

JURNAL PSIKOLOGI

Teori & Terapan

Rasa Malu dan Presentasi Diri Remaja di Media Sosial

Herdyani Kusumasari & Diana Savitri Hidayati

Hubungan Sikap dan Norma Subyektif Dengan Niat Mengonsumsi
Tablet Suplementasi Besi Pada Ibu Hamil di Banjarmasin

Sudjarmiko Setyobudihono & Ermina Istiqomah

Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja

Nugroho Hadi Nur Hendri Putranto & Tri Muji Ingarianti

Makna Harga Diri Berdasarkan Perspektif Remaja Madura
dalam Konteks Budaya Madura: Sebuah Studi Pendahuluan

Diana Rahmasari

Hubungan antara *Servant Leadership* dengan Komitmen Organisasi
Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo

Fachreza Abhitama Akbar & Olievia Prabandini Mulyana

Nilai - Nilai Personal Pembentuk Persepsi Dukungan Organisasi

Umi Anugerah Izzati, Fendy Suhariadi & Cholichul Hadi

Volume 4	Nomor 2	Halaman 91 - 168	Februari 2014	ISSN : 2087-1708
----------	---------	------------------	---------------	------------------

JURNAL PSIKOLOGI

Teori & Terapan

Jurnal Psikologi: Teori & Terapan terbit dua kali dalam setahun pada bulan Agustus dan Pebruari. Jurnal ini memuat tulisan-tulisan ilmiah berdasarkan penelitian dan pemikiran kritis tentang berbagai isu yang berkembang dalam ranah psikologi teoritis maupun terapan.

Ketua Penyunting:

Muhammad Syafiq

Penyunting Pelaksana:

Siti Ina Savira
Ni Wayan Sukmawati
Miftakhul Jannah

Tata Usaha:

Musaropah

Alamat Penerbit dan Redaksi: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Kampus UNESA Lidah Wetan, Surabaya 60215
Telp.031-7532160 Fax.031-7532112

Jurnal ini menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh jurnal atau media publikasi lainnya. Persyaratan bagi penulis tercantum pada halaman sampul belakang. Tulisan yang masuk akan dievaluasi dan disunting. Penyunting dapat melakukan perubahan pada tulisan yang dimuat tanpa mengubah substansinya.

JURNAL PSIKOLOGI

Teori & Terapan

DAFTAR ISI

Rasa Malu dan Presentasi Diri Remaja di Media Sosial Herdyani Kusumasari & Diana Savitri Hidayati <i>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang</i>	91-105
Hubungan Sikap dan Norma Subyektif dengan Niat Mengonsumsi Tablet Suplementasi Besi Pada Ibu Hamil di Banjarmasin Sudjatmiko Setyobudihono <i>Program Studi Keperawatan STIKES Cahaya Bangsa, Banjarmasin</i> Ermina Istiqomah <i>Prodi Psikologi Fak. Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru</i>	106-112
Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja Nugroho Hadi Nur Hendri Putranto & Tri Muji Ingarianti <i>Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang</i>	113-129
Harga Diri dan Religiusitas dengan Resiliensi Pada Remaja Madura Berdasarkan Konteks Sosial Budaya Madura Diana Rahmasari, Miftakhul Jannah & Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi <i>Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya</i>	130-139
Hubungan Antara Servant Leadership Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo Fachreza Abhitama Akbar & Olievia Prabandini Mulyana <i>Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya</i>	140-151
Nilai - Nilai Personal Pembentuk Persepsi Dukungan Organisasi Umi Anugerah Izzati <i>Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya</i> Fendy Suhariadi & Cholichul Hadi <i>Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya</i>	152-159

Rasa Malu dan Presentasi Diri Remaja di Media Sosial

Herdyani Kusumasari dan Diana Savitri Hidayati¹
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Abstract: *An individual will perform self-impression to be accepted by society and can establish a social relationship. Someone do the self presentation so they can be accepted by the environment. However, there are some people which have obstacle to do their self presentation to make a social relationship. We can called that condition with shyness. Social media can be well accepted a mediator for shy person to presented their self. The purpose of this research is to find out the correlation between shynees with self presentation on adoloscence in social media. This research has done to 96 sample of 13 – 16 years old active user of social media like Facebook, Twitter, Path, Instagram, Blog, and Youtube. The result with Pearson Product Moment test says the coeficient correlation (r) between two variables is 0,281. That is shows that between the two variables have a positive correlation with the signification level is 0,006 ($p < 0,05$) which says that the two variables have a significant correlation.*

Keywords: *Shyness, Self-presentation, Social Media, Adoloscence.*

Abstrak: Individu akan melakukan pengelolaan kesan agar dapat diterima oleh masyarakat dan dapat menjalin sebuah hubungan sosial. Presentasi diri dilakukan agar individu dapat diterima dengan baik oleh lingkungan sekitarnya. Namun, beberapa orang akan mengalami suatu hambatan dalam melakukan presentasi dirinya secara langsung untuk melakukan suatu hubungan sosial. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai rasa malu (*shyness*). Media sosial merupakan salah satu perantara bagi orang pemalu untuk melakukan presentasi dirinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara rasa malu dengan presentasi diri remaja melalui media sosial. Penelitian ini dilakukan pada 96 orang remaja berusia 13 – 16 tahun yang aktif di media sosial yaitu Facebook, Twitter, Path, Instagram, Blog, dan Youtube. Hasil yang diperoleh dengan uji *Pearson Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi (r) antara kedua variabel sebesar 0,281 dengan taraf signifikasinya adalah 0,006 ($p < 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan.

Kata Kunci: Rasa Malu, Presentasi Diri, Media Sosial, Remaja.

Media sosial yang saat ini mulai berkembang di kalangan anak muda seperti Facebook, Twitter, Instagram, Blogger, dan sebagainya dapat dikatakan sebagai fasilitas untuk melakukan sebuah hubungan sosial di dunia maya. Kebanyakan pengguna akun media sosial melakukan pencarian teman sebanyak-banyaknya melalui akun tersebut agar dianggap populer. Padahal tidak semua

akun yang meminta untuk menjadi teman di media sosial adalah orang yang benar-benar dikenal.

Media sosial seakan menjadi dunia baru bagi pengguna internet untuk menunjukkan dirinya kepada orang lain. Apalagi saat ini banyak tersedia alat komunikasi (*gadget*) dengan harga terjangkau yang memudahkan penggunaannya untuk melakukan akses media

¹⁾ *Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Diana Savitri Hidayati melalui e-mail: dhi2savitri@gmail.com*

sosial. Hal tersebut menyebabkan akun media sosial dapat dimiliki oleh setiap kalangan. Tidak perlu dipungkiri jika saat ini orang lebih banyak terlihat sibuk dengan *gadget* mereka daripada dengan situasi di sekitarnya. Update status, mengunggah foto maupun video, mencurahkan perasaan, dan interaksi pribadi lainnya dapat dengan mudah dilakukan di media sosial. Nurudin (2012) juga menganggap bahwa media sosial seperti Facebook banyak digunakan untuk memanjatkan doa, seakan media sosial adalah Tuhan baru di kalangan masyarakat saat ini dengan berbagai macam bentuk komunikasi serba digital.

Maraknya penggunaan media sosial tersebut membuat presentasi diri di media sosial menjadi kegiatan yang sangat penting. Presentasi diri (*self presentation*) biasanya dilakukan seseorang untuk memulai sebuah hubungan dengan orang lain dengan cara pengungkapan diri. Presentasi diri dilakukan agar individu dapat diterima dengan baik oleh lingkungan sekitarnya. Agar dapat diterima oleh masyarakat, individu akan melakukan pengelolaan kesan, yaitu proses dimana individu melakukan seleksi dan mengontrol perilaku mereka sesuai dengan situasi dimana perilaku itu dihadirkan serta memproyeksikan pada orang lain suatu image yang diinginkannya (Dayakisni & Hudaniah, 2009). Oleh karena itu, media sosial dapat membantu seseorang untuk membuat gambaran diri yang diinginkan sebebas-bebasnya dengan tujuan agar dapat diterima oleh orang lain disekitarnya.

Pentingnya presentasi diri di media sosial membuat seseorang akan melakukan apapun untuk menarik perhatian orang lain. Seperti contoh kasus seorang wanita asal Los Angeles yang terobsesi dengan media sosial rela melakukan operasi plastik berkali-kali agar terlihat menarik saat melakukan foto *selfie* yang diunggah pada akun media sosialnya (Nigrum, 2014). Lain halnya

dengan wanita asal Tiongkok yang mengunggah foto cantik yang mencerminkan dirinya di media sosial demi mendapatkan pria idaman. Namun ternyata setelah bertemu secara langsung, sang pria sangat kecewa dan marah karena gambaran diri wanita tersebut tidak sesuai dengan foto yang ditampilkan di media sosial (Alia, 2015).

Berdasarkan contoh kasus diatas, seseorang perlu memikirkan kembali dampak baik maupun buruk yang terjadi setelah melakukan presentasi di media sosial terhadap dirinya. Dampak dari presentasi diri melalui media sosial tersebut bisa menjadi positif maupun negatif tergantung dari cara seseorang tersebut mempresentasikan dirinya. Dampak positif dalam melakukan presentasi diri di media sosial antara lain dapat menjalin hubungan dengan keluarga maupun teman yang sudah lama tidak bertemu, menambah teman, meningkatkan kesempatan untuk belajar, dan memudahkan untuk berbagi informasi terbaru (O'Keeffe & Pearson, 2011). Sedangkan dampak negatifnya antara lain berkurangnya privasi, mengurangi kemampuan bersosialisasi di dunia nyata, *cybercrime* bahkan pornografi.

Kecenderungan dalam penggunaan media sosial merupakan adanya perasaan individual dan dorongan untuk diakui dan promosi diri (Albarran, 2013). Tidak hanya orang dewasa, pengguna internet saat ini juga telah didominasi oleh anak remaja. Hasil penelitian Pew Internet & American Life Project menunjukkan pada tahun 2007, sebanyak 93% remaja pengguna internet usia 12 – 17 tahun memberikan perlakuan pada aktivitas di internet sebagai tempat untuk interaksi sosial dimana remaja dapat berbagi hasil kreativitasnya, menceritakan pengalaman, dan berinteraksi dengan orang lain (Lenhart dkk, 2007). Livingstone (dalam Albarran, 2013) juga mengungkapkan bahwa remaja pada umumnya menggunakan media sosial untuk mendapatkan banyak teman,

adanya sedikit privasi, dan pesona narsistik dengan menunjukkan dirinya.

Kementrian Kominfo yang dibantu oleh UNICEF melakukan sebuah penelitian mengenai aktivitas online pada anak-anak dan remaja usia 10-19 tahun. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari 98 persen anak-anak dan remaja yang disurvei, 79,5 persen diantaranya adalah pengguna internet (Broto, 2014). Menurut Broto (2014), tiga hal yang mendorong atau memotivasi anak-anak dan remaja melakukan akses internet adalah untuk mencari informasi, menghubungkan dengan teman-temannya (baik yang sudah lama maupun baru), dan sebagai hiburan. Media sosial merupakan salah satu akses bagi setiap orang agar terhubung dengan teman-temannya di dunia maya.

Menurut Papalia, Olds, dan Feldman (2009) masa remaja dimulai pada usia 12 atau 13 tahun dan berakhir pada awal dua puluhan tahun. Hurlock (1980) mengungkapkan bahwa remaja diawali pada usia 13 – 16 tahun. Individu akan mengalami tahap pencarian identitas diri saat mulai memasuki usia tersebut. Hal itu sesuai dengan tahap perkembangan Erikson yang kelima (Santrock, 2003). Saat individu memasuki usia ini maka perilaku yang muncul merupakan pengaruh dari pergaulan lingkungan, terutama dengan kelompok teman sebaya.

Pada tahap perkembangan remaja tersebut, individu membutuhkan pergaulan dengan teman sebaya lebih banyak daripada dengan orangtua. Menurut Hurlock (1997), hal tersebut dikarenakan remaja membutuhkan seseorang yang dapat dipercaya, dapat diajak bicara, dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, remaja lebih banyak meluangkan waktu dengan teman sebayanya karena memiliki minat dan nilai-nilai yang sama. Minat individu pada tahap remaja tidak lagi pada teman yang sejenis, namun bertambah lebih besar pada lawan

jenisnya. Penggunaan sosial media di kalangan remaja merupakan salah satu bentuk pengaruh kelompok teman sebaya terhadap individu agar turut aktif dalam pembuatan akun di dunia maya. Individu akan menampilkan sisi terbaik mereka melalui akun tersebut untuk memperoleh kesan baik dari pengguna media sosial lainnya. Penampilan kesan dapat dilakukan melalui update status, profil, komentar kepada "teman" lain, dan sebagainya.

Sebuah penelitian dilakukan oleh Mitja D. Back yang merupakan pengajar psikologi di Johannes Gutenberg-University of Mainz mengenai profil seseorang di media sosial (dalam Fahmi, 2011). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seseorang menggunakan profil di media sosial bukan untuk menampilkan identitas yang ideal, namun untuk menampilkan kepribadian mereka yang sebenarnya yang mungkin dapat meningkatkan ketenaran. Jadi bagaimanapun seseorang membuat profil sebaik apapun, hal tersebut tetap mempresentasikan kepribadian individu yang sebenarnya.

Penelitian Wong (2012) yang menguji mengenai presentasi diri dan pencarian dukungan sosial mahasiswa melalui Facebook. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa melakukan pencarian dukungan sebagai bentuk interaksi dengan teman-temannya daripada melakukan *self-update*. *Self-update* merupakan bagian dari presentasi diri yang dilakukan di media sosial. Selain itu, mahasiswa juga membentuk perilaku serta mempresentasikan diri mereka terhadap kesan yang diharapkannya. Penggunaan Facebook juga dilakukan untuk mencari dan menerima dukungan sosial saat dibutuhkan.

Individu yang cenderung memiliki determinasi diri rendah akan lebih sering menggunakan presentasi diri (Lewis & Neighbors, 2005). Determinasi diri masing-masing individu terdiri dari tiga tujuan yang

berbeda yaitu otonomi, kontrol, dan impersonal. Individu yang mengontrol dan tidak menunjuk orang tertentu (impersonal) sebagai tujuannya, menunjukkan hasil yang lebih tinggi dalam melakukan strategi presentasi diri. Sedangkan individu yang tujuannya bersifat otonomi menunjukkan lebih sedikit dalam penggunaan strategi presentasi diri. Penelitian dari Ong, dkk (2011) menjelaskan mengenai hubungan antara narsisme dan extrovert dengan presentasi diri remaja di Facebook. Hasil menunjukkan bahwa remaja narsistik maupun ekstrovert lebih menonjolkan sisi dari diri mereka secara umum, seperti rating foto profil maupun banyaknya update status.

Presentasi diri juga dilakukan saat seseorang melakukan kegiatan online pribadi, seperti untuk melakukan kencan online (*online dating*) sesuai dengan hasil penelitian oleh Gibbs, Ellison, dan Heino (2006). Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat empat dimensi keterbukaan diri (*self-disclosure*) yang dirasa membuat sukses kegiatan kencan online yaitu kejujuran, kuantitas, tujuan, dan valensi. Namun dimensi kejujuran tersebut memiliki efek negatif. Lebih jauh lagi, pengalaman merupakan salah satu prediktor kesuksesan seseorang dalam melakukan *online dating*. Jadi, penelitian tersebut secara tidak langsung mengidentifikasi kesuksesan *online dating* dengan strategi yaitu berdasarkan pengalaman versus kesuksesan dengan presentasi diri.

Jensen dkk. (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh interaksi dalam melakukan presentasi diri. Pengaruh interaksi tersebut berupa motivasi kesan dan pola pikir seseorang saat melakukan presentasi diri dalam inventori kepribadian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kesan maupun pola pikir sangat berpengaruh signifikan terhadap presentasi diri. Subjek dengan tingkat motivasi kesan yang tinggi

menunjukkan pola pikir yang kuat berpengaruh terhadap presentasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan seperti yang diuraikan sebelumnya menggambarkan pentingnya presentasi diri seseorang yang dilakukan individu di dunia maya. Presentasi diri yang dilakukan di dunia maya merupakan karakter yang dibentuk atau diinginkan seseorang agar dapat melakukan interaksi dengan teman-temannya maupun mencari perhatian lawan jenis untuk melakukan hubungan lebih lanjut. Lebih lanjut diungkapkan bahwa pengalaman seseorang yang sering berinteraksi di dunia maya mendapat lebih banyak respon dari orang lain, namun kejujuran memiliki dampak yang negatif. Jadi orang lain tidak dapat mengetahui bagaimana karakter seseorang tersebut yang sebenarnya.

Beberapa orang akan mengalami suatu hambatan dalam melakukan presentasi dirinya secara langsung untuk melakukan suatu hubungan sosial. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai rasa malu (*shyness*), dengan pengertian menurut Lynn Henderson dan Philip Zimbardo adalah suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketidaknyamanan atau adanya hambatan dalam suatu keadaan interpersonal (situasi yang melibatkan interaksi dengan orang lain), dan ketidaknyamanan tersebut memiliki pengaruh terhadap tujuan interpersonal maupun profesional (dalam Maltby dkk, 2007).

Rasa malu (*shyness*) yang dimiliki oleh orang dewasa maupun orangtuanya tidak berhubungan dengan kemampuan sosial yang dimiliki. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Arroyo, Nevarez, dkk (2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan sosial yang dimiliki orang dewasa berhubungan signifikan dengan komunikasi keluarga yang dirasakan, namun tidak berhubungan dengan kemampuan sosial

orangtua mereka. Hal tersebut dapat diprediksi bahwa orang dewasa dan orangtua yang memiliki rasa malu tinggi akan menunjukkan ketidakefektifan kemampuan sosialnya yang berhubungan dengan kurangnya persepsi positif dalam komunikasi keluarga.

Baker dan Oswald (2010) mengindikasikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi antara *shyness* dan pengguna Facebook, dimana individu yang memiliki rasa malu tinggi (saat dibandingkan dengan individu yang memiliki rasa malu rendah), memiliki hubungan yang kuat dalam penggunaan Facebook dan kualitas pertemanannya. Penggunaan Facebook tidak berhubungan dengan kesepian diantara individu yang memiliki tingkat rasa malu tinggi. Layanan jaringan sosial online kemungkinan merupakan tempat yang nyaman bagi individu yang pemalu untuk berinteraksi dengan orang lain.

Uraian latar belakang tersebut menunjukkan bahwa presentasi diri merupakan salah satu hal yang penting bagi seseorang untuk menjalin sebuah hubungan dengan orang lain. Hubungan yang dimaksud bisa berupa hubungan pertemanan, rekan bisnis, teman diskusi, maupun dalam pencarian pasangan hidup. Melalui media sosial individu memiliki ruang yang luas untuk menunjukkan atau mempresentasikan dirinya sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Schlenker & Leary (1982), ada dua kemungkinan seseorang memiliki rasa aman dalam lingkungan sosialnya yaitu saat seseorang tidak memiliki tujuan tertentu untuk memberikan kesan pada orang lain sehingga tidak terlalu memikirkan reaksi orang lain terhadap dirinya. Kemungkinan lainnya adalah seseorang berusaha untuk memberikan kesan tertentu pada orang lain dan percaya bahwa hal tersebut dapat dilakukannya. Dalam hal ini seorang pemalu memiliki rasa aman saat berinteraksi sosial di

media sosial karena mereka lebih mampu memberikan kesan mengenai dirinya secara bebas tanpa menghadapi secara langsung reaksi dari orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, individu dengan *shyness* tinggi lebih nyaman melakukan interaksi sosial melalui media sosial. Dapat dikatakan bahwa media sosial merupakan salah satu perantara bagi orang pemalu untuk melakukan presentasi dirinya yang sebenarnya. Menurut asumsi penulis, rasa malu memiliki hubungan terhadap presentasi diri yang dilakukan seseorang di dunia maya atau media sosial karena bentuk interaksi dengan orang lain tidak langsung namun cukup mendapat timbal balik.

Melalui penelitian ini dimunculkan sebuah rumusan masalah yaitu bagaimana hubungan antara *shyness* dengan presentasi diri remaja melalui media sosial. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *shyness* dengan presentasi diri remaja melalui media sosial. Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah untuk menambah bahan penelitian dalam bidang psikologi sosial mengenai hubungan yang terjadi antara rasa malu dengan presentasi diri seseorang melalui media sosial

Presentasi Diri

Menurut De Lamater dan Myers (2007) presentasi diri adalah usaha yang dilakukan individu, baik sadar maupun tidak sadar, untuk mengontrol diri sendiri sesuai dengan gambaran yang diinginkan dalam suatu interaksi sosial. Bentuk dari presentasi diri ada yang terjadi secara alami atau natural, namun juga ada beberapa yang dibuat-buat. Presentasi diri yang berhasil membutuhkan usaha untuk mengontrol bagaimana orang lain mendefinisikan situasi interaksi dan mengikutsertakan identitas yang disetujui.

Schlenker mengungkapkan bahwa

presentasi diri merupakan bagian dari *impression management* yang merupakan suatu usaha untuk mengatur kesan yang orang lain tangkap mengenai kita baik yang disadari maupun tidak (dalam Sarwono & Meinarno, 2012). Sehingga *impression management* dapat memprediksi presentasi diri yang akan tampak dalam suatu situasi sosial. Namun kegagalan identitas dapat terjadi karena ketidakefektifan presentasi diri. Konsekuensi yang harus dihadapi jika terjadi kegagalan antara lain (De Lamater & Myers, 2007): (a) individu akan merasa malu jika identitas yang ditunjukkan tidak dipercaya; (b) pengulangan kegagalan yang tampak jelas dalam melakukan presentasi diri membuat orang lain mengubah identitas pelaku dengan tindakan yang disengaja; (c) muncul stigma cacat fisik, moral, dan sosial individu dan secara permanen merusak identitas mereka.

Menurut teori Goffman (dalam Dayakisni & Hudaniah, 2009) terdapat enam macam strategi presentasi diri yang dilakukan seseorang, yaitu: (a) *Ingratiation*; yaitu bentuk strategi seseorang dengan mengambil muka / menjilat dengan pujian, pendengar yang baik, ramah, dan sebagainya agar tampak tulus di depan orang lain. (b) *Intimidation*; strategi ini dilakukan agar seseorang tampak menakutkan dan berbahaya. (c) *Self-promotion*; untuk menunjukkan pada orang lain bahwa dirinya kompeten atau ahli dalam bidang tertentu. (d) *Exemplification*; strategi ini dilakukan seseorang untuk memproyeksikan penghargaannya pada kejujuran dan moralitas, namun terkadang tidak tulus dalam melakukannya. (e) *Supplication*; seseorang menunjukkan kelemahannya pada orang lain untuk mendapatkan pertolongan maupun simpati. (f) *Self-handicapping*; seseorang berpura-pura mendapat hambatan saat melakukan kegiatan saat merasa ego yang dimiliki terancam.

Baumeister (dalam Grietens, 1999)

membagi motif presentasi diri ke dalam dua kategori yaitu memuaskan *audience* dan membangun diri (*self-construction*). Jika tujuan utamanya adalah memuaskan *audience*, individu tersebut berharap menerima kembali kebaikan berupa materi atau penghargaan dari sosialnya dengan menampilkan karakteristik dirinya yang dapat membuat orang lain akan mengapresiasi. Jika *self-construction* menjadi target utama, presentasi diri akan diartikan sebagai maksud dari pemenuhan diri sendiri. Presentasi diri ditujukan untuk menetapkan, memelihara, dan membersihkan sebuah gambaran individu dalam pikiran orang lain. Hal tersebut menjadi sesuatu yang perlu dipertimbangkan pada identitas sosial individu.

