingkat regulasi emosi sangat memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan tuntutan pekerjaan. Kepribadian menentukan “kenyamanan” psikologis individu dalam lingkungan kerja tertentu, sehingga menjadi pertimbangan krusial dalam pengambilan keputusan karier jangka panjang.

4) Aktualisasi Diri

Mengacu pada konsep jenjang kebutuhan karya Abraham Maslow, pemenuhan potensi diri (*Self-actualization*) menempati tingkatan paling

puncak untuk mewujudkan potensi, bakat, dan kapasitas dirinya secara penuh. Dalam konteks karier, individu yang didorong oleh kebutuhan aktualisasi diri tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi (fisiologis), melainkan sebagai wadah untuk mencapai kebermaknaan hidup dan pencapaian prestasi tertinggi sesuai dengan jati dirinya.⁹

b. Faktor Eksternal dalam Pemilihan Karier

Faktor eksternal merupakan variabel di luar kendali individu yang memberikan pengaruh signifikan, baik sebagai pendukung (*supports*) maupun penghambat (*barriers*), dalam proses pengambilan keputusan karier.

1) Pengaruh Keluarga

Keluarga merupakan sistem sosial

⁹ Ni Made Dyah Sathya Pradnyadari; Yohanes Kartika Herdiyanto, "Dinamika Perencanaan Karir Remaja Perempuan Bali," *Psikologi Udayana* 5, no 2 (2018): 251.

pertama yang membentuk persepsi karier seseorang. Menurut Donald Super, peran anggota keluarga (seperti orang tua atau pasangan bagi perempuan menikah) sangat menentukan ruang gerak karier individu. Dukungan emosional, finansial, serta ekspektasi keluarga dapat menjadi faktor pendorong, namun tekanan atau ketidaksetujuan keluarga juga seringkali menjadi hambatan utama, terutama bagi perempuan dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikis, dan iklim organisasi tempat individu bernaung. Dalam pemilihan karier, seseorang akan cenderung mencari lingkungan kerja yang kondusif terhadap nilai-nilai yang mereka anut. Bagi subjek perempuan, faktor lingkungan kerja yang ramah gender, kebijakan perusahaan yang

fleksibel, serta keamanan di tempat kerja menjadi pertimbangan eksternal yang sangat krusial.

3) Budaya dan Norma

Budaya dan Norma adalah nilai-nilai kolektif masyarakat yang mengatur apa yang dianggap “pantas” atau “tidak pantas”. Dalam konteks karier perempuan, norma budaya seringkali masih membatasi jenis pekerjaan tertentu yang dianggap terlalu maskulin atau tidak sesuai dengan kodrat wanita. Penjabaran luas mengenai aspek ini mencakup bagaimana stereotip gender di masyarakat memengaruhi kepercayaan diri perempuan dalam memilih jalur non-tradisional.

4) Sistem Sosial

Sistem sosial merujuk pada struktur yang lebih luas, termasuk kebijakan pemerintah, aksesibilitas pendidikan, dukungan komunitas, dan status sosial ekonomi. Sistem sosial yang suportif

akan menyediakan peluang yang setara bagi setiap individu tanpa memandang latar belakang gender. Sebaliknya, sistem sosial yang kaku akan membatasi mobilitas karier individu pada tingkat-tingkat tertentu saja (*glass ceiling*).¹⁰



¹⁰ Agus Darmawansyah, "Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Studi Lanjut Menurut Teori Donald Super Pada Siswa Kelas XI Man Rejang Lebong," *Jurnal Pendidikan* 7, no 5 (2025): Hal. 1.

B. Aspek Perempuan Lajang dan Perempuan Sudah Menikah (Dalam Aspek Psikologi dan Sosial)

1. Aspek Psikologi (Perempuan Lajang)

Secara umum, kaum wanita di Indonesia yang telah memasuki rentang usia 25 hingga 30 tahun ke atas serta belum menikah kerap diberondong berbagai pertanyaan mengenai status hubungan mereka. Kondisi ini berakar dari kultur ketimuran yang cenderung memandang perempuan dewasa belum berkeluarga sebagai sosok yang kurang sempurna. Menurut Collins menyebutkan bahwa, tuntutan-tuntutan masyarakat inilah yang seringkali membuat perempuan lajang mengalami tekanan-tekanan mental atau emosional. Ada beberapa aspek terkait pada perempuan lajang sebagai berikut:

- a. Kontrol Diri dan Kemandirian: Status lajang seringkali dikaitkan dengan kemandirian yang lebih tinggi, dimana individu bebas membuat keputusan untuk diri sendiri dan menggunakan standar pribadi

dalam keyakinan dan pilihan hidup.

- b. Kesepian: Salah satu tantangan psikologis utama adalah perasaan kesepian atau terasing. Kesepian yang tinggi berkorelasi negatif signifikan terhadap PWB, meskipun dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi kesepian.¹¹

2. Aspek Sosial (Perempuan Lajang)

Perempuan lajang telah menjadi sebuah kategori sosial tersendiri yang dilekati dengan karakteristik yang khas yang seringkali bernada negatif atau “tidak normal” karena akan cenderung dibandingkan dengan kelompok perempuan yang sudah menikah yang lebih dipandang “normal” pengkategorian dan perbandingan inilah yang akhirnya memunculkan suatu karakteristik identitas yang khas pada perempuan lajang. Teori Identitas

¹¹ Eddy Yuniarti, Dessy Windia; Sulistiyati, Titik Dwi; Suprayitno, “Perbedaan Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Lajang Ditinjau Dari Tipe Wanita Lajang,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 1, no. 1 (2013): 1.

Sosial dari Tajfel & Turner meramalkan bahwa individu yang berada dalam suatu kategori sosial dengan status identitas negatif akan cenderung merasakan ancaman identitas. Ada beberapa aspek terkait pada perempuan lajang dalam konteks sosial sebagai berikut:

- a. Stigma “Perawan Tua”: Perempuan lajang dewasa di Indonesia sering dihadapkan pada stigma negatif, diantaranya dianggap, tidak laku, emosional, terlalu pemilih, atau kurang mampu bersosialisasi. Tekanan untuk Menikah: Pertanyaan seperti “Kapan Menikah?” dari lingkungan sosial (Keluarga, dan teman) menjadi pengalaman umum yang bisa mengganggu kondisi psikologis dan membuat beberapa perempuan lajang memilih untuk menarik diri dari pergaulan sosial.
- b. Kebebasan dan Kemandirian: Di sisi positif, perempuan lajang seringkali dilihat sebagai individu yang mandiri, bebas, fokus pada karier,

dan memiliki kontrol penuh atas keputusan hidup dan keuangannya. Mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan diri, bakat, dan karier tanpa harus terikat oleh keinginan pasangan.¹²

3. Aspek Psikologis (Wanita sudah Menikah)

- a. Penyesuaian Identitas dan Peran Baru: terjadi pergeseran identitas dari “individu” menjadi “istri”, dan mungkin juga “ibu”.
- b. Proses pengelolaan harapan terhadap pernikahan yang mungkin berbeda dengan realitas sehari-hari.
- c. Pernikahan yang bahagia dan berkualitas seringkali berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, termasuk peningkatan kepuasan hidup dan kesehatan mental.

4. Aspek Sosial (Perempuan sudah Menikah)

Secara sosial, status menikah membawa

¹² Ema Septiana, “Identitas Lajang (Single Identity) dan Stigma: Studi Fenomenologi Perempuan Lajang Di Surabaya,” *Jurnal Psikologi* 6, no 4 (2013):1.

perubahan dalam jaringan, peran, dan penerimaan perempuan di lingkungannya:

- a. Perubahan Status Sosial: Seorang perempuan di masyarakat secara umum berubah setelah menikah. Tidak hanya dikenali individu tetapi juga sebagai pasangan suami istri.
- b. Perubahan Status Sosial: Seorang perempuan di masyarakat secara umum berubah setelah menikah. Tidak hanya dikenali individu tetapi juga sebagai pasangan suami istri.
- c. Perempuan beradaptasi dengan lingkungan keluarga baru dan menjalin hubungan positif dengan mertua serta kerabat suami.
- d. Bagi wanita karier, sering muncul konflik antara peran domestik dan profesional, yang dapat menimbulkan tekanan sosial jika kariernya dianggap mengganggu keharmonisan keluarga.¹³

¹³ Fadhila Rahman et al., "Psychological Well Being Perempuan Yang Menikah Mencapai Kesejahteraan Psikologis Melalui Pernikahan," *JIEGC Journal of Islamic Education Guidance and Counselling*, 4, no 8 (2023): hal 1.