Rasa Malu

Definisi rasa malu (*shyness*) menurut Carducci & Golant (2009) adalah adanya ketidaknyamanan dan hambatan perilaku yang terjadi jika terdapat kehadiran orang lain di dekatnya. Bentuk *shyness* dapat ditunjukkan dengan diam, perasaan malu, muka menjadi merah, gagap, dan cemas. Namun perilaku *shyness* juga dapat diobservasi langsung dengan ciri-cirinya yaitu menjadi lebih pendiam dan menghindari orang-orang maupun lingkungan sekitar yang memberikan stimulus. Lebih lanjut Carducci dan Golant menjelaskan bahwa biasanya orang-orang menghubungkan *shyness* dengan introvert, namun introvert tidak selalu pemalu. Terlihat cemas, kesadaran diri, dan pikiran untuk melawan yang biasanya terjadi pada pemalu tidak tampak pada introvert. Orang pemalu sangat menginginkan oranglain untuk memperhatikan dan menerima mereka, namun mereka tampaknya tidak memiliki kemampuan pikiran, perasaan, dan sikap yang mampu membantu mereka menghadapi interaksi sosial.

Shyness bukan penyakit sosial seperti *social phobia* atau gangguan kecemasan

sosial. Penyakit mental tersebut biasanya dirawat dengan pengobatan dan psikoterapi. *Shyness* tidak termasuk dalam *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder IV* (DSM IV) karena hal itu bukan penyakit mental, namun hanya fase normal dari kepribadian. Orang pemalu kebanyakan tidak mencoba untuk untuk menghindari orang lain namun lebih mencari mereka walaupun mengalami kesulitan dalam membuat suatu hubungan.

Menurut Dingman & Bloom (2012) rasa malu terjadi saat seseorang tidak melakukan suatu perilaku yang menjadi kepentingan terbaik mereka sendiri karena merasa takut bahwa hasilnya akan negatif. *Shyness* dapat dideskripsikan juga sebagai rasa cemas atau canggung saat seseorang berada di suatu situasi baru atau didekati oleh orang lain yang tidak dikenal. Bentuk yang lebih kuat dari *shyness* adalah *social anxiety* atau *social phobia* dan bisa termasuk dalam salah satu gejala Asperger.

Maltby (2007) mengungkapkan bahwa reaksi *shyness* dapat terjadi pada beberapa atau semua tingkatan berikut: (a) kognisi, (b) afeksi, (c) fisik, dan (d) perilaku. Salah satu contoh gejala yang tampak pada masing-masing tingkatan seperti pada tingkat kognisinya yaitu takut terhadap evaluasi negatif dan terlihat bodoh di depan orang lain. Orang yang memiliki rasa malu akan berpikir bahwa dirinya lemah sedangkan orang lain memiliki power atau kuat. Pada tingkat afeksi gejala yang muncul antara lain perasaan malu, self-esteem rendah, cemas, depresi, dan sebagainya. Muka memerah, berkeringat, merasa pusing, gemeteran, dan jantung berdetak cepat merupakan gejala yang tampak jika dilihat dari fisiknya. orang pemalu juga akan melakukan perilaku yang tampak tidak nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain seperti berbicara sangat pelan, melakukan kesalahan dalam berbicara (bicara terlalu cepat atau tiba-tiba tidak bisa

mengeluarkan kata-kata), dan lain sebagainya.

Terdapat dua jenis *shyness* yaitu *situational (state) shyness* dan *dispositional (trait) shyness*. *Situational shyness* melibatkan emosi dan kognisi yang merupakan pengalaman dari rasa malu itu sendiri. Tipe ini dapat terjadi sewaktu-waktu oleh siapapun, terutama pada suatu situasi sosial. Sedangkan *dispositional shyness* merupakan malu yang bersifat jangka panjang atau permanen walaupun dalam waktu maupun situasi yang berbeda. Russell, Cutrona, & Jones (dalam Maltby dkk, 2007) mengungkapkan bahwa *dispositional shyness* dapat berkurang saat keadaan sekitar yang harus dihadapi berubah. Tipe ini merupakan ciri kepribadian yang muncul secara stabil sewaktu-waktu dan tergantung situasi yang dihadapi.

Melalui tinjauan teori yang telah dijelaskan di atas dapat diambil sebuah hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antar variabel penelitian. Dapat dikatakan jika seorang remaja memiliki rasa malu yang tinggi, maka semakin tinggi pula presentasi diri yang dilakukannya di media sosial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Azwar (2001) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang lebih menekankan analisisnya pada data numerikal atau angka kemudian dihitung dengan metode statistik. Rancangan penelitian menggunakan penelitian korelasional yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2001). Terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rasa malu dan variabel terikatnya adalah presentasi diri.

Partisipan

Subjek penelitian yang digunakan adalah remaja dengan rentang usia antara 13 hingga 16 tahun. Selain itu subjek juga masih aktif dalam penggunaan media sosial, seperti Facebook, Twitter, Blog, Path, Youtube, dan Instagram. Kriteria aktif di media sosial yaitu subjek masih melakukan update status, tulisan, maupun foto dan memberikan komentar atau tanggapan pada akun lain setiap hari atau setidaknya minimal seminggu sekali. Subyek penelitian berjumlah 96 subjek, dimana subjek dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang dan laki – laki berjumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Menurut Latipun (2011) *accidental sampling* merupakan sampel yang diambil karena faktor kebetulan yang dijumpai peneliti sesuai dengan kriteria penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Rasa malu adalah suatu keadaan dimana individu merasa gugup dan menghindari interaksi sosial dengan orang lain karena cemas mendapatkan evaluasi dari orang lain mengenai dirinya. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur rasa malu adalah adaptasi serta pengembangan *Shyness Scale* dari Buss and Cheek dengan model skala Likert. Aspek yang akan diungkap dalam skala rasa malu ini meliputi kognitif, afektif, fisik, dan perilakunya. Aspek-aspek tersebut berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Maltby dkk (2007) mengenai reaksi rasa malu dalam tingkatan aspek tersebut. Validitas skala bergerak dari 0,326 – 0,671, sedangkan uji reliabilitas item menggunakan Cronbach's Alpha adalah 0,904.

Presentasi diri adalah upaya individu untuk berperilaku sesuai dengan penilaian orang lain terhadap dirinya sendiri agar dapat diterima dalam suatu hubungan dengan melakukan strategi-strategi tertentu. Instrumen penelitian tersebut mengenai

presentasi diri di media sosial ini disusun sendiri oleh peneliti dengan model skala Likert. Skala tersebut mengungkap aspek-aspek mengenai strategi presentasi diri melalui media sosial. Enam aspek dalam strategi presentasi diri tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Goffman yang terdiri dari *Ingratiation, Intimidation, Supplication, Self-Handicapping, Self Promotion, dan Exemplification* (Dayakisni dan Hudaniah, 2009). Validitas skala bergerak dari 0,308 – 0,637, sedangkan uji reliabilitas item menggunakan Cronbach's Alpha adalah 0,856.

Teknik Analisa Data

Penelitian diawali penyusunan skala Rasa Malu dan Presentasi Diri di Media Sosial oleh peneliti. Setelah selesai disusun, skala diuji coba terlebih dahulu kepada 45 orang sesuai dengan karakteristik penelitian, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mendapatkan item yang valid. Lalu, item valid tersebut disebar kembali kepada subjek penelitian sebanyak 110 orang. Penyebaran skala dilakukan dengan dua macam cara, yaitu melalui online dan penyebaran secara langsung. Penyebaran melalui online dilakukan dengan cara membagikan link yang berisi skala melalui Facebook dan Twitter. Penyebaran secara langsung dilakukan dengan mencari subjek sesuai dengan kriteria penelitian yang berada di wilayah sekitar peneliti berada, seperti di perumahan, sekolah, dan tempat umum lainnya. Kemudian subjek diminta untuk mengisi skala berupa booklet yang sudah dicetak.

Setelah pencarian subjek selesai dilakukan, peneliti melakukan pengelompokan hasil *screening* subjek. Pengelompokan tersebut bertujuan untuk memilih subjek yang sesuai dengan kriteria dan yang tidak termasuk dalam kriteria penelitian. Setelah mendapatkan 96 subjek yang sesuai dengan

kriteria, data diinput ke dalam Ms. Excel sebagai arsip. Sedangkan pengujian skala tersebut dihitung menggunakan SPSS 2.0 dengan uji korelasi. *Pearson Product Moment*. Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan adalah rasa malu sebagai variabel bebas (variable X) dan presentasi diri sebagai variabel terikat (variable Y). linier antara kedua variabel kontinu (Uyanto, 2009). Kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan pada 96 anak remaja berusia 13 – 16 tahun yang masih aktif dalam penggunaan media sosial. Aspek yang diukur pada variabel rasa malu meliputi kognitif, afeksi, fisik, dan perilaku. Sedangkan aspek yang diungkap pada variabel presentasi diri mengungkap strategi presentasi diri yang dilakukan di media sosial meliputi *ingratiation*, *supplification*, *intimidation*, *exemplification*, *self-handicapping*, dan *self-promotion*. Hasil penelitian yang telah dilakukan akan diuraikan serta dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi hasil penelitian berdasarkan usia

Usia	Jumlah Subjek	Prosentase
13 tahun	19 orang	20%
14 tahun	31 orang	32%
15 tahun	30 orang	31%
16 tahun	16 orang	17%
Jumlah	96 orang	100%

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat jumlah subjek pada usia 14 yang paling banyak jumlahnya diantara usia lain yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 32%. Kemudian dengan selisih jumlah yang tidak terlalu jauh adalah subjek berusia 15 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 31%. Selanjutnya adalah jumlah subjek pada usia 13 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 20%.

Kemudian yang terakhir adalah subjek pada usia 16 tahun yang berjumlah 16 orang atau sebesar 16%. Peneliti menentukan skor tertinggi dan skor terendah pada kedua variabel dengan rumus *T-score*.

Tabel 2. Perhitungan T-score Rasa Malu

	Mean	Frekuensi	Prosentase
Besar	T\geq50	44	46%
Perempuan (n=65)		29	45%
Laki-laki (n=31)		15	48%
	43,14		
Kecil	T<50	52	54%
Perempuan (n=65)		36	55%
Laki-laki (n=31)		16	52%
Total		96	100%

Rata - rata yang dihasilkan dari variabel rasa malu adalah 43,14. Tabel diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian lebih banyak termasuk dalam kategori memiliki rasa malu yang kecil yaitu sejumlah 52 subjek penelitian atau sebesar 54%. Sebaliknya subjek yang termasuk kategori rasa malu yang besar berjumlah 44 orang atau sebesar 46%.

Tabel 3. Perhitungan T-score Presentasi Diri

	Mean	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	T\geq50	42	44%
Perempuan (n=65)		32	49%
Laki-laki (n=31)		10	32%
	42,42		
Rendah	T<50	54	56%
Perempuan (n=65)		33	51%
Laki-laki (n=31)		21	68%
Total		96	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebanyak 42 subjek penelitian (44%) termasuk dalam kategori presentasi diri di

aneh
gak ada
sambungannya

media sosial yang tinggi. Sedangkan sebanyak 54 subjek (56%) termasuk kategori presentasi diri di media sosial yang rendah. Sehingga subjek penelitian cenderung termasuk dalam kategori presentasi diri yang rendah di media sosial. Rata - rata yang dihasilkan dari variabel presentasi diri adalah 42,42.

Tabel 4. Hasil Uji Pearson Product Moment

Variabel	Std. Deviation	N	r	r ²	Sig.
Rasa Malu	8,001	96	0,281	8%	0,006
Presentasi Diri	5,133	96			

Hasil analisis data dengan uji Pearson Product Moment, menunjukkan bahwa standar deviasi variabel presentasi diri adalah 5,133. Sedangkan variabel rasa malu memiliki standar deviasi sebesar 8,001. Koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kedua variabel yaitu rasa malu dengan presentasi diri. Nilai signifikansi yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah 0,006. Jika nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan nilai koefisien (r^2), rasa malu memberikan kontribusi sebesar 8% terhadap presentasi diri di media sosial dan 92% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel rasa malu dengan presentasi diri melalui media sosial. Arah hubungan yang ditunjukkan juga menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, semakin besar rasa malu yang dimiliki remaja maka semakin tinggi presentasi diri yang dilakukan di media sosial. Begitu juga sebaliknya, semakin kecil rasa malu yang dimiliki remaja maka semakin rendah pula

presentasi diri yang dilakukan di media sosial. Menurut Zarghooni (2007), presentasi diri merupakan elemen penting yang berpengaruh signifikan pada pengguna Facebook.

Ellison dkk (2007) mengungkapkan bahwa kebanyakan pengguna Facebook yakin bahwa yang akan melihat profil akun mereka adalah orang lain yang seringkali ditemui di situasi nyata. Oleh karena itu, bentuk presentasi diri tersebut tidak hanya dilakukan melalui akun Facebook namun bisa melalui akun – akun media sosial lainnya seperti Instagram, Blog, Twitter, Youtube, dan Path sesuai dengan karakteristik penelitian ini. Presentasi diri yang dilakukan di media sosial dapat berdampak pada perilaku sehari-hari dan mempengaruhi konsep diri penggunanya (Zarghooni, 2007). Konsep diri yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana seseorang berpikir, mengevaluasi, serta memahami dirinya sendiri (McLeod, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 68% (65 orang) remaja berusia 13 – 16 tahun aktif membuka akun media sosial mereka setiap hari. Kemudian sebanyak 17% (16 orang) persen aktif membuka akun mereka seminggu tiga kali dan sisanya sebanyak 15% (14 orang) hanya aktif seminggu sekali. Lebih lanjut diketahui bahwa remaja yang mengakses akun media sosialnya setiap hari, membutuhkan waktu rata-rata paling banyak adalah selama 15-30 menit. Pada remaja yang membuka akun media sosialnya seminggu tiga kali membutuhkan rata-rata adalah 30-60 menit. Sedangkan remaja yang mengakses akun media sosialnya seminggu sekali dengan membutuhkan waktu rata-rata 15-60 menit. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin jarang seseorang mengakses akun media sosialnya, maka semakin lama pula intensitas waktu yang dibutuhkan setiap kali membuka akun tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pentingnya peran

orangtua dalam mengontrol anak saat melakukan kegiatan di media sosial. Hal tersebut masih perlu diperhatikan oleh orangtua karena pada usia remaja memerlukan adanya hubungan pertemanan yang dianggap dapat dipercaya dan sejalan dengan konsep dirinya. Jika tidak ada kedekatan antara anak dan orangtua, maka orangtua tidak pernah tahu apakah kegiatan anak yang dilakukan di media sosial hanya untuk hiburan atau karena faktor lain seperti rasa malu yang dimiliki anak. Oleh karena itu, *attachment* (kedekatan) orangtua terhadap anak pemalu sangat penting. Dari awal kelahiran anak, orangtua memiliki pengaruh yang kuat terhadap kesejahteraan sosial dan rasa percaya diri anak yang bersifat jangka panjang (Considine, 2012). Rasa malu biasanya muncul pada usia dini yang dapat diketahui oleh orangtuanya. Orangtua berperan untuk memberikan dukungan kepada anak agar mereka memiliki keberanian saat berada di situasi sosial (Stein, 2002).

Bentuk presentasi diri yang dilakukan remaja saat melakukan kegiatan online di media sosial menunjukkan bahwa sebagian besar remaja melakukan update status dan mengunggah fotonya. Namun ternyata terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa remaja juga melakukan *chatting* sebagai salah satu bentuk presentasi diri. Berdasarkan hasil penelitian Rui & Stefano (2012) orang Amerika lebih sering melakukan update profilnya melalui status di media sosial, sedangkan orang Singapura lebih sering mengunggah foto – fotonya di media sosial. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa wanita lebih banyak membagikan foto – foto yang dimilikinya namun menyeleksi terlebih dahulu foto yang dianggap kurang bagus untuk tidak diunggah.

Melalui hasil penelitian telah dijelaskan bahwa subjek penelitian menunjukkan adanya hubungan yang cenderung mengarah pada

rasa malu yang kecil (54%) dengan presentasi diri yang rendah (54%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua subjek penelitian yang memiliki rasa malu melakukan presentasi dirinya di media sosial. Begitu juga sebaliknya, tidak semua yang melakukan presentasi diri di media sosial adalah orang yang pemalu. Namun dengan tingkat prosentase sebesar 46%, menunjukkan masih banyak subjek penelitian yang termasuk dalam kategori rasa malu yang besar. Seorang pemalu membutuhkan sebuah perantara untuk melakukan presentasi dirinya kepada orang lain. Menurut Crozier (2001) cara yang mungkin paling efektif dan terjangkau adalah kegiatan online melalui media sosial. Maka dapat terlihat dari prosentase kategori presentasi diri tinggi sejumlah 44%, menunjukkan nilai hampir sepadan pada prosentase rasa malu yang besar. Kemungkinan orang pemalu melakukan interaksi yang dilakukan melalui kegiatan online adalah karena mereka dapat lebih mudah untuk mengontrol kalimat-kalimat yang ingin diungkapkan daripada melakukan komunikasi secara langsung agar dapat memberikan kesan positif yang ditunjukkan pada orang lain (Crozier, 2001).

Sebanyak 45% subjek penelitian yang termasuk kategori rasa malu yang besar adalah subjek dengan jenis kelamin perempuan, sedangkan sebanyak 48% adalah subjek dengan jenis kelamin laki-laki. Walaupun hasil prosentase laki-laki lebih besar, keduanya tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Civitci (2010) yang mengungkapkan bahwa jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam menentukan tingkat rasa malu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa rasa malu disebabkan karena tingkatan sosial yang dimiliki oleh remaja. Remaja pada tingkat sosial rendah lebih malu daripada remaja pada tingkat sosial menengah maupun yang lebih tinggi. Rasa

malu merupakan sifat yang dipengaruhi oleh gen atau keturunan (Stein, 2002). Menurut Crozier (2001) terdapat beberapa faktor penyebab seseorang menjadi malu, antara lain: (a) memiliki cacat fisik; (b) bermasalah dengan aksen atau cara bicaranya; (c) mendapat kekerasan saat anak-anak; (d) dibesarkan oleh orangtua yang terlalu cemas; (e) trauma; (f) saat usia muda berada di tempat penampungan anak; dan (g) situasi yang membuat malu.

Namun jika dilihat dari prosentase presentasi diri yang dilakukan di media sosial, pada subjek perempuan menunjukkan prosentase yang lebih tinggi (49%) daripada laki-laki (32%). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan de Graaf (2011), mengungkapkan bahwa perempuan lebih banyak memiliki foto dan pesan kecil pada profilnya daripada laki-laki. Selain itu perempuan juga lebih banyak melakukan *update status*. Berdasarkan penelitian, laki-laki lebih banyak melakukan presentasi diri di media sosial dengan melakukan video sharing seperti Youtube (Lenhart dkk, 2007). De Graaf (2011) mengasumsikan bahwa perempuan yang lebih terbuka dengan memberikan banyak informasi di media sosial (foto, status, pesan) daripada laki-laki, dapat dikatakan bahwa perempuan lebih aktif dalam membentuk identitasnya.

Nilai koefisien sebesar 8% (r^2) menunjukkan bahwa rasa malu memberikan kontribusi sebesar 8% terhadap presentasi diri remaja di media sosial. Sebanyak 92% sisanya dapat dipengaruhi faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang melakukan presentasi diri di media sosial antara lain narsisme, kecemasan sosial, kesepian (*loneliness*), dan harga diri (Arianna, 2014). Di sisi lain, rasa malu pada beberapa budaya di Indonesia bisa dikatakan sebagai nilai (*value*) yang harus dimiliki setiap individu dalam melakukan interaksi dengan orang lain. Seperti contoh dalam budaya Jawa dikenal

dengan istilah *sungkan* yaitu dimana seseorang merasa tidak enak hati saat berada di situasi tertentu, contohnya pada saat bertemu dengan orang yang lebih tua. Selain itu berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pengguna media sosial yang melakukan presentasi diri adalah seorang pemalu. Begitu juga sebaliknya, tidak semua pemalu akan melakukan presentasi diri di media sosial.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara rasa malu dengan presentasi diri remaja melalui media sosial. Terlihat hubungan positif antara kedua variabel dengan besar koefisien korelasi (r) 0,281. Selain itu kedua variabel juga memiliki hubungan signifikan dengan nilai signifikasinya 0,006. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Namun rasa malu hanya memberikan kontribusi sebesar 8% pada presentasi diri remaja melalui media sosial. 92% sisanya dapat dipengaruhi faktor lain seperti narsisme, kecemasan sosial, kesepian, dan harga diri.

Implikasi dari penelitian ini diperuntukkan bagi para orangtua yang memiliki anak dengan rasa malu besar perlu memberikan dukungan serta mengajari mereka agar merasa nyaman saat berada di situasi sosial. Pertolongan dari profesional tidak mampu membantu mereka menghadapi rasa malu yang dimilikinya, karena faktor kedekatan dari orangtua sangat berpengaruh. Saat anak telah menginjak usia remaja, orangtua perlu melakukan peran ganda untuk menjadi teman sebayanya agar anak dapat terbuka dalam menceritakan permasalahan yang dihadapi. Kemungkinan hal tersebut akan mengurangi intensitas anak dalam melakukan kegiatan online, yang juga dapat menyebabkan kecanduan.

Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang memiliki hubungan dengan presentasi diri di media sosial. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat memfokuskan salah satu media sosial saja untuk diteliti, karena setiap media sosial memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing.

Namun coba hindari penelitian pada pengguna media sosial Facebook karena sudah banyak penelitian yang menggunakan media sosial tersebut. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti tingkat rasa malu seseorang jika ditinjau dari budaya yang dimiliki.

References

- Albarran, A. B. (2013). *The social media industries*. New York: Routledge
- Aliana, S. S. (2015). *Wanita ini babak belur dipukuli teman kencan online*. Diakses tanggal 07 Februari 2015 diperoleh dari <http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/586439-wanita-ini-babak-belur-dipukuli-teman-kencan-online>
- Arianna, P. F. (2014). *Online self-presentation: examining the relationship between facebook use, narcissism, social anxiety, loneliness and self-esteem*. A thesis submitted to the Department of Psychology at Glasgow Caledonian University in the candidacy for the master degree of science
- Arroyo, A., Nevarez, N., Segrin, C., & Harwood, J. (2012). *The association between parent and adult child shyness, social skills, and perceived family communication*. *Journal of Family Communication*, 12, 249 - 264
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas: edisi IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2001). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baker, L. R., & Oswald, D. L. (2010). *Shyness and online social networking services*. *Journal of Social and Personal Relationship*, 27 (7), 1–22
- Broto, G. S. D. (2014). *Siaran pers tentang riset kominfo dan UNICEF mengenai perilaku anak dan remaja dalam menggunakan internet*. Diakses tanggal 1 Juni 2014 diperoleh dari [http://kominfo.go.id/index.php/content/detail/3834/Siaran+Per](http://kominfo.go.id/index.php/content/detail/3834/Siaran+Per+s+No.+17-PIH-KOMINFO-2-2014+tentang+Riset+Kominfo+dan+UNICEF+Mengenai+Perilaku+Anak+dan+Remaja+Dalam+Menggunakan+Internet+/0/siaran_pers#.U43KYnYQdKh)
- _____. (2014). *s + No. + 17 - PIH - KOMINFO - 2 - 2014 + tentang + Riset + Kominfo + dan + UNICEF + Mengenai + Perilaku + Anak + dan + Remaja + Dalam + Menggunakan + Internet + / 0 / siaran_pers#.U43KYnYQdKh*
- Carducci, B. J., & Golant, S. (2009). *Shyness: understanding, hope, and healing*. New York: Harper Collins
- Civitci, N. (2010). *Social comparison and shyness in adolescents*. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 38, 90-107
- Considine, M. E. (2012). *Shyness: causes and impact*. (Online). Diakses tanggal 25 Januari 2015 diperoleh dari <http://www.netce.com/coursecontent.php?courseid=799>
- Crozier, W. R. (2001). *Understanding shyness; psychological perspectives*. Portland: Ringgold Inc
- Dayakisni, T., & Hudaniah. (2009). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press
- DeLamater, J. D., & Myers, D. J. (2007). *Social psychology: sixth edition*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- DeGraaf, M. M. A. (2011). *The relationship between adolescent's personality characteristics and online self presentation*. (Online). Diakses tanggal 15 Februari 2015 diperoleh dari http://essay.utwente.nl/60892/1/Graaf_de,_Maartje_-s_0188808_scriptie.pdf
- Dingman, R. L., & Bloom, J. W. (2012). *Managing shyness*. Indianapolis: Dog Ear

- Ellison, N B., Steinfield C., & Lampe, C. (2007). *The Benefits of Facebook "Friends": Social Capital and College Students Use of Online Social Network Sites*. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 12, 1143–1168
- Fahmi, A. B. (2011). *Mencerna situs jejaring sosial*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gibbs, J. L., Ellison, N. B., & Heino, R. D. (2006). *Self Presentation in Online Personals*. *Communication Research*, 33 (2), 152 – 177
- Grietens, H. (1999). *Attitudes towards social limits, undersocialized behavior and self-presentation in young people*. Belgia: Leuven University Press
- Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (1980). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan edisi kelima*. (Terj. Istiwidayanti & Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Jansen, A., Konig, C. J., & Melchers, K. G. (2010). *The interactive effect of impression motivation and cognitive schema on self-presentation in a personal inventory*. *Journal of Applied Social Psychology*
- Latipun. (2011). *Psikologi eksperimen: edisi kedua*. Malang: UMM Press
- Lenhart, A., Madden, M., Smith, A., & Macgill, A. (2007). *Teens and Social Media*. Diakses tanggal 04 Februari 2015 diperoleh dari <http://www.pewinternet.org/2007/12/19/teens-and-social-media/>
- Lewis, M. A., & Neighbors, C. (2005). *Self determination and the use of self presentation strategies*. *Journal of Social Psychology*, 145 (4), 469–489
- Maltby, J., Day, L., & Macaskill, A. (2007). *Personality, individual differences, and intelligence*. Harlow: Pearson.
- McLeod, S. (2008). *Self concept*. Diakses tanggal 25 Januari 2015 diperoleh dari <http://www.simplypsychology.org/self-concept.html>
- Nurudin. (2012). *Tuhan baru masyarakat cyber di era digital*. Malang: Aditya Media Publishing
- Ningrum, D. W. (2014). *Demi selfie cantik, triana operasi plastik ratusan juta rupiah*. Diakses tanggal 07 Februari 2015 diperoleh dari <http://tekno.liputan6.com/read/2042789/demi-selfie-cantik-triana-operasi-plastik-ratusan-juta-rupiah>
- O'Keeffe, G. S., & Pearson, K. C. (2011). *Clinical report: the impact of social media on children, adolescents, and families*. *Journal of the American Academy of Pediatrics*, 127 (4), 800–804
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human development: perkembangan manusia, edisi 10*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rovai, A. P., Baker, J. D., & Ponton, M. K. (2013). *Social science research design and statistics: second edition*. Virginia: Watertree Press
- Rui, J., & Stefano, M. A. (2012). *Strategic self-presentation online: a cross-cultural study*. *Computers in Human Behavior*, 29, 110 – 118
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Stein, M. B. (2002). *Triumph over shyness: conquering shyness and social anxiety*. New York: McGraw-Hill
- Schlenker, B. R., & Leary, M. R. (1982). *Social anxiety and self presentation: a conceptualization and model*. *Psychological Bulletin*, 92 (3), 641-669.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman analisis data dengan SPSS: edisi 3*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wong, W. K. W. (2012). *Faces on facebook: a study of self presentation and social support on facebook*. *SS Student E-Journal*, 1, 184-214

Zarghooni, S. (2007). *A study of self-presentation in light of facebook*. Paper was published on Institute of Psychology, University of Oslo

Zuriah, N. (2009). *Metodologi penelitian sosial dan pendidikan: teori-aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hubungan Sikap dan Norma Subyektif dengan Niat Mengonsumsi Tablet Suplementasi Besi Pada Ibu Hamil di Banjarmasin

Sudjatmiko Setyobudihono

Program Studi Keperawatan STIKES Cahaya Bangsa, Banjarmasin

Ermina Istiqomah¹

Prodi Psikologi Fak. Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru

Abstract: *Compliance with someone who clearly was to have the power of giving orders is part of the existing and evolving behavior among the people of Asia and has not been widely understood in the health program based on the theory of Western countries. The research aims to identify the relationship between attitudes, subjective norms with intent, using data derived from pregnant women were given iron supplementation tablets free of at a health center in Banjarmasin (N = 250). Path analysis and structural equation modeling showed that the determinants of subjective norm is a strong determinant for the intention to consume tablets of iron supplementation in pregnant women. Health communication strategy on consumer tablet iron supplementation programs can be increased by taking into account subjective norms prevailing in society.*

Keywords: *Attitudes; Subjective norm; Intention treatment; Iron supplementation.*

Abstrak: Praktik pemberian tablet suplementasi zat besi sebagai langkah penanggulangan anemia hamil telah dilaksanakan tetapi terindikasi adanya bukti bahwa ibu hamil tidak memakannya secara kontinyu (Johnson dan Graham, 2011). Kepatuhan pada seseorang yang secara tegas sedang memiliki kekuasaan dalam memberi perintah merupakan bagian dari perilaku yang ada dan berkembang di kalangan masyarakat Asia dan belum banyak di pahami dalam program kesehatan yang berbasis pada teori negara Barat (Chang et al., 2009). Penelitian bertujuan mengidentifikasi hubungan antara sikap, norma subyektif dengan niat, menggunakan data yang berasal dari ibu hamil yang diberikan tablet suplementasi besi secara gratis dari di pusat kesehatan masyarakat di Banjarmasin (N = 250). Analisis jalur dan structural equation modeling menunjukkan bahwa determinan norma subyektif adalah determinan kuat bagi niat mengonsumsi tablet suplementasi besi pada ibu hamil. Dengan memperhatikan norma subjektif yang berlaku di masyarakat para penyuluh kesehatan dalam menyusun strategi komunikasi kesehatan yang lebih baik agar konsumsi tablet suplementasi besi dapat meningkat.

Kata kunci: Sikap; Norma subyektif; Niat berobat; Suplementasi besi.

Zat besi adalah elemen mikro yang penting bagi berbagai fungsi metabolisme selular. Rata-rata berat zat besi dalam tubuh manusia sehat adalah sekitar 40-50 mg/kg berat badan, sekitar 75% ada dalam bentuk erythron sebagai bagian hemoglobin (Yehuda dan Mostofsky, 2010). Anemia didefinisikan sebagai suatu keadaan kadar hemoglobin di

dalam darah lebih rendah daripada nilai normal untuk kelompok orang bersangkutan (Lynch, 2011). Anemia gizi besi merupakan kejadian paling sering ditemui di seluruh dunia sebagai akibat kurang gizi pangan dan menjangkiti hampir satu setengah hingga dua milyar orang di seluruh dunia (Lynch, 2011). Wanita hamil secara fisiologis terjadi

¹⁾ Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Sudjatmiko Setyobudihono melalui e-mail: sudjatmikosetyobudihono16@gmail.com; atau kepada Ermina Istiqomah melalui e-mail: erminaistiqomah06@yahoo.com.

peningkatan kebutuhan zat besi, diperkirakan kebutuhan zat besi harian akan meningkat mulai sekitar 0,8 mg pada trisemester pertama menjadi 4-5 mg selama trisemester kedua dan >6 mg pada trisemester ketiga (Ramakrishnan, 2001). Penggunaan bentuk tablet dalam program penanggulangan anemia gizi besi masih dipandang sebagai salah satu cara terbaik dan efektif dalam program penanggulangan anemia gizi besi pada ibu hamil (Zhou et al., 2006; Agarwal et al., 2008). Diperkirakan rata-rata temuan anemia kehamilan di Indonesia adalah 50 sampai 70% dari jumlah ibu hamil (Noronha et al., 2012).

Praktik pemberian tablet suplementasi zat besi sebagai langkah penanggulangan anemia hamil telah dilaksanakan tetapi terindikasi adanya bukti bahwa ibu hamil tidak memakannya secara kontinyu (Johns dan Graham, 2011). Tingginya klaim pemberian tablet Fe pada ibu hamil tidak diikuti dengan tingginya konsumsi tablet Fe. Persentase ibu hamil yang mendapat tablet tambah darah (TTD) di Provinsi Kalimantan Selatan tercatat 85,4%. Sedangkan persentase ibu yang melaporkan minum tablet Fe adalah sebagai berikut: lebih dari 90 hari adalah 21,2%, sehingga masih ada cukup besar ibu hamil yang menelan tablet Fe secara tidak teratur, yaitu sebesar 64,2%. (Kemenkes RI, 2010).

Kurangnya motivasi menjadi penyebab ketidak patuhan proses pengobatan anemia gizi besi pada ibu hamil dengan mengkonsumsi suplementasi besi (de Souza et al., 2009; Bello dan Itiola, 2010; Banhidhy et al., 2011), kegagalan program pengobatan anemia dengan suplementasi besi terindikasi akibat rendahnya motivasi dan kurangnya kesadaran akan kegunaannya (Goonewardene et al., 2012). Kepatuhan pada sebuah perintah dapat menjadi salah satu indikator bagi adanya sebuah perilaku tertentu (Baron dan Branscombe, 2012).

Kepatuhan pada seseorang yang secara tegas sedang memiliki kekuasaan dalam memberi perintah merupakan bagian dari perilaku yang ada dan berkembang di kalangan masyarakat Asia dan belum banyak di pahami dalam program kesehatan yang berbasis pada teori negara Barat (Chang et al., 2009). Beberapa individu yang memiliki pengaruh sosial yang telah terbukti mempengaruhi keputusan ibu hamil adalah ibu, suami dan ibu mertua. Pengaruh tersebut masih cukup kuat terutama bagi ibu-ibu di daerah. Pengaruh ibu, suami dan ibu mertua lebih dikarenakan budaya masyarakat yang mewajibkan ibu hamil untuk tunduk dan patuh pada suami, dan orang yang lebih tua. Kedudukan mereka sangat sentral dalam kehidupan seorang ibu hamil dan kejadian tersebut sudah berlangsung turun-temurun (Chang et al., 2009; Park et al., 2010). Seorang ibu hamil akan mendahulukan pendapat atau keputusan mereka sebelum pendapat pribadi (Woodward, 2011).

Studi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara sikap, norma subyektif dengan niat seseorang (Kikwilu et al., 2009) terkait dengan perilaku kesehatan yang ditunjukkan (Armitage dan Conner, 2001), implementasi suatu inovasi kesehatan (Jalalian et al., 2010) dan pelaksanaan inisiatif pengobatan tertentu (Dulmen et al., 2007). Studi-studi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara sikap dan norma subyektif dengan niat untuk melakukan suatu perilaku (Kikwilu et al., 2009).

Sikap adalah respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu yang melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, setuju-tidak setuju, baik-buruk dan sebagainya) (Nelsen et al., 2012). Sikap diasumsikan memiliki dua komponen yang bekerja sama: keyakinan tentang konsekuensi dari keyakinan berperilaku dan penilaian positif atau negatif tentang hasil dari masing-masing

perilaku (Glanz et al., 2008). Studi umumnya menyatakan bahwa sikap seringkali menjadi prediktor yang berpengaruh lebih besar terhadap niat dibandingkan norma subyektif (Fishbein dan Cappella, 2006). Akan tetapi, hasil penelitian tersebut tidak dapat dijadikan dasar bahwa pengujian teori pada suatu negara atau budaya yang berbeda dapat memberikan hasil yang sama. Dengan kata lain, perilaku manusia dapat berbeda antara satu negara dengan negara lainnya karena perbedaan pengaruh sosial dan budaya (Tseng dan Strelzer, 2008).

Norma subyektif sebagai faktor sosial yang menunjukkan tekanan yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Jalalian et al., 2010). Niat adalah tergeraknya hati menuju apa yang dianggapnya sesuai dengan tujuan, baik untuk memperoleh manfaat atau mencegah keburukan. Atau niat adalah suatu kehendak yang dibarengi dengan tindakan, dan niat ini merupakan indikator untuk meluruskan suatu tindakan (Fishbein dan Yzer, 2003). Secara umum, semakin baik sikap dan norma subyektif maka semakin kuat niat (*intention*) seseorang untuk melakukan perilaku yang dimaksud (Fishbein dan Yzer, 2003; Fishbein dan Cappella, 2006; Jalalian et al., 2010).

Terdapat beberapa studi terkait hubungan antara sikap dan norma subyektif dengan niat berperilaku. Belum terdapat studi yang memberikan pemahaman tentang hubungan antara sikap dan norma subyektif dengan niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi di daerah yang memiliki kepatuhan pada seseorang yang secara tegas sedang memiliki kekuasaan dalam memberi perintah.

METODE

Tujuan dari studi ini adalah menjabarkan hubungan sikap dan norma subyektif terhadap niat ibu hamil dalam mengkonsumsi

tablet suplementasi besi.

Ditetapkan 2 hipotesis penelitian yaitu:

- *H1 : sikap akan menimbulkan pengaruh positif bagi niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi.*
- *H2 : norma subyektif akan menimbulkan pengaruh positif bagi niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi.*

Sampel

Populasi target adalah ibu hamil yang memeriksakan diri di pusat kesehatan masyarakat di wilayah kerja Kota Banjarmasin serta mendapat tablet suplementasi besi secara gratis sebanyak 90 butir. Secara acak terpilih sebanyak 16 pusat kesehatan masyarakat dari 24 pusat kesehatan di seluruh Kota Banjarmasin. Disebarkan secara acak sebanyak 256 kuesioner, tetapi yang sah diikuti pada uji selanjutnya hanya 250 orang responden (97,66%) ibu hamil dengan anemia yang mengkonsumsi suplementasi besi. Alasan tidak sahnya data adalah 6 orang tidak mengisi kuesioner secara lengkap dan tidak dapat menyelesaikan proses penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan kuesioner untuk semua variabel berdasarkan pada adaptasi beberapa studi terdahulu. Kuesioner sikap dikembangkan untuk mengungkapkan konstruk sikap sebagai faktor prediktif untuk niat yang merupakan variabel keluaran dan merupakan adaptasi dari Fishbein dan Cappella (2006), Ajzen dan Fishbein (2010) dan Jalalian et al. (2010). Cronbach's Alpha instrumen sikap adalah 0,818 (>0,6). Kuesioner sikap mengungkapkan determinan sikap yaitu variabel keyakinan berperilaku dan evaluasi hasil dari perilaku. Selain itu kuesioner juga mengungkapkan variabel sikap secara keseluruhan atas sebuah perilaku. Kuesioner terdiri dari 12 item pernyataan yang terbagi menjadi 4 item pernyataan

penilaian variabel sikap secara keseluruhan, 4 item pernyataan variabel keyakinan berperilaku, dan 4 item pernyataan variabel evaluasi keluaran. Keseluruhan item terdiri dari 5 skala Likert mulai dari pernyataan "sangat tidak setuju (1)" hingga "sangat setuju (5)".

Kuesioner dikembangkan untuk mengungkapkan konstruk norma subyektif sebagai faktor prediktif untuk niat yang merupakan variabel keluaran. Kuesioner norma subyektif yang disusun mengungkapkan determinan norma subyektif yaitu: variabel norma subyektif diri sendiri yang mengungkapkan pendapat pribadi mengenai program kesehatan yang dijalankan, dan norma subyektif bagi orang lain yang terdiri dari: variabel keyakinan normatif dan variabel motivasi untuk mencapainya yang mengungkapkan pendapat seseorang mengenai tekanan yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Skala merupakan adaptasi dari Jalalian et al. (2010) yang terdiri dari 10 item pernyataan yang memiliki nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,75-0,93. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan yang terdiri dari: 4 item pernyataan variabel norma subyektif mengukur diri sendiri, 3 item pernyataan variabel keyakinan normatif dan 3 item pernyataan variabel motivasi untuk mencapai, keseluruhan item diukur dengan 5 skala Likert mulai dari pernyataan "sangat tidak setuju (1)" hingga "sangat setuju (5)".

Variabel niat merupakan pernyataan yang menggambarkan tergeraknya hati menuju apa yang dianggapnya sesuai dengan tujuan, baik untuk memperoleh manfaat atau mencegah keburukan. Niat berobat diukur dengan 3 item pernyataan dengan pilihan jawaban metode 5 poin skala Likert, mulai dari sangat tidak berniat (1) hingga sangat berniat (5). Cara ini juga telah digunakan dalam beberapa studi, diantaranya oleh Kikwilu et al. (2009); dan Jalalian et al.

(2010). Cronbach's alpha sebesar 0,844.

Teknik Analisis Data

Seluruh data masuk diolah menggunakan bantuan program *SPSS for Windows version 18*. Tes reliabilitas item menggunakan koefisien korelasi 0,98. Cronbach's alpha digunakan untuk menjamin terdapatnya konsistensi interna pada seluruh variabel. Cronbach's Alpha kuesioner sikap adalah 0,818 (>0,6), Cronbach's Alpha kuesioner norma subyektif adalah 0,685 (>0,6) dan Cronbach's alpha kuesioner niat sebesar 0,844 (>0,6). Penilaian kelayakan etik studi ini dilakukan oleh Komisi Etik Penelitian LPPM Universitas Airlangga Nomor: 27-1114/UN3.14/PPd/2013 tanggal 27 September 2013.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Total 256 orang mendapat kuesioner, tetapi hanya 250 orang ibu hamil dengan anemia yang mengkonsumsi suplementasi besi yang merespon dan mengisi kuesioner secara lengkap (97,66%). Rata-rata usia ibu hamil adalah 26,70 tahun (95% CI : 26,02 – 27,37), Rata-rata usia ibu saat menikah adalah 21,61 tahun (95% CI : 21,17 – 22,05). Sebagian besar ibu tidak bekerja (60,4%), pendidikan terakhir tamat SMA (41,2%) dan berpenghasilan antara 1 juta – 2 juta (56%).

Analisis tabulasi silang antara variabel sikap dengan variabel niat mengkonsumsi tablet suplementasi besi menunjukkan bahwa sebanyak 194 orang (77,6%) ibu yang memiliki sikap positif akan memiliki niat mengkonsumsi tablet suplementasi besi yang tinggi. Sebanyak 186 orang (74,4%) ibu yang memiliki norma subyektif tinggi akan memiliki niat mengkonsumsi tablet suplementasi besi yang tinggi (Tabel 1 dan Tabel 2).

Tabel 1. Analisis tabulasi silang sikap dengan niat mengkonsumsi suplementasi besi pada 250 partisipan

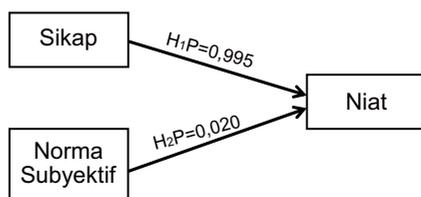
		niat		Total
		rendah	tinggi	
sikap	negatif	5	8	13
	positif	43	194	237
Total		48	202	250

Tabel 2. Analisis tabulasi silang norma subyektif dengan niat mengkonsumsi suplementasi besi pada 250 partisipan

		niat		Total
		rendah	tinggi	
normasub	rendah	7	16	23
	tinggi	41	186	227
Total		48	202	250

Hasil analisis dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa norma subyektif menunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi ($P = 0,020$) dengan demikian H_2 diterima atau norma subyektif menimbulkan pengaruh positif bagi niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi. Sedangkan sikap tidak menunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi ($P = 0,995$) dengan demikian H_1 ditolak atau sikap tidak menimbulkan pengaruh positif bagi niat ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet suplementasi besi.

Gambar 2. Hasil analisis hubungan sikap dan norma subyektif dengan niat mengkonsumsi tablet suplementasi besi



Pembahasan

Data terkumpul dari 250 ibu hamil yang telah mendapatkan tablet suplementasi secara gratis ketika mereka memeriksakan kehamilannya di pusat kesehatan masyarakat

di wilayah kerja Kota Banjarmasin. Tiga variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's alpha yang tinggi, sehingga mengindikasikan adanya tingkat konsistensi internal dan reliabilitas yang tinggi.

Hasil analisis tabulasi silang memperlihatkan bahwa sikap yang positif dan norma subyektif yang tinggi akan memberikan angka niat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi norma subyektif serta semakin positif sikap yang ditunjukkan maka akan mendorong individu tersebut memiliki niat yang semakin tinggi. Dengan demikian pemahaman para penyuluh kesehatan terhadap sikap yang ditunjukkan dan norma subyektif yang dimiliki seseorang akan mendorong timbulnya suatu niat berperilaku yang semakin tinggi.

Hasil analisis hubungan menunjukkan bahwa norma subyektif memiliki nilai signifikan yang lebih baik dibandingkan dengan sikap. Sehingga norma subyektif merupakan determinan bagi suatu niat yang lebih baik dibandingkan dengan sikap. Hasil ini berbeda dengan hasil yang berpendapat bahwa sikap merupakan prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan norma subyektif (Fishbein dan Yzer, 2003; Fishbein dan Cappella, 2006). Hasil ini juga menunjukkan bahwa norma subyektif merupakan prediktor timbulnya niat yang lebih baik dibandingkan dengan sikap. Tekanan yang ditunjukkan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu lebih dapat mendorong seorang ibu hamil untuk terus memiliki niat untuk mengkonsumsi tablet suplementasi besinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Sikap yang positif serta norma subyektif yang tinggi akan mendorong timbulnya niat berperilaku seorang ibu hamil untuk mengkonsumsi tablet suplementasi besi. Norma subyektif merupakan prediktor yang

lebih baik bagi timbulnya niat seorang ibu untuk mengkonsumsi tablet suplementasi besi.

Diperlukan pemahaman lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan nilai norma subyektifitas.