Adapun ayat yang berhubungan dengan perempuan lajang sebagai berikut:

QS. Al-Qashash ayat 26

وَقَالَتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتِجْرَاءٌ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتُجِرْتَ أَتَمِينٌ

Artinya:

*“Dan salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, ‘Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya’”*¹⁴

Adapun kaitannya sebagai berikut Ayat ini dapat menjadi landasan bahwa perempuan memiliki potensi dan kemampuan untuk berkontribusi dalam kehidupan sosial dan pekerjaan. Dalam konteks penelitian, perempuan lajang dapat memiliki ambisi, tujuan, serta orientasi karier yang menjadi bagian dari proses pengembangan dirinya.

C. Teori-teori Pendukung

1. Konsep Dasar Teori Donald Super

Donald Super memandang perkembangan karier sebagai cakupan yang luas karena melibatkan serangkaian elemen internal dan eksternal. Unsur

¹⁴ Al-qur'an, surat Al-Qashash: ayat 26

internal mencakup karakteristik kepribadian serta potensi intelektual, sedangkan aspek eksternal mencakup kondisi finansial keluarga, dinamika sosial, dan norma budaya. Namun, penekanan utamanya tetap bertumpu pada karakteristik internal yang dimiliki individu tersebut.

Teori Donald Super ini lebih menekan tentang *self concept*, unsur yang paling mendasar dari teori Super ini ialah konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan di lakukannya dan di pegangnya. Gambaran diri ini merupakan suatu dorongan internal untuk mengantarkan seseorang ke suatu bidang pekerjaan untuk mencapai kesuksesan dan merasakan kepuasan tersendiri. Berikut ini beberapa prinsip dasar teori Donald Super:

- a. Setiap orang mempunyai potensi.
- b. Setiap orang mempunyai Konsep Diri (*Self concept*).
- c. Pengembangan karir adalah kehidupan panjang dan terdiri dari lima tahap utama kehidupan: *Growth*, *Exploration*, *Establishment*, *Maintenance* and

Disengagement.

- d. Ada lima tahapan berurutan. Seseorang melalui siklus dari masing-masing tahapan ketika mereka mulai memasuki transisi karier.
- e. Seseorang memainkan peran yang berbeda sesuai dengan kehidupannya termasuk peran sebagai pekerja.¹⁵

2. Teori Sosial Kognitif (*Sosial Cognitive Career Theory – SCCT*)

Albert Bandura juga menjelaskan bahwa untuk mewujudkan diri diperlukan pengamatan, imitasi, dan pemodelan perilaku. Landasan teori yang diusung oleh Albert Bandura tersebut dijadikan dasar perkembangan teori kognitif sosial oleh Lent, Brown & Hackett untuk mengembangkan teori perencanaan karier *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang mengusung tiga aspek yang

¹⁵ Ayubi, "*Bimbingan dan Konseling Karier*".(Fakultas Tarbiah dan Keguruan, Lampung 2020). Hal. 1-40.

saling berkaitan terkait pengembangan karier, yaitu (1) bagaimana minat akademik dan karier dasar berkembang; (2) bagaimana pilihan dan karier dibuat; dan (3) bagaimana kesuksesan akademik dan karier diperoleh. Perencanaan karier adalah proses yang terjadi pada faktor-faktor berkaitan (*triadic system*). Perencanaan karier dimulai dari berbagai perkembangan pribadi (elemen kontekstual), yang berhubungan dengan minat terhadap suatu aktivitas tertentu. Selanjutnya, akan memunculkan tujuan (*goals*) dalam karier yang mendorong individu untuk melakukan langkah-langkah (*actions*) dalam karier.

Teori *social cognitive career* menekankan pada dampak dari tujuan kinerja, ekspektasi hasil, kemampuan, dan efikasi diri. Kemampuan yang dianggap sebagaimana berasal dari pengalaman belajar, dianggap sebagaimana berasal dari pengalaman belajar, dianggap memiliki dua efek pada kinerja. Berikut adalah pejabaran dari ketiga komponen dasar yang

menjadi aspek-aspek perencanaan karier:

a. Keyakinan Efikasi Diri (*Self-efficacy Beliefs*)

Keyakinan efikasi diri ini diasumsikan berasal dari empat sumber, yaitu pencapaian kinerja pribadi, pengalaman, persuasi sosial, dan keadaan fisiologis dan emosional.

b. Harapan Hasil (*Outcome Expectations*)

Harapan hasil ini berkaitan dengan keyakinan terhadap konsekuensi atau hasil dari perilaku tertentu, pilihan yang dibuat terhadap aktivitas yang dilakukan, serta usaha yang gigih terhadap aktivitas tersebut.

c. Tujuan (*Personal Goals*)