Adanya budaya patuh pada seseorang yang secara tegas sedang memiliki kekuasaan dalam memberi perintah pada seorang ibu hamil merupakan faktor yang harus mendapat perhatian bagi studi-studi selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Agarwal, T., Kochar, G.K., & Goel, S. (2008). Impact of iron supplementation on anemia during pregnancy. *Ethno-Medicine*, 2, 149-151.
- Armitage, C.J. & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: a meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*. 40, 471-499.
- Banhidy, F., Acs, N., Puhó, E.H. & Czeizel, A.E. (2011). Iron deficiency anemia: pregnancy outcomes with or without iron supplementation. *Nutrition*. 27, 65-72.
- Baron, R.A. & Branscombe, N.R. (2012). *Social Psychology*. 13th Ed. Pearson. Boston.
- Bello, S.I. & Itiola, O.A. (2010). Drug adherence amongst tuberculosis patients in the university of Ilorin Teaching Hospital, Ilorin, Nigeria. *African Journal of Pharmacy And Pharmacology*. 4 (3), 109-114.
- Chang, M., Feller, E., & Nimmagadda, J. (2009). Barriers to healthcare access in Southeast Asian community of Rhode Island. *Medicine and Health*, 92 (9), 310-313.
- De Souza, A.I., Filho, M.B., Bresant, C. C., Ferreira, L.O.C. & Figueiroa, J.N. (2009). Adherence and side effect of three ferrous sulfate treatment regimen on anemic pregnant women in clinical trials. *Cad. Saude Publica. Rio de Janeiro*. 25 (6), 1225-1233.
- Dulmen, S.V., Sluijs, E., Dijk, L.V., Ridder, D.D., Heerdink, R. & Bensing, I. (2007). Patient adherence to medical treatment: a review of reviews. *BMC Health Services Research*. 7 (55), 1-13.
- Fishbein, M. & Yzer, M.C. (2003). Using theory to design effective health behavior interventions. *Communication Theory*. 13 (2), 164-183.
- Fishbein, M. & Cappella, J.N. (2006). The role of theory in developing effective health communications. *Journal of Communication*. 56, 1-17.
- Glanz, K., Rimer, B.K. & Viswanath, K. (2008). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*. 4th Ed. Jossey-Bass. San Francisco.
- Goonewardene, M., Shehata, M. & Hamad, A. (2012). Anaemia in pregnancy. *Best Practice and Research Clinical Obstetrics and Gynaecology*. 26, 3-24.
- Jalalian, M., Latiff, L., Hassan, S.T.S., Hanachi, P. & Othman, M. (2010). Development of a questionnaire for assessing factors predicting blood donation among university students: a pilot study. *Southeast Asian Journal Tropical Medicine and Public Health*. 41 (3), 660-666.
- Johnson, W.T.D. & Graham, D.Y. (2011). Diagnosis and management of iron deficiency anemia in the 21st century. *Therapeutic Advances In Gastroenterology*. 4, 177-184.
- Kementerian Kesehatan RI. (2010). *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas)*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan, Jakarta.
- Kikwilu, E.N., Frencken, J.E., Mulder, J. & Masalu, J.R. (2009). Dental practitioner' attitudes, subjective norms and intentions to practice atraumatic restorative treatment (ART) in Tanzania. *Journal of Applied Oral Science*. 17 (2), 97-102.

- Lynch, S.R. (2011). Why nutritional iron deficiency persists as a worldwide problem. *The Journal of Nutrition*, 141, 763-767.
- Nelsen, A., Trautner, B.W., Petersen, N.J., Gupta, S., Barradas, M.R., Giordano, T.P. & Naik, A.D. (2012). Development and validation of a measure for intention to adhere to HIV treatment. *AIDS Patient Care and STDs*. 26 (6), 329-334.
- Noronha, J.A., Al Khasawneh, E.; Seshan, V., Ramasubramaniam, S., & Raman, S. (2012). Anemia in pregnancy-consequences and challenges: a review of literature. *Journal of South Asian Federation of Obstetrics And Gynaecology*, 4 (1), 64-70.
- Park, Y.S., Kim, B.S.K., Chiang, J. & Ju Charlene, M. (2010). Acculturation, enculturation, parental adherence to Asian cultural values, parenting styles, and family conflict among Asian American college students. *Asian American Journal of Psychology*. 1 (1), 67-79.
- Ramakrishnan, U. (2001). *Nutritional Anemias*. CRC Press LLC. Boca Raton, Florida
- Tseng, W.S. & Streltzer, J. (2008). *Cultural Competence in Health Care*. Springer Sciences Business Media. New York.
- Woodward, M. (2011) *Java, Indonesia And Islam*. Springer. New York
- Yehuda, S., & Mostofsky, D.I. (2010). *Iron Deficiency And Overload: From Basic Biology to Clinical Medicine*. Humana Press. New York.
- Zhou, S.J., Gibson, R.A., Crowther, C.A., Baghurst, P., & Makrides, M. (2006). Effect of iron supplementation during pregnancy on the intelligence quotient and behavior of children at 4 year of age: long-term follow-up of a randomized controlled trial. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 83, 1112-1117.

Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja

Nugroho Hadi Nur Hendri Putranto dan Tri Muji Ingarianti¹
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Abstract: *Value can be defined as the work the general belief about the desirability of various aspects of employment (eg, salary, autonomy, working conditions), and work-related outcomes (eg, achievement, fulfillment, prestige). It's important to note that the value of the work did not evaluate certain aspects of the work or the result, but the underlying criteria used to perform the evaluation. This study used a non-experimental method which quantitative descriptive approach wich aims to reveal the value of labor in women who work. The research sample of 100 women who worked in the city of Malang. With a value scale work consisting of 98 items statement, found the results of the analysis of the Z-Score with the acquisition of a percentage on each level of the value of work starting from the highest rank is the dimension of the value of autonomy (Autonomy), which is as much as 28% or 28 people, followed by value of achievement (Achievement) and the principle of putting others (Altruism) which had the same percentage as much as 20%, and the next is the value of the status (Status) with a percentage of 18%, next is the value of comfort (Comfort) with a percentage of 14%, while the lower value is the value of the security (Safety) with a percentage gain as much as 0%.*

Keywords : *Work Values, Women That Work.*

Abstrak: Nilai kerja dapat didefinisikan sebagai keyakinan umum mengenai keinginan dari berbagai aspek pekerjaan (misalnya, gaji, otonomi, kondisi kerja), dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya, prestasi, pemenuhan, prestise). Sangat penting untuk dicatat bahwa nilai kerja tidak mengevaluasi aspek pekerjaan tertentu atau hasil, tetapi kriteria yang mendasari yang digunakan untuk melakukan evaluasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode non eksperimental yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran nilai kerja pada wanita yang bekerja. Sampel penelitian berjumlah 100 orang wanita yang bekerja di kota Malang. Dengan skala nilai kerja yang terdiri dari 98 item pernyataan, ditemukan hasil analisa *Z-Score* dengan perolehan prosentase pada masing-masing tingkat nilai kerja dimulai dari ranking tertinggi adalah dimensi nilai otonomi (*Autonomy*), yaitu sebanyak 28 % atau 28 orang, kemudian diikuti dengan nilai prestasi (*Achievement*) dan azas mengutamakan orang lain (*Altruism*) yang sama-sama memiliki prosentase sebanyak 20%, dan berikutnya adalah nilai status (*Status*) dengan prosentase 18%, selanjutnya adalah nilai kenyamanan (*Comfort*) dengan prosentase sebanyak 14%, sedangkan nilai terbawah adalah nilai keamanan (*Safety*) dengan perolehan prosentase sebanyak 0%.

Kata kunci : Nilai Kerja, Wanita Yang Bekerja.

Di tengah dinamika dunia yang terus berkembang, ternyata tuntutan hidup-pun tidak lagi sederhana. Dulu, gambaran generasi 90-an ke bawah banyak yang berpandangan ketika mereka berkeluarga, bahwa tugas pria itu mencari nafkah dan wanita (isteri) menjaga dan mengelola rumah dan seisinya. Kini,

sudut pandang seperti itu bukan lagi menjadi arus utama pikiran sejumlah keluarga. Saat ini, yang mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga bukan hanya para suami, namun juga tidak sedikit para isteri yang sama-sama keluar rumah untuk memenuhi sebuah pekerjaan. Dan dari hari ke hari

¹⁾ Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Nugroho Hadi Nur Hendri Putranto melalui e-mail: nugrohohadi_nhp@yahoo.com; atau kepada Tri Muji Ingarianti melalui e-mail: tri_ingarianti@yahoo.com.

sejumlah pekerjaan pada berbagai sektor-pun secara perlahan dimasuki oleh kalangan wanita. Dengan ditunjang oleh kualitas personal, sejumlah relasi dan jaringan yang dimiliki, kini dengan sendirinya tak ada lagi sekat-sekat yang membedakan antara pria dengan para wanita yang ingin meniti karir di dunia kerja.

Tak heran kini, jumlah pekerja perempuan di Indonesia tercatat sudah mencapai 35,37 persen dari 100 juta angkatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan sudah menjadi arus utama di sebagian besar perusahaan ataupun industri. (<http://kompasiana.com/ibu-dan-anak/2011/04/06/perempuan-dalam-dilemma-pengasuhan-anak-pekerjaan/>)

Segala sesuatunya berubah secara perlahan-lahan selama abad terakhir, partisipasi wanita dalam dunia kerja dibatasi oleh praktek-praktek budaya, pendidikan, dan hukum tradisional. Wanita yang bekerja di luar rumah dan menikah dibatasi untuk beberapa pekerjaan seperti pelayanan rumah tangga, kerja pabrik, pekerjaan pertanian, dan pengajaran. Selama beberapa dekade terakhir, angkatan kerja wanita di Amerika Serikat dan di seluruh dunia telah mengalami banyak perubahan. Tenaga kerja tingkat partisipasi kalangan wanita secara signifikan lebih tinggi hari ini dibandingkan pada tahun 1970-an. Sepanjang periode itu, wanita telah semakin mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mengalami peningkatan pendapatan mereka sebagai proporsi dari pendapatan pria. ([http://www.bls.gov/spotlight/2011/women at work](http://www.bls.gov/spotlight/2011/women%20at%20work)).

Situasi bagi perempuan telah sangat berubah. Metode kontrasepsi modern telah memungkinkan perempuan untuk membatasi jumlah anak yang mereka miliki dan sering kali merencanakan kehamilan, agar seminimal mungkin sehingga tidak mengganggu karir mereka. Dengan perawatan kedokteran modern, perempuan mengalami komplikasi

lebih sedikit selama kehamilan dan kelahiran. Pengasuhan anak telah berubah juga. Beban domestik relatif ringan dalam masyarakat modern dan berbagai jenis fasilitas perawatan anak telah tersedia.

Pengaruh dari berbagai perubahan ini telah menciptakan masyarakat yang menciptakan tuntutan tugas bagi laki-laki dan perempuan yang sangat berbeda pada hal yang sama di masa lalu. Laki-laki tidak lagi memperoleh penghormatan yang menguntungkan dari kekutan fisik yang superior, perempuan tidak lagi terbatas hanya pada melahirkan dan merawat anak-anak serta melakukan tugas-tugas rumah tangga. Perempuan yang secara ekonomi mandiri tidak memiliki kebutuhan ekonomis untuk menikah, maka mereka merasa tekanan yang lebih sedikit untuk menikah. Mereka mungkin menikah untuk alasan-alasan yang lain, tetapi pernikahan bukan pilihan mereka satu-satunya. Dan mereka yang memilih untuk tidak menjadi ibu, meskipun menikah, mungkin berhubungan dengan laki-laki dalam cara yang sangat berbeda daripada perempuan yang memang memilih menjadi ibu.

Perubahan peran perempuan jelas terjadi sejalan dengan meningkatnya tingkat pekerjaan perempuan (DeCorte, 1993; London & Greller 1991; Morisson, 1993). Pada tahun 1960 hanya sepertiga dari seluruh perempuan bekerja yang memiliki anak; tetapi di tahun 1988, 55 persen dari perempuan yang menikah dengan bayi dan 61 persen dari seluruh perempuan yang memiliki anak belum sekolah bekerja di luar rumah. Pekerjaan perempuan juga berubah. Empat dari sepuluh mahasiswi kini bermaksud mengejar karir dalam bidang hukum, bisnis, pengobatan, atau teknik, sedangkan pada tahun 1970 hanya dua dari sepuluh perempuan mengatakan bermaksud mengejar karir yang didominasi oleh laki-laki (Astin, Green & Korn, 1987). Dalam satu penelitian baru-baru ini, orientasi peran gender berhubungan

dengan stres yang dialami perempuan dalam pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki (Long, 1989). Perempuan yang sangat maskulin (terbuka/asertif) dilaporkan tidak banyak mengalami kecemasan dan bertahan dalam pekerjaannya daripada perempuan yang tingkat maskulinnya rendah.

Saat ini perempuan mengisi hampir satu per tiga dari posisi manajemen, sebuah peningkatan dari hanya 19 persen pada tahun 1972, meski sebagian besar berada dalam pekerjaan dengan kekuasaan yang kecil dan berupah rendah (Paludi, 1992). Hanya 2 persen eksekutif senior adalah perempuan, dan hanya 1,7 persen dari staff perusahaan Fortune 500 adalah perempuan. Perhatian khusus tentang perkembangan karir perempuan, seperti juga individu dari etnis minoritas, adalah pengalaman dari "kaca pembatas" dalam manajemen.

Konsep kaca pembatas sangat populer di tahun 1980-an untuk menggambarkan hambatan utama yang tidak tampak jelas, tetapi secara kuat menghalangi perempuan naik dalam hierarki manajemen. Diskriminasi ini masih sering menggambarkan bahwa "manajer yang baik" memiliki sifat "maskulin" daripada "androgini", atau kompeten dalam berbagai organisasi (Morisson & Von Glinow, 1990).

Mengenai perbedaan gender dalam dunia kerja ini secara tidak langsung juga berhubungan dengan nilai-nilai, Super (1995) mengutip penelitian (misalnya, Nevill & Super, 1989) yang mendukung gagasan bahwa wanita cenderung memiliki nilai yang kurang dalam hubungan sosial dan otoritas lebih daripada pria. Lainnya, seperti Eccles (1994), mempelajari peran nilai tugas subjektif dalam pilihan utama dan pekerjaan.

Ada sedikit atau tidak ada penelitian empiris yang dipublikasikan dalam literatur penelitian berfokus pada perbedaan gender dalam arti penting pada nilai-nilai berbagai pekerjaan. Namun, tampaknya jelas bahwa

eksplorasi perbedaan gender merupakan kontribusi penting pada studi tentang nilai kerja.

Secara khusus, Eccles (1994) ber teori bahwa sosialisasi gender yang dapat menyebabkan wanita dan pria memiliki hierarki yang berbeda dari nilai-nilai pribadi inti. Dalam studi longitudinalnya transisi kehidupan remaja, ia menemukan bahwa anak perempuan memiliki nilai lebih daripada anak laki-laki tentang pentingnya mengorbankan pekerjaan demi keluarga. Wanita juga dinilai memiliki pekerjaan yang memungkinkan seseorang untuk membantu orang lain dan melakukan sesuatu bagi masyarakat. Para pria, sebaliknya, pada tugas-tugas berikut merasa lebih penting daripada para wanita: menjadi terkenal, memiliki banyak uang, melakukan pekerjaan yang melibatkan penggunaan matematika dan komputer, dan mencari tugas-tugas yang menantang.

Sehubungan dengan sistem yang lebih luas nilai budaya individualisme dan kolektivisme, beberapa penelitian tentang perbedaan gender telah diterbitkan. Sebagai contoh, Triandis dkk. (1995), mencatat bahwa deskripsi kolektivisme dan individualisme bergema deskripsi dari perbedaan antara perempuan dan laki-laki, menjelajahi perbedaan gender dalam kolektivisme dan individualisme. Pada awal penelitian para penulis berhipotesis bahwa "wanita akan lebih kolektif daripada pria". Dan hasilnya ternyata sesuai hipotesis para penulis, yaitu wanita menunjukkan kecenderungan signifikan lebih kolektif atau allocentric daripada pria, dan para pria lebih mendukung sikap individualistis atau idiocentric daripada wanita. (Kuhn & McPartland, 1954; seperti dikutip oleh Triandis dkk).

Untuk kaitan arti kerja dengan produktivitas masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Nilai-nilai kerja dan interes utama dalam hidup merupakan dua hal lain dan beberapa hal yang punya kaitan erat

dengan produktivitas. Nilai kerja semata-mata sering hanya menjadi sesuatu yang artifisial bila hal lain tidak mendukung. Sayangnya, literatur yang masih ada tentang nilai kerja yang ada sekarang hanya ada sedikit, dan berbagai upaya telah dilakukan untuk menyelidiki perbedaan-perbedaan tersebut secara empiris (Karp & Sirias, 2001).

Berdasarkan uraian di atas, nilai kerja merupakan aspek penting bagi wanita dalam menjalankan perannya sebagai karyawan. Melihat akan pentingnya nilai kerja bagi seorang wanita, maka dari itu dalam penelitian kali ini muncul pertanyaan bagaimana gambaran atau deskripsi mengenai nilai kerja pada wanita yang bekerja? Yang mana penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran atau deskripsi mengenai nilai kerja pada wanita yang bekerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada setiap pihak yang membaca dan berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan wacana dan informasi bagi psikologi secara umum, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta mampu memberikan sumbangan saran dan tindakan yang berarti berkenaan dengan nilai kerja pada wanita yang bekerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan suatu rujukan atau pertimbangan bila akan mengadakan penelitian lebih lanjut, khususnya masalah nilai kerja pada wanita yang bekerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitiannya.

Nilai Kerja

Sejumlah teori pengembangan karir banyak yang mendiskusikan nilai kerja (Dawis, 2005; Super et al, 1957.). Dalam "Theory of Work Adjustment", nilai kerja dikonseptualisasikan sebagai sebuah aspek pekerjaan yang diperlukan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Dawis & Lofquist, 1984). Donald Super (1980, hal. 130) mendefinisikan

nilai kerja sebagai "suatu keadaan psikologis, hubungan, atau kondisi material dari tiap individu yang berusaha untuk mencapai sebuah tujuan". Banyak definisi yang muncul mengenai hal ini, dan sangat bervariasi, namun Zytowski (1994) mencatat bahwa dalam semua literatur psikologi, nilai kerja paling sering ditandai sebagai motif penguat positif dari kepuasan kerja.

Penelitian empiris pada nilai kerja telah menemukan bahwa nilai kerja dapat memprediksi kepuasan kerja (Dawis, 2002; Rounds, 1990) dan minat khusus (Berings, De Fruyt, & Bouwen, 2004) dan terkait dengan pilihan karir (Kalleberg & Stark, 1993; Young, 1984; Zytowski, 1994) dan kinerja dalam sebuah pekerjaan (Swenson & Herche, 1994). Selanjutnya, pertemuan antara nilai-nilai karyawan dan penguatan nilai-nilai di tempat kerja dapat memprediksi masa jabatan, niat untuk tetap bekerja pada sebuah pekerjaan (Hesketh, McLachlan, & Gardner, 1992), dan kepuasan kerja (Bizot & Goldman, 1993).

Nilai Kerja dalam Teori Penyesuaian Pekerjaan (*Theory of Work Adjustment*)

Penelitian tentang teori penyesuaian pekerjaan dimulai pada tahun 1957 oleh proyek penyesuaian pekerjaan di Universitas Minnesota di bawah arahan René Dawis dan Lloyd Lofquist. Teori penyesuaian pekerjaan menganggap bahwa dimensi nilai adalah sebuah set *interrelationship* yang kompleks yang dapat diamati dan dapat diasosiasikan dengan satu atau beberapa kebutuhan (*needs*) serta menyediakan sebuah cara yang mudah (*manageable*) untuk mendeskripsikan kebutuhan (*need*) seorang individu. Dimensi nilai ini juga menjadi karakteristik penting yang relevan dari individu-individu untuk menentukan hubungan antara individu dan lingkungan kerja. Nilai sebagai standar arti penting untuk tiap individu, mereka mempengaruhi pilihan lingkungan, dan

mempengaruhi persepsi dan kepuasan dengan kondisi-kondisi lingkungan kerja.

Dimensi nilai dalam struktur kepribadian kerja dapat diidentifikasi dari analisis pekerjaan terkait dengan dimensi kebutuhan. *Minnesota Importance Questionnaire* yang telah dikembangkan oleh proyek penyesuaian pekerjaan di Universitas Minnesota, dirancang untuk menilai 20 dimensi kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan: Penggunaan kemampuan (*Ability Utilization*), Prestasi (*Achievement*), Kegiatan (*Activity*), Kebebasan (*Independence*), Variasi (*Variety*), Kompensasi (*Compensation*), Keamanan (*Security*), Kondisi kerja (*Working Conditions*), Kemajuan (*Advancement*), Pengakuan (*Recognition*), Wewenang (*Authority*), Status sosial (*Social Status*), Rekan kerja (*Co-Workers*), Nilai moral (*Moral Value*), Layanan sosial (*Social Service*), Praktek kebijakan perusahaan (*Company Policies and Practices*), Pengawas relasi manusia (*Supervision Human Relations*), Pengawas teknis (*Supervision Technical*), Kreativitas (*Creativity*), Tanggung jawab (*Responsibility*).

Analisis faktor data *Minnesota Importance Questionnaire* menunjukkan bahwa enam faktor dimensi nilai dapat mewakili 20 dimensi kebutuhan. Oleh karena itu, faktor-faktor ini dapat digunakan sebagai dimensi acuan untuk deskripsi kebutuhan dan dapat disebut juga sebagai dimensi nilai. Keenam dimensi nilai tersebut adalah sebagai berikut: Prestasi (*Achievement*), menunjukkan pentingnya lingkungan yang mendorong untuk berprestasi; Kenyamanan (*Comfort*) berkaitan dengan pentingnya lingkungan yang nyaman dan tidak mudah menyebabkan tekanan jiwa (*stress*); Status (*Status*), berkaitan dengan pentingnya lingkungan yang memberikan pengakuan dan penghargaan (*prestige*); Azas Mengutamakan Orang Lain (*Altruism*) terkait dengan pentingnya suatu lingkungan yang mendorong keharmonisan dan mengutamakan pelayanan kepada orang lain; Keamanan (*Safety*), merujuk pada pentingnya lingkungan yang dapat diprediksi dan stabil; dan Otonomi (*Autonomy*), berkaitan dengan pentingnya lingkungan yang selalu merangsang inisiatif untuk selalu mandiri.

Tabel 1. Deskripsi Nilai Dan Kebutuhan

Nilai (<i>Value</i>)	Kebutuhan (<i>Need Scale</i>)
Prestasi (<i>Achievement</i>)	Penggunaan kemampuan (<i>Ability Utilization</i>) Prestasi (<i>Achievement</i>) Kegiatan (<i>Activity</i>) Kebebasan (<i>Independence</i>)
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	Variasi (<i>Variety</i>) Kompensasi (<i>Compensation</i>) Keamanan (<i>Security</i>) Kondisi kerja (<i>Working Conditions</i>) Kemajuan (<i>Advancement</i>)
Status (<i>Status</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>) Wewenang (<i>Authority</i>) Status sosial (<i>Social Status</i>)
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	Rekan kerja (<i>Co-Workers</i>) Nilai moral (<i>Moral Value</i>) Layanan sosial (<i>Social Service</i>)
Keamanan (<i>Safety</i>)	Praktek kebijakan perusahaan (<i>Company Policies and Practices</i>) Pengawas relasi manusia (<i>Supervision Human Relations</i>) Pengawas teknis (<i>Supervision Technical</i>)
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	Kreativitas (<i>Creativity</i>) Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)

Dari 20 kebutuhan diatas mungkin memiliki arti penting untuk semua individu. Mereka mendasari atau membuatnya dari suatu sampling yang mewakili kebutuhan itu semua dan menemukannya sebagai kebutuhan yang paling penting dalam hubungan dengan bekerja. Kebutuhan ini mungkin lebih lanjut diuraikan dalam kaitan dengan kondisi-kondisi pada lingkungan kerja yang mencukupi kebutuhan mereka, yaitu, dalam kaitan dengan lingkungan mereka dan menjadi suatu reinforcers (penguat).

METODE

Desain penelitian kali ini adalah penelitian non eksperimental (Kerlinger, 2000), yaitu telaah empirik sistematis di mana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel karena manifestasinya telah muncul atau karena sifat hakekat variabelnya yang menutup kemungkinan untuk dilakukan manipulasi. Desain penelitian non eksperimental ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang mana hasil penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan data yang berupa angka-angka agar mampu dipahami sesuai dengan definisi atau makna angka-angka tersebut sehingga mampu menjawab rumusan masalah.

Sampel

Di dalam penelitian ini yang menjadi karakteristik subjek penelitian adalah para wanita yang bekerja lebih dari dua tahun di beberapa perusahaan milik swasta dan beberapa instansi pemerintah di kota Malang. Peneliti mengambil sampel sejumlah 100 orang.

Pengumpulan data menggunakan teknik *quota sampling* dengan menentukan jumlah subjek penelitian yang akan diambil terlebih dahulu. Dipilih teknik *quota sampling* karena banyaknya jumlah wanita yang

bekerja yang terdapat di kota Malang, sehingga perlu ditentukan jumlah sampel agar memudahkan penyebaran skala dan penentuan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Variabel penelitian ini adalah variabel tunggal, yaitu satu-satunya variabel yang diukur dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori, variabel tunggal yang akan diukur dalam penelitian ini adalah nilai kerja.

Telah banyak banyak teori yang tertulis di kajian pustaka yang menerangkan tentang variabel yang akan diukur, namun agar mendapat kejelasan arti sehingga memudahkan pengukuran, maka variabel perlu dijabarkan dalam suatu definisi operasional. Definisi operasional nilai kerja yaitu sebuah keyakinan umum yang diasosiasikan dengan satu atau beberapa kebutuhan (*needs*) yang dapat diamati dari ekspresi kognitif seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Skala yang digunakan untuk mengukur nilai kerja dalam penelitian ini menggunakan adaptasi dari *Minnesota Importance Questionnaire* yang telah dikembangkan oleh proyek penyesuaian pekerjaan di Universitas Minnesota, yang dimulai pada tahun 1957 di bawah arahan René Dawis dan Lloyd Lofquist disusun dan dirancang untuk menilai 6 dimensi nilai yang dapat diidentifikasi dari analisis pekerjaan terkait dengan 20 dimensi kebutuhan yang relevan dengan pekerjaan. Dari 100 pernyataan yang diujicobakan, hanya ada 98 pernyataan yang valid dan reliabel.

Penilaian skala nilai kerja mengikuti skala Likert, tapi nilainya bergerak dari angka satu sampai angka lima. Hal ini dimaksudkan agar terhindar dari jawaban yang netral. Pada butir akan didapat nilai sebagai berikut : skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS); 4 untuk jawaban Setuju (S); 3 untuk jawaban Tidak

Setuju (N); 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS); 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Proses validasi alat ukur menggunakan metode try out terpakai, sehingga skala

disebar satu kali dan digunakan untuk validasi instrumen. Selanjutnya skor pada item yang tidak valid tidak diikutkan dalam perhitungan.

Detail penyebaran skala ditulis pada bagian prosedur penelitian.

Tabel 2. Blue Print Skala Nilai Dan Kebutuhan

Nilai (<i>Value</i>)	Kebutuhan (<i>Need Scale</i>)	Nomer Item	Jumlah
Prestasi (<i>Achievement</i>)	Penggunaan kemampuan (<i>Ability Utilization</i>)	6, 26, 46, 66, 86	10
	Prestasi (<i>Achievement</i>)	14, 34, 54, 74, 94	
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	Kondisi kerja (<i>Working Conditions</i>)	1, 21, 41, 61, 81	28
	Kompensasi (<i>Compensation</i>)	2, 22, 42, 62, 82	
	Keamanan (<i>Security</i>)	3, 23, 43, 63, 83	
	Variasi (<i>Variety</i>)	4, 44, 64	
	Kegiatan (<i>Activity</i>)	10, 30, 50, 70, 90	
Status (<i>Status</i>)	Kebebasan (<i>Independence</i>)	20, 40, 60, 80, 100	20
	Wewenang (<i>Authority</i>)	5, 25, 45, 65, 85	
	Status sosial (<i>Social Status</i>)	7, 27, 47, 67, 87	
	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	13, 33, 53, 73, 93	
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	Kemajuan (<i>Advancement</i>)	15, 35, 55, 75, 95	15
	Nilai moral (<i>Moral Value</i>)	11, 31, 51, 71, 91	
	Rekan kerja (<i>Co-Workers</i>)	17, 37, 57, 77, 97	
Keamanan (<i>Safety</i>)	Layanan sosial (<i>Social Service</i>)	18, 38, 58, 78, 98	15
	Praktek kebijakan perusahaan (<i>Company Policies and Practices</i>)	8, 28, 48, 68, 88	
	Pengawasrelasi manusia (<i>Supervision Human Relations</i>)	9, 29, 49, 69, 89	
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	Pengawas teknis (<i>Supervision Technical</i>)	16, 36, 56, 76, 96	10
	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	12, 32, 52, 72, 92	
	Kreativitas (<i>Creativity</i>)	19, 39, 59, 79, 99	
Total			98

Tabel 3. Indeks Validitas Skala Nilai Kerja

Dimensi Nilai	Indeks Validitas
Prestasi (<i>Achievement</i>)	0,378 - 0,593
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	0,318 - 0,719
Status (<i>status</i>)	0,323 - 0,611
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	0,339 - 0,614
Keamanan (<i>Safety</i>)	0,359 - 0,610
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	0,401 - 0,641

Tabel 4. Indeks Reabilitas Skala Nilai Kerja

Dimensi Nilai	Alpha	<i>r</i> tabel	Keterangan
Prestasi (<i>Achievement</i>)	0,820	0,312	Reliabel
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	0,900	0,312	Reliabel
Status (<i>status</i>)	0,847	0,312	Reliabel
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	0,869	0,312	Reliabel
Keamanan (<i>Safety</i>)	0,854	0,312	Reliabel
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	0,824	0,312	Reliabel

Dari uji reliabilitas ditemukan alfa skala nilai kerja dengan keseluruhan indikator adalah 0.952, yaitu reliabel, sehingga skala memiliki keandalan yang cukup tinggi.

Penyebaran skala dimulai dari tanggal 01 Agustus 2013 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2013. Proses ini dilakukan peneliti secara bertahap dan bergantian. Waktu penelitian tidak tetap dikarenakan menyesuaikan dengan waktu yang disediakan oleh setiap subjek penelitian, sebelum menyebarkan skala, peneliti mengkonfirmasi dan menyesuaikan jadwal dengan subjek penelitian dan membicarakan prosedur pengambilan data yang lebih efisien. Penelitian dilakukan dengan beberapa cara, ada yang dititipkan oleh beberapa teman yang selanjutnya akan diberikan kepada subjek penelitian dan setelah diisi dikembalikan kembali kepada teman tersebut dan peneliti kemudian

untuk diisi, kemudian peneliti mengambil data penelitian yang telah diisi tersebut.

Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan *entry* data, validasi alat ukur, mengukur reliabilitas alat ukur, dan proses analisa data. Dalam proses ini peneliti menggunakan *software* perhitungan statistik SPSS *for windows* versi 13.0. Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai sehingga peneliti tidak perlu dua kali mengambil data untuk dianalisis. Selama penelitian berlangsung, terdapat hal-hal yang mendukung dan hal-hal yang tidak mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
0 – 30 Tahun	64	64%
31 – 40 Tahun	29	29%
41 – 50 Tahun	7	7%
Tingkat Pendidikan		
SMA / Sederajat	32	32%
Strata 1 (S1)	68	68%
Pekerjaan		
Pegawai Negeri	44	44%
Karyawan Swasta	56	56%
Lama Bekerja		
≤ 2 Tahun	61	61%
> 2 Tahun	39	39%
Status Pernikahan		
Menikah	29	29%
Belum Menikah	71	71%

mengambil data penelitian yang telah diisi tersebut. Cara yang lain adalah peneliti langsung mengatur jadwal bertemu kepada subjek penelitian dan memberikan skala penelitian

Kota Malang sebagai tempat penelitian nilai kerja pada wanita yang bekerja dengan jumlah subjek 100 orang karyawan, yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan karyawan

swasta. Subjek penelitian yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 64 orang, yang berusia antara 31 sampai 40 tahun ada 29 orang dan yang berusia antara 41 dan 50 tahun sebanyak 7 orang. Menurut tingkat pendidikannya jumlah wanita yang bekerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 32 orang dan yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 68 orang. Ditinjau dari jenis pekerjaannya, subjek yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil sebanyak 44 orang dan yang bekerja sebagai karyawan swasta sebanyak 56 orang. Sedangkan ditinjau dari lama bekerja, jumlah karyawan yang bekerja kurang atau sama dengan 2 tahun sebanyak 69 orang dan yang lebih dari 2 tahun sebanyak 39 orang. Dan terakhir, dilihat dari status pernikahannya

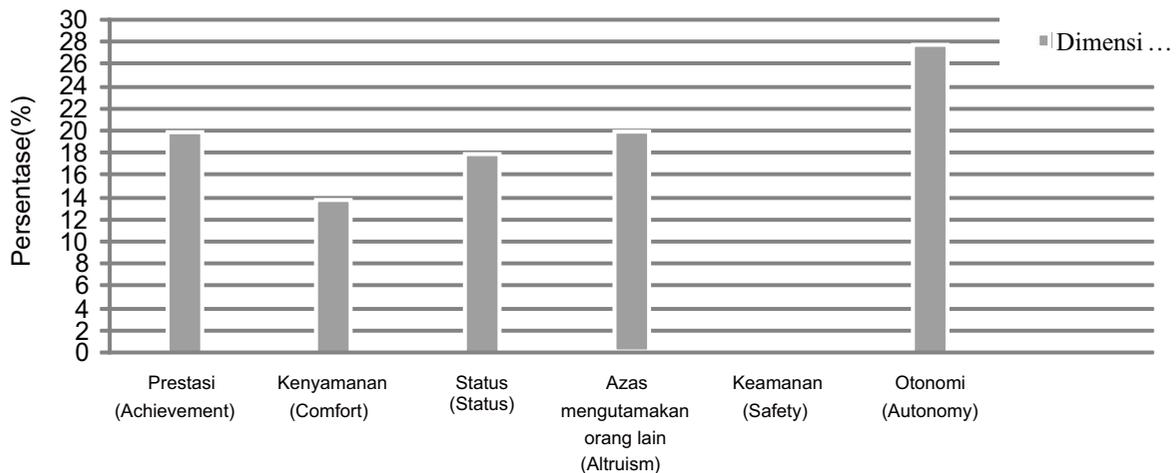
adalah 29 orang dengan status sudah menikah dan 71 orang memiliki status belum menikah.

Sesuai dengan hasil analisa Z-Score yang tercermin pada tabel 6, perolehan prosentase pada masing-masing tingkat nilai kerja dimulai dari ranking tertinggi adalah dimensi nilai otonomi (Autonomy), yaitu sebanyak 28 % atau 28 orang, kemudian diikuti dengan nilai prestasi (Achievement) dan azas mengutamakan orang lain (Altruism) yang sama-sama memiliki prosentase sebanyak 20%, dan berikutnya adalah nilai status (Status) dengan prosentase 18%, selanjutnya adalah nilai kenyamanan (Comfort) dengan prosentase sebanyak 14%, sedangkan nilai terbawah adalah nilai keamanan (Safety) dengan perolehan prosentase sebanyak 0%.

Tabel 6. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score

Dimensi Nilai	Frekuensi	Persentase
Prestasi (Achievement)	20	20%
Kenyamanan (Comfort)	14	14%
Status (Status)	18	18%
Azas Mengutamakan Orang Lain (Altruism)	20	20%
Keamanan (Safety)	0	0%
Otonomi (Autonomy)	28	28%
Total	100	100%

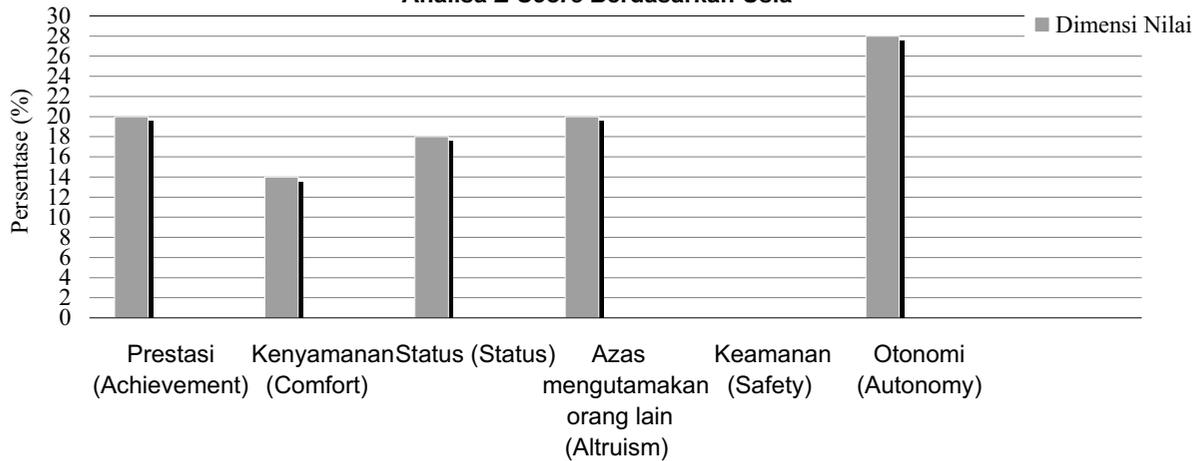
Gambar 1. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score



Tabel 7. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Z-Score Berdasarkan Usia

Usia	Dimensi Nilai						Total
	(Achievement)	(Comfort)	(Status)	(Altruism)	(Safety)	(Autonomy)	
0 - 30	17 (26,6%)	12 (18,8%)	15 (23,4%)	13 (20,3%)	0 (0%)	7 (10,9%)	64 (100%)
31 - 40	3 (10,3%)	2 (6,9%)	3 (10,3%)	4 (13,8%)	0 (0%)	17 (58,6%)	29 (100%)
41 - 50	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (42,9%)	0 (0%)	4 (57,1%)	7 (100%)

Gambar 2. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score Berdasarkan Usia



Berdasarkan tabel 7, tingkat nilai kerja pada wanita yang bekerja jika ditinjau dari usia, diurutkan dari dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi ke dimensi nilai yang memiliki prosentase terendah saat berumur kurang dari 30 tahun adalah nilai prestasi (Achievement) sebanyak 17 orang (26,6%), status (Status) sebanyak 15 orang (23,4%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 13 orang (20,3%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 12 orang (18,8%), otonomi (Autonomy) sebanyak 7 orang (10,9%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Ketika menginjak usia diantara 31 - 40 tahun, dimensi nilai tertinggi adalah otonomi

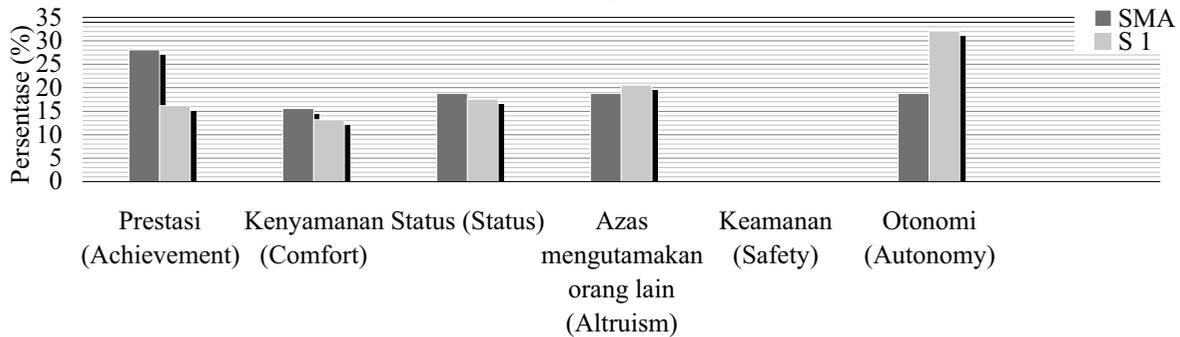
(Autonomy) sebanyak 17 orang (58,6%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 4 orang (13,8%), prestasi (Achievement) sebanyak 3 orang (10,3%), status (Status) sebanyak 3 orang (10,3%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 2 orang (6,9%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Dan saat usia diantara 41 dan 50 tahun, dimensi nilai tertinggi adalah otonomi (Autonomy) sebanyak 4 orang (57,1%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 3 orang (42,9%), dan sisanya adalah prestasi (Achievement), status (Status), kenyamanan (Comfort) dan keamanan (Safety) masing-masing sebanyak (0%).

Tabel 8. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Z-Score Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Dimensi Nilai						Total
	(Achievement)	(Comfort)	(Status)	(Altruism)	(Safety)	(Autonomy)	
SMA	9 (28,1%)	5 (15,6%)	6 (18,8%)	6 (18,8%)	0 (0%)	6 (18,8%)	32 (100%)
S 1	11 (16,2%)	9 (13,2%)	12 (17,6%)	14 (20,6%)	0 (0%)	22 (32,4%)	68 (100%)

Gambar 3. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Pada tabel 8 tercermin tingkat nilai kerja ditinjau dari tingkat pendidikan, diurutkan dari dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi ke dimensi nilai yang memiliki prosentase terendah yang hanya menempuh pendidikan SMA/Sederajat adalah nilai prestasi (Achievement) sebanyak 9 orang (28,1%), otonomi (Autonomy) sebanyak 6 orang (18,8%), status (Status) sebanyak 6 orang (18,8%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 6 orang (18,8%), kenyamanan

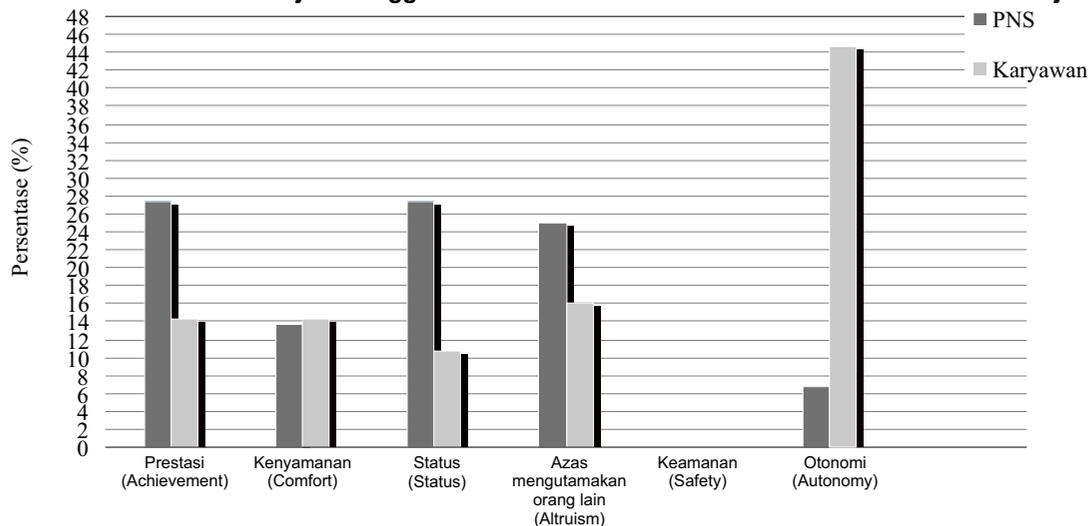
(Comfort) sebanyak 5 orang (15,6%), dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Pada wanita yang bekerja dengan tingkat pendidikan S1, dimensi nilai tertinggi adalah otonomi (Autonomy) sebanyak 22 orang (32,4%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 14 orang (20,6%), status (Status) sebanyak 12 orang (17,6%), prestasi (Achievement) sebanyak 11 orang (16,2%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 9 orang (13,2%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Tabel 9. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Z-Score Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Dimensi Nilai						Total
	(Achievement)	(Comfort)	(Status)	(Altruism)	(Safety)	(Autonomy)	
PNS	12 (27,3%)	6 (13,6%)	12 (27,3%)	11 (25,0%)	0 (0%)	3 (6,8%)	44 (100%)
Karyawan Swasta	8 (14,3%)	8 (14,3%)	6 (10,7%)	9 (16,1%)	0 (0%)	25 (44,6%)	56 (100%)

Gambar 4. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score Berdasarkan Jenis Pekerjaan



Pada tabel 9 tercermin tingkat nilai kerja ditinjau dari jenis pekerjaan, diurutkan dari dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi ke dimensi nilai yang memiliki prosentase terendah yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil adalah nilai prestasi (Achievement) sebanyak 12 orang (27,3%), status (Status) sebanyak 12 orang (27,3%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 11 orang (25%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 6 orang (13,6%), otonomi (Autonomy) sebanyak 3 orang (6,8%), dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Pada wanita yang bekerja dengan jenis pekerjaan sebagai karyawan swasta, dimensi nilai tertinggi adalah otonomi (Autonomy) sebanyak 25 orang (44,6%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 9 orang (16,1%), prestasi (Achievement) sebanyak 8 orang (14,3%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 8 orang (14,3%), status (Status) sebanyak 6 orang (10,7%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

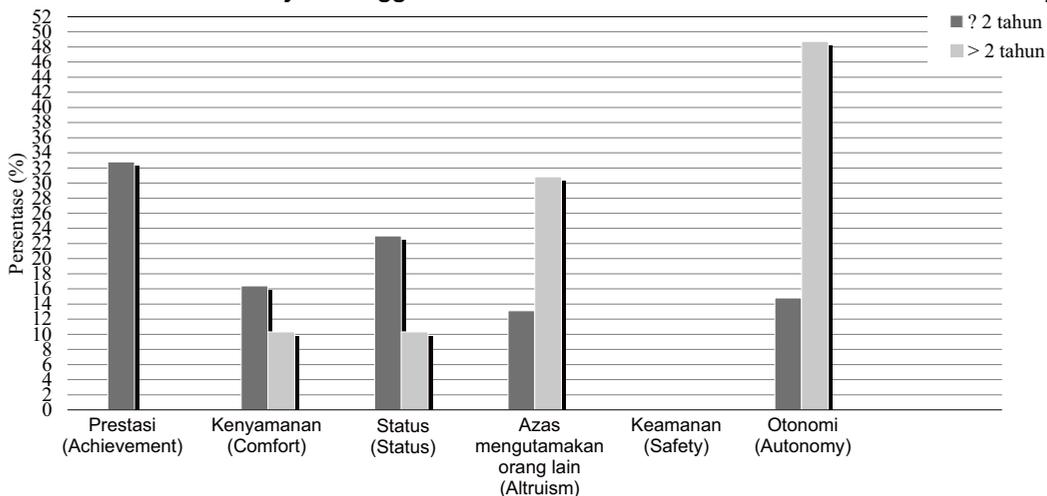
Pada tabel 10 tercermin tingkat nilai kerja ditinjau berdasarkan lama bekerja, diurutkan dari dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi ke dimensi nilai yang memiliki prosentase terendah yang bekerja kurang dari atau sama dengan 2 tahun adalah nilai prestasi (Achievement) sebanyak 20 orang (32,8%), status (Status) sebanyak 14 orang (23%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 10 orang (16,4%), otonomi (Autonomy) sebanyak 9 orang (14,8%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 8 orang (13,1%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Pada wanita yang bekerja dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun, dimensi nilai tertinggi adalah otonomi (Autonomy) sebanyak 19 orang (48,7%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 12 orang (30,8%), status (Status) sebanyak 4 orang (10,3%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 4 orang (10,3%), prestasi (Achievement) sebanyak 0 (0%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Tabel 10. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Z-Score Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Dimensi Nilai						Total
	(Achievement)	(Comfort)	(Status)	(Altruism)	(Safety)	(Autonomy)	
≤ 2 Tahun	20 (32,8%)	10 (16,4%)	14 (23,0%)	8 (13,1%)	0 (0%)	9 (14,8%)	61 (100%)
> 2 Tahun	0 (0%)	4 (10,3%)	4 (10,3%)	12 (30,8%)	0 (0%)	19 (48,7%)	39 (100%)