Tujuan atau personal goals diartikan sebagai niat individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu atau mencapai tingkat kinerja tertentu. Dalam hal ini, tujuan memiliki dua jenis, yaitu tujuan pilihan dan tujuan kinerja. Tujuan ditetapkan sebagai upaya untuk mengelola perilaku individu dan untuk

mempertahankan tanpa adanya timbal balik yang positif dan negatif.¹⁶

3. Teori *Self Determination* (Determinasi Diri)

Menurut Field, Hoffman dan Posch mengatakan bahwa determinasi diri adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu terhadap dirinya sendiri. Teori determinasi diri menyatakan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk tumbuh dan memenuhi diri, dan siap untuk muncul ketika diberikan konteks yang tersedia guna menyelesaikan masalah.¹⁷

Teori determinasi diri adalah sebuah pendekatan terhadap motivasi dan kepribadian manusia yang menyoroti pentingnya perkembangan sumber daya manusia bagi perkembangan kepribadian dan regulasi diri.

¹⁶ Risma Indah Nurfadhila and Bakhrudin All Habsy, "Perencanaan Karier Berbasis Social Cognitive Career (Scct)," *Jurnal Bk Unnesa* 14, no 5 (2024): hal 69.

¹⁷ Albab Najir, Andi Muhammad Aditya, and Nurhikmah Nurhikmah, "Hubungan Antara Determinasi Diri Dengan Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir Pada Mahasiswa Akhir Di Kota Makassar," *Jurnal Psikologi Karakter* 4, no. 2 (2024): hal. 529.

Inti dari teori determinasi diri mengemukakan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis yakni kompetensi, kemandirian dan keterhubungan. Kebutuhan mendasar ini berlaku secara umum untuk menopang pematangan aspek psikologis sekaligus menjaga stabilitas kesehatan mental individu. Dimensi determinasi diri (Ryan & Deci):

a. Kompetensi (*Competence*)

Kebutuhan kompetensi berfokus pada keinginan untuk bertindak efektif dalam menghadapi lingkungan. Kebutuhan kompetensi membuat individu lebih tertarik, terbuka, dan belajar lebih baik dalam beradaptasi dengan tantangan baru.

b. Kemandirian (*Autonomy*)

Kemandirian (*Autonomy*) secara etimologis berarti mengatur diri sendiri, mandiri, teori determinasi diri menilai kemandirian (*autonomy*) sebagai kunci dalam memahami kualitas regulasi perilaku individu.

c. Keterhubungan

Kebutuhan keterhubungan (*relatedness*) berfokus pada kecendrungan universal untuk berinteraksi, merasa terhubung, merasa terlibat, dan untuk merasakan pengalaman kasih sayang serta empati kepada sesama. Adanya rasa keterikatan (*relatedness*) ini mempermudah proses penyerapan norma dan pola perilaku melalui interaksi dalam kelompok sosial.¹⁸

Berdasarkan paparan mengenai teori determinasi diri (*self-determination theory*) di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kapasitas individu untuk tumbuh berkembang dan menyelesaikan hambatan hidupnya sangat bergantung pada terpenuhinya tiga pilar psikologis utama, yaitu kompetensi (*competence*), kemandirian (*autonomy*), dan keterhubungan (*relatedness*). Peneliti menilai bahwa bagi seorang perempuan lajang yang mengejar karier, determinasi diri bertindak sebagai mekanisme internal yang kuat. Ketika mereka memiliki kebebasan menentukan

¹⁸ Leli Nailul Muna, "Peran Ayah Dalam Anak Perempuan" UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang (2011). hal. 47

pilihan hidup (*autonomy*), didukung dengan kapabilitas kerja yang adaptif (*competence*), serta jaringan sosial yang suportif (*relatedness*), mereka akan mampu mencapai aktualisasi diri yang optimal sekaligus tangguh dalam menghadapi tekanan stigma sosial di lingkungannya.

4. Teori Motivasi Berprestasi (David McClelland)

Teori ke Mc Clelland ini dikembangkan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori David Mc Clelland dikenal dengan tiga jenis motivasi yang diidentifikasikannya dalam buku *The Achieving Society*:

- a. *The need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b. *The need for power* (kebutuhan akan berkuasa)
- c. *The need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Dalam teori *Mc Clelland*, ia mengemukakan bahwa individu itu mempunyai cadangan energi potensi, yang dimana jika energy ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung dengan dorongan motivasi individu dan situasi yang ada. Berikut adalah tiga jenis motivasi menurut Mc Clelland.