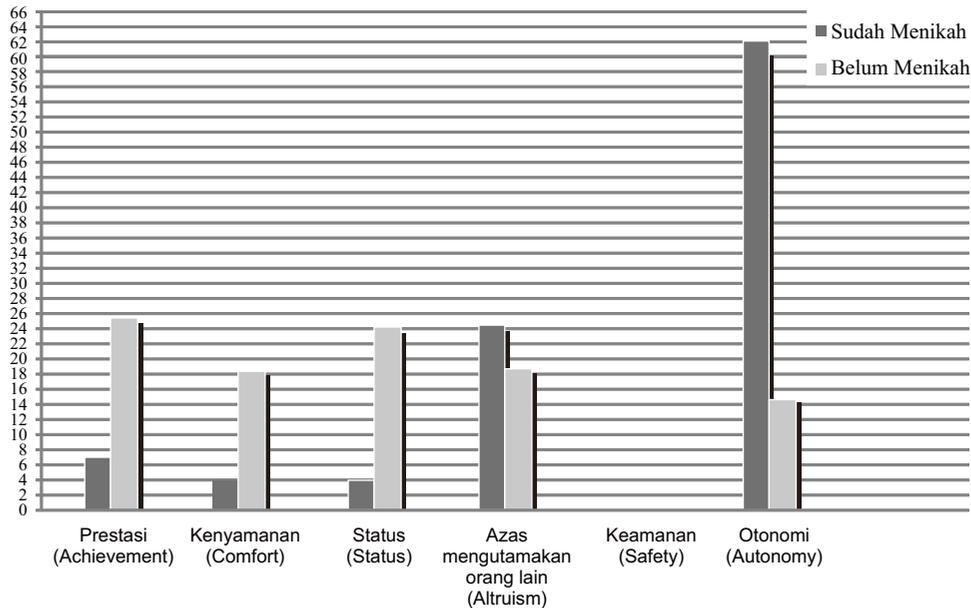
Gambar 5. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score Berdasarkan Lama Bekerja



Tabel 11. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Z-Score Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Dimensi Nilai						Total
	(Achievement)	(Comfort)	(Status)	(Altruism)	(Safety)	(Autonomy)	
Menikah	2 (6,9%)	1 (3,4%)	1 (3,4%)	7 (24,1%)	0 (0%)	18 (62,1%)	29 (100%)
Belum Menikah	18 (25,4%)	13 (18,3%)	17 (23,9%)	13 (18,3%)	0 (0%)	10 (14,1%)	71 (100%)

Gambar 6. Grafik Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score Berdasarkan StatusPernikahan



Melihat gambaran tabel 11 tercermin tingkat nilai kerja ditinjau berdasarkan status pernikahan, diurutkan dari dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi ke dimensi nilai yang memiliki prosentase terendah yang memiliki status sudah menikah adalah nilai otonomi (Autonomy) sebanyak 18 orang (62,1%), azas mengutamakan orang lain (Altruism) sebanyak 7 orang (24,1%), prestasi (Achievement) sebanyak 2 orang (6,9%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 1 orang (3,4%), status (Status) sebanyak 1 orang (3,4%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Pada wanita yang memiliki status belum menikah dimensi nilai tertinggi adalah prestasi (Achievement) sebanyak 18 orang (25,4%), status (Status) sebanyak 17 orang (23,9%), kenyamanan (Comfort) sebanyak 13 orang (18,3%), azas mengutamakan orang lain

(Altruism) sebanyak 13 orang (18,3%), otonomi (Autonomy) sebanyak 10 orang (14,1%) dan keamanan (Safety) sebanyak 0 (0%).

Pembahasan

Melihat penelitian nilai kerja pada wanita yang bekerja di kota Malang menunjukkan hasil bahwa tingkat prosentase dimensi nilai tertinggi adalah nilai otonomi (Autonomy), yaitu kemudian diikuti dengan nilai prestasi (Achievement) dan azas mengutamakan orang lain (Altruism) yang memiliki prosentase yang sama dan berikutnya adalah nilai status (Status), selanjutnya adalah nilai kenyamanan (Comfort), sedangkan peringkat nilai terbawah adalah nilai keamanan (Safety).

Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa dimensi nilai otonomi (Autonomy)

memiliki prosentase tertinggi diantara dimensi nilai yang lain secara umum, hal ini dapat dilihat dari berbagai tinjauan, seperti pada hasil tabulasi ranking analisa *Z-Score*. Dimensi nilai otonomi (*Autonomy*) ini menurut kebutuhannya, terkait erat dengan kreatifitas dan tanggung jawab yang membuat tiap individu merasa bahwa pentingnya lingkungan yang selalu merangsang inisiatif untuk selalu mandiri. Tingginya dimensi nilai otonomi (*Autonomy*) bisa dipengaruhi berbagai macam hal. Menurut (Eccles, 1994) dalam studi longitudinalnya, ia menemukan bahwa perempuan memiliki nilai lebih daripada pria tentang pentingnya mengorbankan pekerjaan demi keluarga. Selain itu Nilai kerja merupakan ekspresi kognitif dari berbagai kebutuhan atau tujuan yang ditujukan melalui kerja seseorang dan bekerja, termasuk keamanan moneter, interaksi sosial, stimulasi intelektual, status, harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari data demografis yang tercantum dalam instrumen penelitian menggambarkan usia subjek yang beragam. Dalam klasifikasi usia tersebut, terdapat perbedaan dimensi nilai tertinggi pada masing-masing usia, saat berusia kurang dari 30 tahun, dimensi nilai tertinggi adalah nilai prestasi (*Achievement*) dengan prosentase 26,6%, kemudian saat berusia antara 31 – 40 tahun berubah menjadi nilai otonomi (*Autonomy*) yang memiliki prosentase tertinggi dengan jumlah 58,6%, dan saat berusia antara 41 – 50 tahun dimensi nilai otonomi (*Autonomy*) tetap memperoleh prosentase tertinggi sebanyak 57,1%. Hal ini mencerminkan bahwa nilai kerja pada pekerjaan dan karir adalah ekspresi dari konsep diri yang terus mengalami proses dan berkembang dari waktu ke waktu selama rentang hidup. Konsep diri berkembang dari waktu ke waktu, produk dari pematangan fisik dan mental, dan individu menerapkan konsep diri mereka ke dalam karir yang akan memberikan cara yang paling efisien dari

ekspresi diri. Pada usia muda, wanita yang bekerja cenderung memiliki nilai prestasi (*Achievement*) lebih tinggi, mereka biasanya baru saja menyelesaikan pendidikan dan pelatihan mereka dan baru memulai memasuki dunia kerja, pada teori tahap perkembangan karir Super (Winkel dan Sri Hastuti, 2005: 632) tahap ini biasa disebut tahap eksplorasi (*Exploration*), kemudian mereka mempersempit pemilihan karir dan memulai perilaku yang memungkinkan mereka diterima di lingkungan kerja mereka sehingga kebutuhan untuk berprestasi dan pemanfaatan kemampuan mereka harus terpenuhi. Kemudian saat mereka sudah berusia lebih tua, yang terjadi adalah orang dewasa yang lebih tua akan memilih untuk memfokuskan tenaga mereka pada tugas dan kegiatan yang bermakna bagi mereka, sudut pandang ini disampaikan oleh K. Warner Schaie (1997) dan menyebut fase reintegratif dimana kebutuhan untuk mencari pengetahuan lebih lanjut menurun dan kebutuhan untuk memonitor keputusan-keputusan juga menurun, sehingga nilai otonomi (*Autonomy*) menjadi lebih tinggi, karena tanggung jawab mereka lebih fokus pada diri mereka dan yang berkaitan dengan mereka, seperti contohnya keluarga. Pada teori tahap perkembangan karir Super tahap ini biasa disebut tahap pemeliharaan (*Maintenance*), individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.

Memiliki pendidikan dan gelar universitas sangat banyak membantu dan hal ini dihubungkan dengan kemajuan karir yang lebih tinggi (Bray & Howard, 1983; Golan, 1986). Dalam penelitian ini 32% merupakan lulusan SMA dan sisanya 68% dari keseluruhan subjek merupakan lulusan sarjana (strata 1/S1). Pada subjek lulusan SMA dimensi nilai tertinggi adalah nilai prestasi (Achievement), sedangkan pada subjek lulusan sarjana (strata 1/S1) dimensi nilai yang memiliki prosentase tertinggi adalah nilai otonomi (Autonomy). Hal tersebut menggambarkan bahwa perbedaan pengalaman-pengalamansosial yang didapat dari tingkat pendidikan akan memberikan kemampuan yang berbeda, kemampuan yang dimiliki dari perbedaan inilah yang akhirnya menjadi penyesuaian di tempat kerja dan akan memberikan implikasi yang berbeda pada kebutuhan tiap orang dan menjadi nilai kerja yang berbeda pula dari tiap jenjang pendidikannya. Selain itu, ada konsensus di literatur bahwa kepentingan sosial terkait dengan pentingnya hubungan di tempat kerja (Smith & Campbell, 2009; Hirschi, 2008).

Orang-orang yang memiliki gelar sarjana cenderung memiliki dimensi nilai yang lebih tinggi pada dimensi nilai otonomi (Autonomy) dibandingkan dengan orang-orang yang tidak memiliki ijazah sekolah tinggi. Main Study: Relationships of Work Values with Gender, Race/Ethnic Group, and Education : (Rod McCloy, Gordon Waugh, Gina Medsker 1999). Jenis pekerjaan yang berbeda menuntut keterampilan dan kemampuan yang berbeda, sehingga kebutuhan tiap seseorang akan berbeda pula. Pada wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil, nilai prestasi (Achievement) dan nilai status (Status) adalah nilai tertinggi dibandingkan dimensi nilai yang lain dengan prosentase yang sama sebanyak 27,3%, hal ini mungkin disebabkan karena adanya penilaian kerja rutin yang membutuhkan prestasi yang

baik dan penggunaan kemampuan tiap individu, sehingga wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil dituntut oleh hal semacam itu. Untuk nilai status (Status) yang juga mendapatkan prosentasi tinggi mungkin dikarenakan pandangan atau penilaian masyarakat Indonesia yang pada umumnya ketika melihat seseorang bekerja sebagai pegawai negeri sipil akan terdapat pengakuan dan status sosial yang berbeda.

Berbeda dengan wanita yang bekerja sebagai karyawan swasta, pada penelitian ini dimensi nilai otonomi (Autonomy) memiliki prosentase nilai tertinggi sebanyak 44%, hal ini mungkin disebabkan pada wanita yang bekerja sebagai karyawan swasta lebih membutuhkan kreatifitas dan tanggung jawab yang lebih, sehingga wanita yang bekerja di sebagai karyawan swasta menyesuaikan dirinya dengan kebutuhannya. Hal ini mendukung hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor motivator (*prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan*) pada karyawan yang puas, baik itu pegawai negeri sipil maupun karyawan swasta, secara signifikan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas, dimana kelompok yang puas rata-rata menilai faktor-faktor motivator lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak puas (Yuki utami dan Joko Suyono, 2003).

Ada perbedaan dimensi nilai pada wanita yang bekerja dilihat dari lama bekerjanya. Pada wanita yang bekerja kurang dari atau sama dengan 2 tahun memiliki nilai prestasi (Achievement) sebagai nilai tertinggi dengan prosentase sebanyak 32,8% dan pada wanita yang bekerja lebih dari 2 tahun memiliki nilai otonomi (Autonomy) sebagai nilai yang memiliki prosentase tertinggi sebanyak 48,7%. Dalam setiap pengalaman bekerja, tiap orang akan mendapatkan stimulus baru dan mengembangkan beberapa kemampuan dan kebutuhan yang berbeda,

selama waktu tertentu dalam bekerja tiap orang akan mengalami perubahan pada kemampuan, nilai dan gaya dalam bekerja.

Perbedaan dimensi nilai pada wanita yang bekerja dilihat dari status pernikahan, dimensi nilai kerja yang memiliki prosentase tertinggi adalah dimensi nilai otonomi (Autonomy) pada wanita yang sudah menikah, sedangkan pada wanita yang belum menikah, dimensi nilai tertinggi adalah nilai (prestasi (Achievement)). Ketika wanita belum menikah dan telah bekerja kemungkinan besar kebutuhan untuk berprestasi dan perasaan untuk menggunakan kemampuannya sangat tinggi, berbeda dengan wanita yang sudah menikah, fokus mereka mungkin pada tanggung jawab dan rasa kemandirian serta kestabilan pada pekerjaan, sehingga mereka hanya merubah aspek-aspek pekerjaan yang bersifat tidak menyenangkan bagi mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data *Z-Score* dapat ditarik kesimpulan bahwa wanita yang bekerja memiliki tingkat prosentase dimensi nilai tertinggi atau yang paling dominan pada nilai otonomi (Autonomy), kemudian diikuti dengan nilai prestasi (Achievement) dan azas mengutamakan orang lain (Altruism) yang memiliki prosentase yang sama dan berikutnya adalah nilai status (Status), selanjutnya adalah nilai kenyamanan (Comfort), sedangkan peringkat nilai terbawah adalah nilai keamanan (Safety).

Pada wanita yang bekerja dimensi nilai kerja yang paling mendominasi dan berbeda dapat dilihat dari beberapa aspek kehidupan. Dimensi nilai kerja lebih banyak mendominasi pada dua dimensi nilai, yaitu pada nilai prestasi (Achievement) dan dimensi nilai otonomi (Autonomy). Dimensi nilai kerja pada karyawan wanita berusia muda lebih banyak pada nilai prestasi

(Achievement), begitupun dengan wanita yang hanya mengenyam pendidikan SMA, dan wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Namun ketika usia mereka beranjak tua, dimensi nilai otonomi (Autonomy) lebih mendominasi, begitupun dengan wanita yang mengenyam pendidikan sampai sarjana serta kebanyakan wanita yang bekerja sebagai karyawan swasta. Ditinjau dari lama bekerja dan status pernikahan dimensi nilai prestasi (Achievement) mendominasi pada wanita yang bekerja kurang dari atau sama dengan 2 tahun dan wanita yang belum menikah, namun pada wanita yang sudah menikah dan bekerja lebih dari dua tahun, dimensi nilai otonomi (Autonomy) kemudian menjadi dimensi nilai yang lebih mendominasi.

Implikasi dari penelitian ini meliputi: *pertama*, diharapkan wanita yang bekerja yang telah mengetahui dimensi nilai yang paling dominan di dalam dirinya dapat memahami bahwa dimensi nilai kerja dapat memberikan informasi tambahan untuk membantu mengambil keputusan dan mempersempit pilihan karir dengan tujuan memilih pekerjaan yang lebih memuaskan.

Kedua, untuk tempat bekerja, dengan memahami nilai-nilai kerja karyawan dapat memberikan beberapa keuntungan dalam pelayanan menciptakan intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan, seperti misalnya pemberian motivasi. Informasi tentang nilai kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam pilihan pekerjaan yang berbeda dan tempat bekerja dapat menggunakan informasi pada nilai-nilai kerja karyawan untuk mengembangkan program yang efektif untuk membantu dalam mempertahankan pekerja. Selain itu, dalam hal penerimaan atau seleksi karyawan baru, setiap tempat bekerja dapat memilih pendaftar kerja yang terbaik dan yang paling sesuai dengan nilai-nilai tempat bekerja itu sendiri.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan meneliti lebih dalam mengenai aspek dimensi nilai kerja, seperti dimensi nilai prestasi (Achievement) dan dimensi nilai otonomi (Autonomy), serta dimensi nilai yang lain. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat membandingkan antara variabel

nilai kerja pada wanita dengan nilai kerja pada pria, atau pengaruh variabel nilai kerja pada wanita terhadap kehidupan pernikahannya, agar mampu memberikan gambaran yang lebih lengkap dan lebih beragam, karena pada penelitian ini cakupan subjek yang diambil hanya pada wanita yang bekerja.

Daftar Pustaka

- Azwar, Saifuddin. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*: Pustaka Pelajar.
- Baruch, Yehuda. (2004). *Managing Careers*. Glaslow: Bell And Baidn Limited.
- BLS Spotlight On Statistics: Women At Work (2011). [http://www.bls.gov/spotlight/2011/women at work](http://www.bls.gov/spotlight/2011/women%20at%20work).
- Dawis, Rene V., & Lofquist, Lloyd H. (1984). *A Psychological Theory Of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and Its Applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dayakisni, T., & Yanuardi, S. (2004). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.
- Hansen, Jo-Ida C., & Leuty, Melanie E. (29 August 2011). *Work Values Across Generations*. Journal of Career Assessment from <http://jca.sagepub.com/content/20/1/34>.
- Leung, S. Alvin (2008). *International Handbook of Career Guidance: The Big Five Career Theories*. China: The Chinese University of Hong Kong.
- McCloy, Rod., Waugh, Gordon., Medsker, Gina. (1999). *Main Study: Relationships of Work Values with Gender, Race/Ethnic Group, and Education*. National Center for O*NET Development Employment Security Commission.
- Perempuan dalam dilemma pengasuhan anak pekerjaan. (2011, 06 April). <http://kompasiana.com/ibu-dan-anak/2011/04/06/perempuan-dalam-dilemma-pengasuhan-anak-pekerjaan>.
- Santrock, John W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Weiss, David J., Dawis, Rene V., England, George W., & Lofquist, Lloyd H. (April, 1964). *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation: XVI - The Measurement Of Vocational Needs*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Weiss, David J., Dawis, Rene V., England, George W., & Lofquist, Lloyd H. (December, 1964). *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation: XVIII - Construct Validation Studies Of The Minnesota Importance Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik, Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Winter, David. *Theory of work adjustment*. Careers Group, University of London (www.careers.lon.ac.uk) from <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.0/uk>

Harga Diri dan Religiusitas dengan Resiliensi Pada Remaja Madura Berdasarkan Konteks Sosial Budaya Madura

Diana Rahmasari¹, Miftakhul Jannah dan Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi
Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya

Abstract: *Madurese known by the sense of self-esteem "typical" as "ajina abha" as well as a strong religiosity and synonymous with Islam. Needed to strengthen the resilience of youth in the face of obstacles or problems. This study is a preliminary study aimed to examine the dynamics of the relationship between self-esteem and religiosity with resilience in adolescents. This research is using quantitative methods. Quantitative methods are used to examine the relationship between self-esteem and religiosity with resilience. The results showed that there is a relationship between self-esteem and religiosity with resilience in adolescents Madura with a value of 0.01. Self-esteem and religiosity together to give effect to the resilience of 16.9%. This means that 83.1% of resilience in adolescents Madura is influenced by other variables. Esteem gives greater influence with significant value 0,311. While religiosity effect of 0.264. It can be concluded that self-esteem and religiosity have an influence on adolescents resilience in Madura.*

Keywords: *Self Esteem, Religiosity, Resilience, Adolescent, Madurese.*

Abstrak: Orang Madura dikenal dengan pengertian harga diri "khas" sebagai "ajina abha" serta religiusitas yang kuat dan identik dengan agama Islam. Resiliensi dibutuhkan untuk memperkuat remaja dalam menghadapi hambatan atau masalah. Penelitian ini merupakan studi pendahuluan yang bertujuan untuk untuk meneliti dinamika hubungan antara harga diri dan religiusitas dengan resiliensi pada remaja. Penelitian ini merupakan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara harga diri dan religiusitas dengan resiliensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara harga diri dan religiusitas dengan resiliensi pada remaja Madura dengan nilai signifikansi 0,01. Harga diri dan religiusitas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap resiliensi sebesar 16,9%. Hal ini berarti 83,1% resiliensi pada remaja Madura dipengaruhi oleh variabel lainnya. Harga diri memberikan pengaruh lebih besar dengan nilai signifikansi 0,311. Sementara religiusitas memberikan pengaruh sebesar 0,264. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa harga diri dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap resiliensi pada remaja Madura.

Kata kunci: Harga Diri, Religiusitas, Resiliensi, Remaja, Madura.

Remaja sebagai salah satu komponen generasi muda mempunyai peran sangat besar dalam menentukan masa depan bangsa, atau lebih jelasnya dapat dikatakan bahwa remaja merupakan aset bangsa sebagai generasi emas dan generasi penentu dari suatu bangsa yang sangat penting. Oleh sebab itu, merupakan hal yang selayaknya jika remaja merupakan salah

satu sasaran pembangunan kesehatan yang tidak boleh diabaikan dan perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama dalam mewujudkan kesehatan mental remaja.

Menjaga remaja berarti menjaga kemurnian idealismenya, keberanian, serta keterbukaannya dalam menyerap nilai-nilai atau gagasan-gagasannya yang baru,

¹⁾ Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Diana Rahmasari melalui e-mail: direnavi@yahoo.co.id

semangat pengabdian, spontanitas, dinamikanya, inovasi dan kreativitasnya, keinginan untuk segera mewujudkan gagasan baru keteguhan janjinya serta keinginan untuk menampilkan sikap dan kepribadiannya yang mandiri, masih langkanya pengalaman-pengalaman yang dapat merelevansikan pendapat, sikap dan tindakannya dengan kenyataan yang ada (UU Kepemudaan, 2009).

Mengingat pentingnya peran dan posisi remaja, maka kesehatan jiwa remaja menjadi hal yang mutlak mendapatkan perhatian. Masa remaja merupakan masa yang paling indah sekaligus penuh gejolak karena merupakan masa transisi dari masa kanak-kanak sehingga rentan terhadap munculnya berbagai masalah perilaku akibat perubahan yang dramatis dalam kematangan biopsikososial dan lingkungan. Masalah perilaku pada remaja akan makin mudah muncul manakala remaja kurang mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan sosial budaya yang terjadi sebagai dampak globalisasi. Sebab perubahan begitu cepat dalam berbagai bidang kehidupan dapat menimbulkan tekanan yang berpotensi memunculkan berbagai masalah perilaku dan emosi seperti berbagai bentuk kenakalan remaja, masalah emosi seperti depresi dan kecemasan.

Latipun dan Moeljono (2001) menuliskan bahwa kegagalan remaja dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan merupakan salah satu penyebab munculnya berbagai masalah perilaku remaja. Oleh karena itu, ketika perubahan dan tekanan hidup berlangsung begitu intens dan cepat, seseorang perlu mengembangkan kemampuan dirinya sedemikian rupa untuk mampu melewati itu semua secara efektif. Untuk mampu menjaga kesinambungan hidup yang optimal, maka kebutuhan akan kemampuan untuk menjadi resilien sungguh menjadi makin tinggi. Resiliensi merupakan faktor penting untuk membuat individu mampu

menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang menimbulkan tekanan. Bahkan berdasarkan hasil penelitian dan berbagai literatur, orang-orang dengan resiliensi yang tinggi, akan mampu keluar dari masalah dengan cepat dan tidak terbenam dengan perasaan sebagai korban lingkungan atau keadaan.

Edward (2005) yang menyatakan bahwa resiliensi menyediakan suatu sistem yang akan menghubungkan perasaan keterasingan pada mereka yang mengalami gangguan mental untuk menghubungkan kembali perasaan mereka pada dunia nyata. Selanjutnya Dowrick mengacu pada definisi yang dijelaskan oleh Rutter (2006) bahwa resiliensi adalah konsep interaktif yang mengacu pada kapasitas untuk mampu menyesuaikan diri dengan baik pada masalah dan hambatan. Ketangguhan dalam menghadapi kesulitan, peristiwa negatif atau stressor. Resiliensi disebut juga oleh Wolin & Wolin (dalam Bautista, Roldan & Bascal, 2001), sebagai keterampilan *coping* saat dihadapkan pada tantangan hidup atau kapasitas individu untuk tetap "sehat" (*wellness*) dan terus memperbaiki diri (*self repair*). Banaag (2002), menyatakan bahwa resiliensi adalah suatu proses interaksi antara faktor individual dengan faktor lingkungan. Faktor individual ini berfungsi menahan perusakan diri sendiri dan melakukan konstruksi diri secara positif, sedangkan faktor lingkungan berfungsi untuk melindungi individu dan "melunakkan" kesulitan hidup individu.

Resiliensi menjadi penting untuk diteliti karena remaja memiliki peluang besar atau beresiko mengalami gangguan psikologis akibat stressor ataupun kesulitan-kesulitan yang muncul sebagai dampak globalisasi dan perkembangan teknologi tersebut. Masten menyebut resiliensi sebagai "ordinary magic" atau keajaiban luarbiasa bagi individu dalam menyesuaikan diri dengan hambatan atau

stressor (2001, dalam Tepe & Lukey, 2008). Ungar, *et all* (2007) menjelaskan bahwa resiliensi dipengaruhi oleh hasil interaksi antara individu dan lingkungannya serta konteks budaya setempat seperti nilai, keyakinan dan *daily coping* individu.

Resiliensi pada remaja Madura menjadi sebuah tema yang juga menarik untuk diteliti. Hal ini karena fenomena permasalahan remaja di Madura, diantaranya remaja yang mengalami depresi (Rahmasari 2007, 2011), melakukan *self injuriy* (Rahmasari, 2013), Stres (Rahmasari 2013), bahkan terlibat tawuran (Rahmasari 2015). Dalam temuan fenomena tersebut terutama pada penelitian Rahmasari (2007, 2011) mengenai remaja yang mengalami depresi terdapat temuan menarik yaitu tingkat depresi remaja Madura cukup tinggi bergerak di level moderate, dengan variabel harga diri yang tinggi dan memberikan sumbangan terbesar terhadap terjadinya depresi. Temuan ini menjadi hal yang menarik karena secara teoritis, harga diri yang tinggi justru seharusnya akan membuat tingkat depresi individu rendah atau sebaliknya ((Spence *et al.* 2003). Selain itu, dalam wawancara terhadap dua remaja yang terlibat dalam tawuran (Maret, 2015) menyatakan bahwa alasan terlibat dalam tawuran karena alasan sepele yaitu mereka tersinggung harga dirinya karena teman menyenggol namun tidak meminta maaf. Bagi orang Madura, harga diri merupakan masalah prinsip yang tidak bisa ditawar lagi. Lebih baik mati daripada hidup menanggung malu dengan cara dilecehkan orang. Dengan alasan membela kehormatan itulah, maka orang Madura melakukan carok. Hal inilah yang membuat perilaku carok dan harga diri menjadi stereotype bahkan karakter unik serta khas dari orang Madura (Adib, 2009).

Terkait harga diri, menurut Sadik (2010) pengertian harga diri bagi orang Madura merupakan *arghââna* atau *ajina aba'* yang merupakan bagian dari kearifan lokal Madura

dan sangat identik dengan pembinaan budipekerti. Budipekerti merupakan cerminan perilaku manusia, dan perilaku manusia ini sangat diperlukan dalam memajukan diri, memajukan masyarakat dan memajukan bangsa. Oleh karena itu, pembinaan budi pekerti merupakan hal yang sangat penting. Dalam tulisannya berdasarkan pengamatan dan penelitiannya, Sadik juga menilai, saat ini ditengarai perilaku generasi muda di Madura sudah banyak mengalami perubahan karena mulai mengabaikan budipekerti yang salah satu penyebabnya karena banyak keluarga Madura mengabaikan karakter Madura dan merupakan salah satu dari wujud makna harga diri sebagai jatidiri orang Madura. Penulis ingin melakukan penelitian mengenai variabel harga diri yang berpengaruh terhadap resiliensi pada remaja Madura karena tidak bisa dipungkiri pergeseran nilai dan makna suatu konsep akan terjadi antara generasi tua dan generasi muda.

Selain harga diri, religiusitas juga menjadi salah satu ciri khas orang Madura. Religiusitas masyarakat etnik Madura telah dikenal luas sebagai bagian dari keberagaman kaum muslimin Indonesia yang berpegang teguh pada tradisi atau ajaran Islam dalam menepak realitas kehidupan sosial budayanya (Adib, 2009). Oleh karena itu, masyarakat etnik Madura identik dengan agama Islam. Sehingga, orang Madura akan merasa marah dan kesal jika dirinya dinyatakan bukan Islam. Hal tersebut disebabkan oleh sebuah paradigma bahwa orang yang bukan Islam adalah orang kafir yang tempatnya tidak lain adalah di neraka. Karena itu, untuk meyakinkan orang lain bahwa dirinya adalah Islam, orang Madura selalu mengucapkan sumpah "mandhârkapèra" (semoga menjadi kafir). Itulah budaya Islam di Madura dan hingga kini masyarakat Madura telah menjadi penganut agama Islam yang fanatik (Sadik, 2014).

Oleh karena itu menjadi suatu kajian yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara harga diri dan religiusitas dengan resiliensi pada remaja Madura berdasarkan konteks sosial budaya Madura.

METODE

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah harga diri dan religiusitas memiliki hubungan dengan resiliensi pada remaja Madura? Sementara tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan antara harga diri dan religiusitas dengan resiliensi pada remaja Madura.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif (menyusun instrumen, menentukan populasi dan sampel/subyek penelitian serta teknik pengumpulan data, uji coba instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, kesimpulan dan saran).

Dalam penelitian ini, tugas ketua tim peneliti adalah menyusun definisi konsep teoritis dan operasional dari masing-masing variabel kemudian menentukan subyek penelitian bersama-sama anggota tim, ketua tim peneliti dibantu oleh anggota tim 1 dan 2 menyusun instrumen penelitian berupa skala harga diri dan religiusitas yang disusun sendiri oleh peneliti. Selanjutnya pengambilan data dilakukan oleh tim. Pada analisis data kuantitatif untuk menguji validitas reliabilitas instrumen serta menguji pengaruh harga diri dan religiusitas terhadap resiliensi sekaligus tingkat resiliensi, maka teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 17.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen (variabel Y) yaitu resiliensi pada remaja Madura dan 2 variabel independen (variabel X) yaitu variabel harga diri dan religiusitas. Definisi konsep dan operasional resiliensi mengacu pada teori Bernard. Menurut Benard (2004), resiliensi merupakan

kapasitas bawaan dalam diri individu untuk melakukan *self correction* dan bertahan serta beradaptasi terhadap hambatan yang dihadapi. Benard memaparkan bahwa resiliensi mengacu pada kekuatan empat faktor dimensi yaitu *social competence, problem solving, autonomy, and sense of purpose*. Skala resiliensi menggunakan skala yang telah diujikan pada remaja Madura (Diana, 2014) dengan nilai signifikan berkisar antara 0,305 – 0,594. Sedangkan nilai reliabilitasnya adalah 0,845. Definisi konsep harga diri mengacu pada konsep harga diri menurut Sadik (2010,2011) yaitu makna harga diri berdasarkan konteks sosial budaya Madura. Sementara religiusitas mengacu pada konsep Gazalba (dalam Ghufron, 2014) yaitu religiusitas sebagai aturan-aturan yang mengikat dan kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya. Aturan-aturan tersebut berfungsi untuk mengikat seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia dan alam. Religiusitas orang Madura adalah religiusitas Islam.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah remaja Madura yang memiliki masalah perilaku baik kenakalan remaja, stres maupun depresi. Remaja Madura adalah remaja yang lahir, tinggal dan memiliki orangtua asli Madura. Hal ini untuk melihat konteks sosial budaya Madura secara lebih indigenous dalam diri remaja. Lokasi penelitian ditentukan secara random dengan memilih diantara 4 kabupaten, yaitu Bangkalan, Sampang, Pamekasan dan Sumenep. Berdasarkan hasil random, terpilih kabupaten pamekasan sebagai tempat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengambilan data dilakukan MAN 1

Pamekasan Madura, yang dilakukan pada tanggal 23 Oktober 2015 dengan jumlah subjek sebanyak 80 orang. Dari 80 angket yang terkumpul, berdasarkan karakteristik subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, maka terdapat 69 subjek yang memenuhi persyaratan sebagai subjek penelitian dan selanjutnya akan dilibatkan dalam analisa penelitian lebih lanjut, sementara 11 subjek lainnya tidak dilibatkan dalam analisa penelitian karena tidak memenuhi kriteria sebagai karakteristik subjek penelitian. Berdasarkan data yang telah terkumpul, dapat diketahui karakteristik subjek penelitian berdasarkan tempat/ tanggal lahir, asal suku, dan jenjang kelas subjek. Selain itu juga tempat/tanggal lahir, alamat Ibu Bapak, serta asal suku Ibu Bapak subjek.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen harga diri dan religiusitas telah dilakukan pada tanggal September 2015 di SMA 1 Muhammadiyah Pamekasan. Dalam uji coba tersebut terdapat 35 siswa kelas X, namun data yg dianalisis hanya 32 siswa, karena 3 orang siswa memiliki ibu atau ayah yang tidak asli Madura. Hasil ujicoba kedua alat ukur menunjukkan dari 20 item untuk harga diri dan religiusitas, terdapat 12 item yang sah untuk variabel harga diri dan 15 item yang sah untuk variabel resiliensi. Sedangkan

untuk instrumen resiliensi menggunakan instrumen siap pakai berdasarkan teori Benard (2004).

Uji Regresi

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Dalam model regresi linier berganda terdapat 2 persyaratan yang harus dipenuhi yaitu :

1. Normalitas
2. Linieritas

Uji Normalitas

Normalitas merupakan persyaratan dalam pengujian regresi yang pertama. Data yang berdistribusi normal merupakan data yang menjadi syarat dalam pengujian parametrik. Salah satu uji parametrik yang mensyaratkan data berdistribusi normal adalah uji regresi linier. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov pada variabel tergantung. Data dinyatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dan sebaliknya jika signifikansinya kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian dengan keseluruhan subjek penelitian yaitu 69 subjek, menunjukkan nilai Kolmogorov dengan tingkat signifikansi ini lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari data tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1 : Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Religiusitas	Harga Diri	Resiliensi
N		69	69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49,2029	38,6522	61,3043
	Std. Deviation	5,15803	4,18269	5,28122
	Most Extreme Differences	Absolute	,112	,129
	Positive	,044	,081	,099
	Negative	-,112	-,129	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,931	1,072	,820
Asymp. Sig. (2 tailed)		,351	,201	,512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

Linieritas data juga merupakan uji yang menjadi persyaratan uji regresi linier. Linieritas data dapat diuji dengan menggunakan scatter diagram atau dengan melihat nilai signifikansi uji F linieritas. Data dikatakan linier apabila dalam scatter diagram data membentuk garis lurus (linier) atau mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Pada penelitian ini metode kedua dengan menggunakan uji signifikansi linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas data.

Hasil selengkapnya uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2: Linieritas

Variabel	Uji F linierity	Signifikansi	Keterangan
Harga Diri terhadap Resiliensi	1,026	0.013	Linier
Religiusitas terhadap Resiliensi	1,026	0.013	Linier

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

adalah linier, karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20.01 dibawah ini:

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau $R_{adjusted\ squared} = 0.169$, berarti secara bersama-sama 16,9 % variabel harga diri dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap resiliensi. Sementara sisanya 83,1% resiliensi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) = 0.439 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara variabel harga diri dan religiusitas dengan resiliensi. Menurut Sugiono (1998) pembagian korelasi ini mengikuti aturan yang ada di halaman berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	,439 ^a	,193	,169	4,81528	1,875

a. Predictors: (Constant), Harga Diri, Religiusitas

b. Dependent Variable: Resiliensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366,273	2	183,136	7,898	,001 ^a
	Residual	1530,336	66	23,187		
Total		1896,609	68			

a. Predictors: (Constant), Harga Diri, Religiusitas

b. Dependent Variable: Resiliensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,797	7,224		4,540	,000
	Religiusitas	,271	,115	,264	2,359	,021
	Harga Diri	,393	,141	,311	2,780	,007

a. Dependent Variable: Resiliensi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54,2835	64,8526	61,3043	2,32085	69
Residual	-13,83633	11,96562	,00000	4,74394	69
Std. Predicted Value	-3,025	1,529	,000	1,000	69
Std. Residual	2,873	2,485	,000	,985	69

a. Dependent Variable: Resiliensi

Tabel 6 :Kategori dalam korelasi

Variabel	Kategori
0,801 sampai dengan 0,999	Sangat kuat
0,601 sampai dengan 0,800	Kuat
0,401 sampai dengan 0,600	Cukup kuat
0,201 sampai dengan 0,400	Lemah
Kurang dari 0,200	Sangat lemah

Hal ini berarti jika variabel harga diri dan religiusitas di pasangkan secara bersama-sama terhadap variabel resiliensi, maka pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap resiliensi adalah cukup kuat.

Pengaruh Secara Parsial

Setelah dilakukan uji t secara parsial, maka untuk membuktikan variabel yang berpengaruh dominan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi parsial tertinggi. Berikut adalah tabel selengkapnya untuk mengetahui urutan pengaruh dominan berdasarkan nilai beta :

Tabel 7:Urutan Variabel yang Berpengaruh Dominan

Variabel	Nilai Beta	%
Harga Diri	0,311	31,1%
Religiusitas	0,264	26,4%

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik harga diri maupun religiusitas memiliki hubungan atau pengaruh terhadap resiliensi. Harga diri sendiri memiliki sumbangan atau pengaruh terbesar resiliensi yaitu sebesar 31,1%. Secara teoritis hubungan atau pengaruh harga diri (*self esteem*) banyak dibahas dalam sejumlah penelitian. Ungar (2004, dalam Suyasa dan Wijaya, 2011) menyatakan individu yang resilien memiliki *self-esteem* dan kepercayaan diri yang kokoh. *Self-esteem* adalah apa yang dirasakan seseorang tentang dirinya. Mereka mengizinkan orang lain memberikan pujian dan ucapan selamat pada mereka. *Self-esteem* berperan sebagai penahan dalam melawan pernyataan yang menyakitkan dan sekaligus mempelajari sesuatu dari kritik yang diterima. *Self Esteem* atau harga diri membuat mereka percaya diri dan memampukan mereka untuk melakukan sesuatu dengan kapasitas maksimal mereka. Kehadiran orang tua pria memberi dampak yang positif, yakni sebagai pelindung terhadap pengaruh teman sebaya yang negatif, dan sekaligus membentuk identitas anak (Pettit *et al.* dalam Suyasa 2006).

Secara teoritis, merujuk pada penelitian (Cassidy, *et al.* 2004) menjelaskan bahwa

harga diri (*self esteem*) memiliki pengaruh terhadap depresi. Harga diri yang rendah beresiko akan beresiko mengalami depresi, sedangkan jika harga diri tinggi akan melindungi individu dari distress dengan memperkecil kemungkinan terkena stres sehingga menjadi lebih tangguh atau resilien saat menghadapi kejadian penuh tekanan atau *life event stres*.

Penelitian Man, Hosman, Schaalma & De Vries, 2004 serta Park, Crocker & Kiefer, 2007 (dalam Coetsee & Potgieter, 2014). menjelaskan bahwa harga diri yang tinggi dikaitkan dengan fungsi kesehatan psikologis dan coping, resiliensi setelah kegagalan, prestasi, kepuasan serta kesuksesan. Coetsee dan Potgieter juga melaporkan bahwa harga diri (*self esteem*) memediasi hubungan antara *career self management* dan *career resilience*. Harga diri yang tinggi akan meningkatkan kemampuan bertindak proaktif yang selanjutnya akan membuat lebih fleksibel, resilien, adaptif dalam menyikapi perubahan dan hambatan dalam lingkungan kerja.

Penelitian Salami (2010) menjelaskan bahwa Individu yang menjadi korban kekerasan namun memiliki harga diri yang tinggi akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupan dan pada akhirnya akan membantu individu untuk melihat sisi positif dari masalah serta situasi sulit yang sedang dihadapi.

Remaja yang memiliki harga diri rendah seringkali berkorelasi dengan munculnya perilaku delinkuen. Harga diri (*self esteem*) merupakan variabel mediator hubungan antara religiusitas sebagai faktor pelindung dengan perilaku delinkuen (Harries, 2011). Harga diri seringkali akan meningkat jika anak-anak mengalami suatu masalah dan mencoba menghadapinya, bukan malah menghindarinya (Benard *et al.* 1989; dan Lazarus, 1991; dalam Santrock, 2003). Jika anak-anak memilih menghadapi masalah,

maka dalam diri anak seringkali akan terbentuk sikap dan tindakan realistis, jujur dan tidak defensif. Proses ini akan membentuk pemikiran dan evaluasi diri yang lebih positif dan menguntungkan. Selanjutnya akan terbentuk *self-generated approval*, yang menaikkan harga diri anak.

Religiusitas juga memiliki pengaruh dengan resiliensi dengan memberikan sumbangan sebesar 26,4%. Secara teoritis, religiusitas sebagai faktor pelindung dalam membangun resiliensi dan dapat mencegah munculnya perilaku beresiko seperti kenakalan remaja telah dikaji oleh Kark *et al.* 1996 (dalam George, 2000); Siegel dan Schrimshaw (dalam Coehen & Koenig 2003), Marc & Fergus (2006) dan Hutapea (2011). Harris (2011) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor pelindung yang membentuk resiliensi pada remaja yang menunjukkan perilaku kenakalan remaja.

Dengan demikian penelitian mengenai hubungan antara religiusitas dan harga diri dengan resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan serta menunjukkan kesesuaian antara data empiris dengan kajian teoritis.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat dijelaskan simpulan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R adjusted squared* = 0.169, berarti secara bersama-sama 16,9 % variabel harga diri dan religiusitas memiliki pengaruh terhadap resiliensi. Sementara sisanya 83,1% resiliensi dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Koefisien korelasi berganda (R) = 0.439 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara variabel harga diri dan religiusitas dengan resiliensi. Hal ini berarti jika variabel harga

diri dan religiusitas di pasangkan secara bersama-sama terhadap variabel resiliensi, maka pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap resiliensi adalah cukup kuat.

3. Harga diri memberikan sumbangan efektif atau pengaruh sebesar 31,1% terhadap resiliensi sementara religiusitas memberikan sumbangan efektif atau pengaruh sebesar 26,4% terhadap resiliensi.

Saran

1. Guru memperkuat harga diri pada siswa dengan memberikan pelatihan peningkatan harga diri berdasarkan konteks sosial budaya Madura
2. Guru merancang berbagai program kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan harga diri remaja Madura
3. Orangtua dan guru memperkuat religiusitas melalui berbagai pendekatan seperti kegiatan keagamaan, ceramah keagamaan yang mampu menarik minat remaja, kegiatan keagamaan.

Daftar Pustaka

- Adib, M. (2009). *Etnografi Madura*. Surabaya : Pustaka Intelektual.
- Beck, A.T. (1985). *Depression, Causes and Treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Borualogo, Ihsana Sabriani. (2011). *Factors Related to The level of Personal Resilience on Batak Mandailing Adolescents*. Conference Proceeding. Jakarta. LPSP3 UI.
- Buckner, J. C., Mezzacappa, E., & Beardslee, W. R. (2003). Characteristics Of Resilient Youths Living In Poverty: The Role Of Self Regulaory Processes. *Development and Psychopathology*, Vol. 15 Hal. 139-162.
- Canino, I., & Spurlock. (1994). *Culturally Diverse Childern And Adolenscent: Assesment, Diagnosis, and, Teatment*. New York: Guildford Press.
- Clarke, Jean Ilisley. (1978). *Self Esteem : A Familiy Affair*. Minessot: Hazelden.
- Creswell, J. W. (2009). *Research: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methoda Appoarch*. California: SAGE Publications.
- Dowrick, Christopher. *Et all* . (2008). Resilience and Depression: Perspectives From Primary Care. *Journal of Health Psychology*. London Vol 12: 439.
- Edward, Karen-leigh. (.2005). Resilience: A Protector From Depression. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association* Vol 11: 241.
- George, Linda.K., Larsons, David.K., Koeing, Harold.G., McCullough, Michael.E . (2000). Spirituality and health: What we know, what we need to know. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vo. 19 No. 1, hal 102-106.
- Goldstein, Sam & Brooks, Rober B. (2005). *Handbook of Resilience Children*. New York: Springer Inc.
- Hutapea, Bonar. (2011). Religiosity and Resilience among “ Underclass” Internal Migrant Young Men in Jakarta “ a Study of Two Different Ethnic Grouos. Conference Proceeding. Jakarta: LPSP3 UI.
- Latipun & Moeljono, N. (2001). *Kesehatan Mental: Konsep dan Penerapannya*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Lestari, Sri. (2012). Psikologi Keluarga. Penanaman Nilai Dan Penanganan Konflik Dalam Keluarga. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Natanael, Yonathan *et all*. (2011). The Difference of Resilience Between Indonesian and Polish Student. *Proceedeng of International Resilience Conference*. Faculty of Psychology University of

- Indonesia. Hal.18-23.
- Rahmasari, Diana. (2007). Hubungan Antara Asertifitas, Harga Diri dan Coping dengan Depresi Pada Remaja Jawa dan Madura . *Tesis*. Tidak diterbitkan. Universitas Gadjah Mada.
- _____. (2011). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Depresi pada Remaja Madura Berdasarkan Kerangka Dinamika Psikologis Sosial Budaya Madura. Penelitian Fundamental. Dikti-Lemlit Unesa.
- Reivich, K. & Shatte A. (2002). *The Resilience Factors : 7 Essentials skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. New York: Academic Press.
- Retnowati, Sofia. (2004). Depresi Pada Remaja : Model Integrasi Penyebab Depresi dan Pengobatan Depresi Pada Remaja. *Disertasi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Ruswahyuningsih & Alfatim, Tina. (2013). Resiliensi Pada Remaja Jawa. *Tesis (tidak diterbitkan)*. UGM: Yogyakarta.
- Sadik, A.Sulaiman. (2011). *Madura oh Maduraku*. Pamekasan: Sinar Pustaka Jaya.
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence : Perkembangan Remaja* (terjemahan edisi keenam). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Soegianto. (2003). *Kepercayaan, Magi, dan Tradisi dalam Masyarakat Madura*. Jember: Penerbit Tapal Kuda.
- Spence, S.H., Sheffield, J.K., & Donovan, C.L. (2003). Preventing Adolescence Depression: an Evaluation of the Problem Solving for Life Programs. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(1): 3-13.
- Subahianto, Andang. (2004). Tantangan Industrialisasi Madura (Membentuk Kultur, Menjunjung Leleuhur). Malang: Bayumrida Publishing.
- Suyasa, T., & Wijaya, F. (2006). Resiliensi Dan Sikap Terhadap Penyalahgunaan Zat (Studi Remaja). *Jurnal Psikologi*, Vol. 4 No.2.
- Tepe, Victoria & Lukey, Brian J.. (2008). *Handbook of Biobehavioral Resilience to Stress..* USA: Taylor & Francis Group.
- Thompson, Rosemary A. (2006). *Hand Book : Nurturing Future Generations : Promoting Resilience in Children and Adolescent Through Social, Emotional And Cognitive Skills*.
- Ungar, M. (2008). Resilience Across Cultures. *British Journal Of Social Work*, Vol. 38 Hal 218-235.
- Ungar, M., Brown, M., Lienberg, L., Othman, R., Kwong, W.M., Armstrong, M., & Gilgun, J. (2007). Unique Pathways To Resilience Across Cultures. *Adolescent*. 42(166), 287-310.