1) *The need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, selalu berusaha untuk memiliki prestasi tertinggi. Orang yang seperti ini harus siap untuk menerima resiko. Pada kebutuhan akan prestasi ini termasuk dorongan untuk melebihi dan berusaha keras. Selain itu, menurut Mc Clelland ia menjelaskan setiap individu itu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, dalam hal ini dijelaskan bahwa nAch (kebutuhan akan prestasi) lebih kepada dorongan individu untuk berjuang lebih kepada dorongan individu untuk berjuang lebih keras dan giat untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh suatu penghargaan.

2) *The need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Mc Clelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk bisa mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan akan kekuasaan, dengan ia

bisa memimpin atau berkuasa, maka membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa juga, sehingga ia tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan dapat mengendalikan individu yang lain. Mc Clelland mengerucutkan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan ini tinggi, maka ia akan cenderung memiliki karakter yang bertanggung jawab, berjuang untuk bisa mempengaruhi individu yang lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial.

3) *The need for affiliation* (Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat)

Kebutuhan untuk berafiliasi adalah kebutuhan untuk dapat memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini dapat ditandai dengan kecenderungan individu yang memiliki motif tinggi untuk terjalannya

sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi yang kooperatif, dan menginginkan untuk dapat memiliki hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. David Mc Clelland mengemukakan bahwa salah satu pilar utama dalam ambisi profesional adalah kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*). Individu yang memiliki n-Ach tinggi akan menunjukkan determinasi diri yang kuat untuk mencapai posisi karier tertentu. Dalam konteks wanita karier, teori ini menjelaskan bahwa ambisi bukan sekadar mencari posisi, melainkan bentuk manifestasi dari dorongan internal untuk membuktikan kompetensi diri di tengah tantangan lingkungan kerja dan ekspektasi sosial.¹⁹

Pemaparan teori motivasi berprestasi di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa perilaku

¹⁹ M. A. Akhsan, "Analisis Terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Pembelajaran Bahasa Arab di MTs-NU Al-Islamiyah Asembagus Menurut Teori McClelland," *Jurnal Bahasa Arab dan Pendidikan Bahasa Arab* 3, no. 2 (2022): 132.

profesional karyawan wanita sangat dipengaruhi oleh cara mereka mengelola cadangan energi potensial di dalam diri dan merespons situasi kerja. Ketika dorongan untuk berprestasi (*need for achievement*) memimpin orientasi kerja mereka, tuntutan persaingan di ranah retail maupun industri tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sarana aktualisasi diri. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan berprestasi dan berafiliasi yang seimbang akan membentuk karakter pekerja wanita lajang yang mandiri, bertanggung jawab, serta adaptif terhadap dinamika lingkungan sosialnya.

5. Teori Herarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan. Maslow mendefinisikan pengalaman puncak (*experience peak*) sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Maslow mengemukakan bahwa manusia

memiliki lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara berjenjang. Dalam studi mengenai ambisi karier wanita, fokus utama terletak pada tingkatan tertinggi, yaitu Aktualisasi Diri.

a. Pemenuhan Kebutuhan Dasar Vs Karier

- 1) Kebutuhan Fisiologis dan Rasa Aman: Bagi sebagian wanita, bekerja mungkin dimulai sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan dasar (gaji). Namun, bagi wanita dengan ambisi tinggi, karier adalah tentang melampaui level ini.
- 2) Kebutuhan sosial: Hal ini berkaitan dengan dukungan keluarga dan lingkungan kerja.

b. Aktualisasi Diri (Puncak Piramida)

Aktualisasi diri adalah keinginan seseorang untuk menjadi apapun yang ia mampu capai sesuai potensi maksimalnya.

- 1) Relevansi pada wanita lajang: Biasanya memiliki ruang lebih luas untuk mengejar aktualisasi diri secara mandiri karena hambatan peran domestik yang

masih minim.

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dengan Aktualisasi Diri sebagai tingkatan tertinggi.²⁰ Berdasarkan pemaparan teori *hierarki* kebutuhan di atas, penulis menyimpulkan bahwa ambisi karier pada perempuan lajang merupakan bentuk pergeseran orientasi Kebutuhan. Ketika kebutuhan dasar (fisiologis dan rasa aman) telah terpenuhi melalui kemandirian finansial, fokus psikologis subjek akan bergerak naik menuju puncak piramid, yaitu aktualisasi diri.

²⁰ Asnah, Y., "Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka," *Jurnal Libraria* 6, no. 2 (2018): 349.