Hubungan Antara Servant Leadership Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo

Fachreza Abhitama Akbar dan Olievia Prabandini Mulyana¹
Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya

Abstract: Hospital is an integral part of social and health organization that function is to provide health services to people. The background of this study was an existing problem in regard to organization commitment among employees in Delta Surya Hospital. The purpose of this study was to investigate the relationship between servant leadership with organization commitment to employees delta surya hospital sidoarjo. The variables which were examined in this study were servant leadership as the independent variable and organization commitment as the dependent variable. This study was a quantitative research, involving 32 employees as research subject which were selected by purposive sampling out of 386 employees of total population. The data collecting instruments used were the servant leadership and organization commitment scale. Data analysis method used was product moment correlation. The result of the data had shown a correlation coefficient value of 0,617 ($r = 0,617$) with significance level of 0,004 ($p = 0,004$). This result indicated that there was a relationship between servant leadership and organization commitment. Thus, the higher the servant leadership among employees are, the better the organization commitment would be, and vice versa.

Keywords: Servant Leadership and Organizational Commitment.

Abstrak: Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Variabel yang dikaji pada penelitian ini adalah variabel *servant leadership* sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan subjek penelitian berjumlah 32 karyawan dari jumlah populasi 386. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *servant leadership* dan skala komitmen organisasi. Skala disusun menggunakan pemodelan skala likert. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu *servant leadership* dan komitmen organisasi. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 ($r = 0,617$) dengan taraf signifikansi 0,004 ($p = 0,004$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi *servant leadership* karyawan, maka semakin baik komitmen organisasinya, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: Servant Leadership dan Komitmen Organisasi.

Rumah sakit adalah organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-

sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok

¹⁾ Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Fachreza Abhitama Akbar melalui e-mail: fachrezahrd@yahoo.com.

profesi dalam pelayanan penderita. Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan fungsi integrasi potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Dinamika internal dan tuntutan eksternal menyebabkan rumah sakit didalam melaksanakan fungsinya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk mampu mengatasi permasalahan yang ada.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh rumah sakit agar mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumber daya manusia itu sendiri. Rumah sakit sebagai institusi padat karya tidak terlepas dari berbagai persoalan. Dengan karakteristik rumah sakit yang seperti itu, tentu saja dibutuhkan kepemimpinan yang berbeda dengan kepemimpinan pada organisasi lainnya yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi perusahaannya.

Fenomena yang berkembang dalam dunia industri dan organisasi adalah para profesional cenderung lebih berkomitmen terhadap profesi daripada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu organisasi, sehingga karyawan seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain (Fineman, dkk., 2005). Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara karyawan yang bekerja disatu perusahaan dengan karyawan yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki deskripsi pekerjaan yang sama.

Berangkat dari kenyataan tersebut di atas maka pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau

perusahaan merupakan suatu keharusan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi, mengingat peran sumber daya manusia saat ini telah mengalami pergeseran yang sangat signifikan. Persaingan perusahaan yang ketat ini membutuhkan manajemen puncak yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang usaha yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan untuk mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu jalan untuk mengatasi persaingan dan permasalahan tersebut.

Menurut Turner, kepemimpinan yang tepat untuk dapat mewujudkan semua itu adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan bagi anggotanya, institusi dimana dia bekerja dan juga masyarakat di sekitar tempat dia bekerja. Seorang pemimpin sejatinya adalah seorang pelayan (Lantu, 2007). Sebuah model kepemimpinan baru, yaitu model kepemimpinan yang mencoba untuk secara simultan meningkatkan pertumbuhan personal dari para pekerja dan memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi melalui kombinasi atas kerjasama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan serta perilaku yang peduli dan etis. Pendekatan yang baru muncul dalam konsep kepemimpinan ini kemudian disebut dengan kepemimpinan pelayan – *servant leadership* (Lantu, 2007).

Servant leadership adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 (Lantu, 2007). Greenleaf menghabiskan 40 tahun kariernya di bidang penelitian manajemen, pengembangan, dan pendidikan pada perusahaan AT&T. Model

servant leadership ini esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Greenleaf dalam bukunya yang berjudul *servant leadership* menyebutkan, *servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Karakteristik utama yang membedakan antara *servant leadership* dengan kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Hal ini terjadi sebagai bagian dari pemenuhan misi hidup seseorang, yaitu bagaimana memberikan sesuatu yang positif untuk dunia ini dalam upaya menciptakan dunia yang lebih baik. Sebagai konsekuensinya, kemudian ia dipilih oleh para pengikutnya dan diminta untuk memimpin mereka.

Para peneliti mengungkapkan bahwa *servant leadership* merupakan teori konseptual yang valid untuk mengembangkan organisasi yang sehat. Greenleaf (1977) meneliti *servant leadership* di berbagai macam organisasi seperti bisnis, yayasan dan lain – lain. Jim Laub (2004) mendefinisikan *servant leadership* yaitu sebagai “sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan pengikutnya dibandingkan kepentingan pribadi sang pemimpin”

Greenleaf (1970, dalam Anderson, 2008) menggambarkan filosofi kepemimpinan baru yang disebut *servant leadership*. Graham (1991) melihat *servant leadership* sebagai salah satu bentuk kepemimpinan karismatik yang paling besar dipengaruhi oleh moral, yang ditunjukkan oleh karakteristik terpentingnya berupa *humility, relational power, autonomy, moral development of followers, dan emulation of*

leader's service orientation. Sementara itu, spears (1995) memperluas greenleaf dengan mengajukan 10 karakteristik *servant leader*, yaitu *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization foresight, stewardship, commitment to the growth of people, dan community building*. Barbuto dan Wheeler (2006) menambahkan karakteristik *calling* pada 10 karakteristik dari spears tersebut sehingga menjadi 11 karakteristik kepemimpinan. Analisis faktor dalam penelitian Barbuto dan Wheeler (2006) menghasilkan 5 faktor, yaitu *altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, dan organizational stewardship*.

Berdasarkan hasil studi tersebut, Barbuto dan Wheeler mengajukan 8 karakteristik utama seorang *servant leadership* sebagai berikut: *Altruistic calling* menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain diatas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.

Emotional healing menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

Wisdom menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

Persuasive mapping menggambarkan sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

Organizational stewardships menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya

melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

Humility menggambarkan kerendahan hati pemimpin, serta menempatkan dan menghargai prestasi orang lain lebih dari prestasinya sendiri.

Vision menggambarkan sejauh mana pemimpin mencari komitmen suatu anggota organisasi terhadap sisi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan organisasi dan menuliskan visi bersama.

Service menggambarkan sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan.

Banyak ahli yang mencoba membandingkan *servant leadership* dengan bentuk kepemimpinan yang lain. Bass (2000) dalam diskusinya tentang *transformational leadership* dengan bentuk kepemimpinan yang lain menyatakan bahwa terdapat banyak kesamaan *servant leadership* dengan *transformational leadership*. Kesamaan tersebut terkait dengan karakteristik *vision, influence, credibility, trust, dan service*. Namun, *servant leadership* mempunyai tingkat yang lebih tinggi dari *transformational leadership* karena terdapat penyamaan (*alignment*) motif pemimpin dan bawahan. *Servant leadership* memiliki kesamaan prinsip dengan teori LMX (*Leader-Member Xchange*) yang dikemukakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006). Pada teori LMX, pemimpin dengan LMX yang tinggi mengembangkan *trusting* dan *mutually beneficial relationship with employees* sama seperti servant leader yang mengembangkan *strong supportive relationship with all employees and colleagues* (Greenleaf, 1996, dalam Spears, 2005).

Fokus utama dari *servant leadership* adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut, komunitas internal dan

eksternal), bukan untuk mementingkan diri sendiri. Pemenuhan kepentingan diri sendiri bukanlah hal yang dicari oleh seorang *servant leadership*, tetapi lebih pada tingkatan pencarian motivasi yang lebih tinggi (Greenleaf, 1996).

Tujuan utama dari seorang *servant leadership* adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain, yang secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan (Russel & Stone, 2002). *Servant leadership* akan mengembangkan setiap individu di sekitarnya, membantu individu agar berhasil dalam kehidupan dan juga dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut tampak jelas bahwa dengan memprioritaskan pengembangan, karyawan sebagai hal yang utama dan pertama, secara tidak langsung pemimpin mengarahkan perusahaan menuju keberhasilan jangka panjang atau sesuatu yang sifatnya dapat berlangsung secara berkesinambungan (*sustainability*). Hal ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mathias dan Jackson dalam Sopiah (2008), komitmen organisasi adalah derajat kepercayaan karyawan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi yang akan mempengaruhi keputusannya untuk tetap tinggal atau tidak (meninggalkan organisasi). Mowday dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi

pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi, Lincoln dalam Sopiah, (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya.

Beberapa definisi yang disebutkan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Kanter dalam Sopiah (2008), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu (1) komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi; (2) komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain

di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat; dan (3) komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Selanjutnya menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008) ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu (1) *affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; (2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain; dan (3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involvement* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tinggal.

Menurut David dalam Sopiah, (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian; karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan,

tantangan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan; karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja; dan pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat di dalam organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan pendapatan dan profit perusahaan terus-menerus. Hal ini tidak terkecuali bagi Rumah Sakit (RS) Delta Surya Sidoarjo. RS ini adalah rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Sebagai rumah sakit swasta, RS Delta Surya Sidoarjo dapat dikategorikan sebagai organisasi penyedia jasa yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat.

RS ini pada awalnya hanya memiliki lima pelayanan kesehatan, yang meliputi administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, keperawatan, rekam medis. Namun, pada tahun 2002 RS Delta Surya memiliki 12 pelayanan kesehatan yang meliputi administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, keperawatan, rekam medis, farmasi, radiologi, K3, laboratorium, OK, ICU, dalin, perinatal resiko tinggi. RS Delta Surya merupakan rumah sakit swasta tipe B di kabupaten Sidoarjo (Anonim, 2008).

Permasalahan yang ada dalam RS Delta Surya berupa tindakan-tindakan dari karyawan yang berdampak kurang baik bagi rumah sakit, seperti karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai sehingga kinerja yang diharapkan kurang sesuai dengan pelaksanaannya,

banyaknya karyawan yang belum mengetahui visi dan misi RS Delta Surya Sidoarjo dan hal ini dapat menghambat rumah sakit dalam pencapaian visi dan misi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang telah dijelaskan oleh Arikunto (2002) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah: a) *servant leadership* sebagai variabel bebas (X) dan b) komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

Sampel

Menurut Winarsunu (2004) sampel adalah sebagian kelompok individu yang dijadikan wakil dalam penelitian. Sedangkan menurut Sutrisno (2001) sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan dari RSDS yang berjumlah 386 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2000). Sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan pada RSDS baik dari tingkat direksi maupun manajerial. Ciri-ciri sampel

penelitian adalah sebagai berikut: (1) Usia minimal 30 tahun; (2) Pendidikan minimal D III; (3) Telah bekerja minimal 2 tahun di RSDS; dan (4) Memiliki bawahan atau anggota karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan instrumen skala likert *servant leadership* dan komitmen organisasi yang mempunyai empat pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Penskalaan metode likert ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon dasar penentuan nilai skalanya.

Pengukuran konstruk *servant leadership* digunakan skala likert yang dikembangkan dari hasil penelitian Barbuto dan Wheeler dalam Handoyo (2010) skala ini terdiri dari 39 item

Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan pada teori Meyer, dan Allen dalam Sopiah (2008).

Tabel 1. Deskripsi Nilai Dan Kebutuhan

No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Altruistic calling</i>	2,5,27,31,38	5
2.	<i>Emotional Healing</i>	7,9,17,32	4
3.	<i>Wisdom</i>	1,3,14,21	4
4.	<i>Persuasive Mapping</i>	8,22,24,25,34	5
5.	<i>Organizational Stewardship</i>	10,18,28,29,35	5
6.	<i>Humility</i>	13,19,23,33,36,3,9	6
7.	<i>Vision</i>	4,15,16,20,26	5
8.	<i>Service</i>	6,11,12,30,37	5
Jumlah			39

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi, terlebih dahulu diadakan uji asumsi yaitu uji normalitas dan

Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Affective Commitment</i>	1,2,3	4,5	5
2.	<i>Continuance Commitment</i>	6,8,9,10	7	5
3.	<i>Normative Commitment</i>	11,13,14,15	12	5
Jumlah				15

uji linieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi. Penyebaran data hasil pengumpulan skala dapat mengetahui distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan *kolmogrov smirnov test*. Uji *kolmogrov smirnov test* merupakan uji normalitas yang sering dipakai. Adapun syarat suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal adalah signifikansi atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2009).

Uji linieritas dibutuhkan untuk penelitian korelasi. Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Pengujian pada SPSS (*Statistical product and service*) dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2000).

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi *product moment* (korelasi pearson) adalah teknik yang analisis statistik parametrik inferensial yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian. Data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan uji statistik korelasi *product moment* dari carl pearson dengan bantuan SPSS (*Statistical product and service*) versi 17.0 for windows yang mempunyai karakteristik di antaranya: a) hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif; b) datanya berskala minimal interval; dan c) penyebaran data berdistribusi

normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil uji normalitas (*kolmogrov-smirnov*) untuk variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Nilai Dan Kebutuhan

Variabel	Nilai P (sig)	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.454 ($p > 0,05$)	Distribusi data normal
Komitmen Organisasi	0.359 ($p > 0,05$)	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* diketahui bahwa nilai p variabel *servant leadership* adalah 0.454 dan nilai p komitmen organisasi adalah 0.359. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data kedua variabel tersebut termasuk data yang berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Adapun hasil uji linieritas kedua variabel data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Nilai Dan Kebutuhan

Variabel	Linieritas	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.933 ($p > 0,05$)	Distribusi data linier

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hubungan antara variabel *servant leadership* dengan komitmen organisasi memiliki nilai $p = 0.933$ berarti $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* di dalam penelitian ini berhubungan secara linier dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 17.0 *statistic for windows* maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Nilai Dan Kebutuhan

Variabel	r	Sig (p)	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.617	0.004	Koefisien korelasi signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *servant leadership* memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasinya sebesar $r = 0,617$. Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat hubungan antara tingkat *servant leadership* dengan tingkat komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Dengan hasil demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo.

Hasil tersebut sesuai dengan yang dikatakan Lantu (2007) bahwa *Servant leadership* yang baik berarti bahwa karyawan memiliki pemahaman bahwa pemimpin tersebut akan menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan atau anggota sebagai rekan kerja serta memandang bahwa tujuan organisasi hanya akan dapat dicapai dalam basis pengembangan jangka panjang, yaitu dengan cara memfasilitasi pertumbuhan,

pengembangan, dan kesejahteraan individu-individu yang menjadi anggota perusahaan.

Sejalan dengan itu, Lantu (2007) juga mengungkapkan fokus utama dalam *servant leadership* adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut, komunitas internal dan eksternal), bukan untuk mementingkan diri sendiri. Pemenuhan kepentingan diri sendiri bukanlah hal yang dicari oleh seorang *servant leadership*, tetapi lebih pada peningkatan motivasi yang lebih tinggi. Jadi, tujuan utama seorang *servant leadership* adalah bukan untuk mengejar banyaknya profit yang dihasilkan dalam setiap tahunnya, tetapi lebih pada bagaimana menumbuhkembangkan komunitas, baik bagi mereka yang ada dalam perusahaan, maupun masyarakat yang berada disekitar tempat perusahaan tersebut beroperasi.

Lantu (2007) juga menjelaskan tingkat *servant leadership* dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Tindakan pemimpin yang secara terus-menerus mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan. Pengembangan karyawan juga akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang selanjutnya berakibat pada naiknya kinerja atau performansi.

Sementara itu Sopiah (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang baik berarti bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dijalannya serta kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, Sopiah (2008) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi pada tempat bekerja, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian kepada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Tanajaya dan Nugroho (1995) mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan SDM. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati.

Beberapa perilaku individu dalam organisasi terjadi karena adanya dukungan dan kerjasama antara pimpinan dan karyawannya dimana individu mengambil sikap dan tindakan dalam organisasi dengan pertimbangan tertentu. Seorang pemimpin di perusahaan dalam situasi perubahan organisasi dituntut untuk mampu mempersiapkan perusahaannya untuk berkembang secara positif bagi masyarakat dan secara internal mendorong perusahaan menjadi komunitas, tidak sekedar kumpulan orang yang sedang bekerja. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini juga akan merasa

kemampuan mereka dipergunakan dan memiliki perasaan keterikatan yang tinggi pada perusahaan, dia akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan memilih bertahan diperusahaan jika perusahaan mendapat masalah. Karyawan juga akan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan, dia juga akan menjalankan perannya dengan baik, mengerjakan tugas dengan baik, dia juga akan mendukung kebijakan perusahaan, mendukung kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi termasuk juga membantu rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, melakukan inovasi-inovasi untuk kemajuan perusahaan dan sebagainya. Perilaku seperti inilah yang menggambarkan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa *servant leadership* berhubungan dengan komitmen organisasi. Karena secara langsung maupun tidak langsung *servant leadership* yang dimiliki oleh individu dalam perusahaannya akan mendorong komitmen organisasi dimanapun individu berada.

Pada hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo telah mencapai tingkat *servant leadership* dan komitmen organisasi cukup baik. Selain faktor *servant leadership*, dimungkinkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut disebabkan karyawan sebagai individu yang terdiri dari berbagai aspek, baik fisik maupun psikis memerlukan dari faktor dalam diri maupun luar dirinya yang akan mampu meningkatkan kualitas karyawannya.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan mengenai hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo. Hubungan antara *servant leadership* dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Delta Surya Sidoarjo menunjukkan hasil korelasi variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan peneliti. Rumah sakit harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya dengan cara memberikan training secara berkala, pemahaman, *reward* sehingga karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang nantinya akan meningkatkan *servant leadership* dan komitmen organisasinya.

Para karyawan hendaknya meningkatkan *servant leadership* dan komitmen organisasi terhadap perusahaan karena tempat mereka bekerja adalah pelayanan kesehatan. Diharapkan dengan adanya *servant leadership* yang tinggi terhadap perusahaan akan memunculkan perilaku komitmen organisasi yang tinggi pula.

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan peran *servant leadership* dan komitmen organisasi. Penambahan atau perubahan pada variabel *servant leadership* dan komitmen organisasi diharapkan dapat menambah manfaat yang nantinya berguna untuk memperluas pengetahuan yang dimiliki.

Daftar Pustaka

Anderson, J. (2008). *The Writing's of Robert K. Greenleaf: An interpretive analysis and the future of Servant Leadership*. New York.
Anonim(2008).*Laporan PKPA RS Delta Surya*

Sidoarjo, Program Profesi Apoteker, Fakultas Farmasi Universitas Airlangga, Surabaya.
Anonim (2008).*Profil RS Delta Surya*, Sidoarjo.

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi III. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2005). *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar
- Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership, Group and Organization Management*. New York
- Bass, B. M. (2000). *The future of leadership in learning organization. The Journal of leadership studies*. New York
- Fauzan & Baihaqi. (2010). *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. (2005). *Organizing and Organization Understanding the Human Side of Work*. New York: A Division Simon and Schuster. Inc.
- Graham, J.W. (1991). *Servant leadership in organizations: Inspirational and moral*. New York.
- Greenleaf, R.K. (1996). *Servant Leadership :A journey into the nature of servant leadership*. New York
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research Edisi I*, Yogyakarta: Penerbit yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Handoyo, S. (2010). *Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Heristi & Handoyo, S. (2011). *Hubungan antara servant leadership dengan efektifitas tim ditinjau dari persepsi anggota tim PHKI-Jurusan di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Indira, J., Bunyaaudin, A. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*.
- Lantu, D., Peswarissa, E., & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Laub, J. (2004). *Defining Servant Leadership: A recommended Typology for Servant Leadership Study*. *Journal Servant Leadership Roundtable*, Regent University, Virginia Beach, VA.
- Luthans, F. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rahmania, & Handoyo. (2009). *Hubungan antara Servant Leadership dengan Organizational Citizenship Behavioral pada Dosen Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga: Surabaya
- Resi, & Yudhaningsih. (2011). *peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan, dan budaya organisasi*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan, dan budaya organisasi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Robbins, S. (2002), *Organizational Behavior*-edisi bahasa Indonesia, buku 1 dan 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Russel, S. (2002). *A Review of Servant Leadership attributes: Developing a practical model. Leadership and organizational development journal*. New York.
- Sopiah, (2008), *perilaku organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sovya & Desianty. (2005), *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang

- Spears, L. (1995). *Reflection on Leadership :Robert K. Greenleaf theory of Servant Leadership*, New York
- Sugiyono(2000). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta : Bandung
- Tanjaya, M., Noegroho, S. (1995). *Perbedaan faktor-faktor Keterikatan Kerja Karyawan Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. *Jurnal Psikologi Indonesia Pusat*. Jakarta
- Temaluru J. (2001). *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi. Depok : Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Winarsunu, Tulus. (2004). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press. Malang

Nilai - Nilai Personal Pembentuk Persepsi Dukungan Organisasi

Umi Anugerah Izzati¹

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Surabaya

Fendy Suhariadi dan Cholichul Hadi

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Abstract: *This study aims to determine the influence personal values to perceived organizational support to the Junior High School teacher. This research is a quantitative method. The subjects were high school teachers who work in the private Islamic Education Foundation in Surabaya. Measurement instrument used is the Questioner of personal values and perceived organizational support questioner. While data analysis techniques using multiple regression analysis. The results showed that of the top ten personal values, there are only three personal values that influence perceived organizational support that are security, conformity, tradition. This suggests that in order to improve the perceived organizational support needed teachers have personal value security who have safety, personal value conformity who have self-control, personal value tradition encouragement that violate social norms, respect and acceptance of one's will of cultural and religious affiliations.*

Keywords: *Security, Conformity, Tradition And Perceived Organizational Support.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai personal terhadap persepsi dukungan organisasi pada guru Sekolah Menengah Pertama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah guru-guru sekolah menengah pertama swasta yang bekerja dalam Yayasan Pendidikan Islam di Surabaya. Instrumen pengukuran yang dipakai adalah skala nilai-nilai personal dan skala persepsi dukungan organisasi. Sementara teknik analisis data menggunakan analisis *multiple regresi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sepuluh nilai-nilai personal, hanya ada tiga nilai-nilai personal yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu nilai *personal security*, nilai *personal conformity*, dan nilai personal tradition. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi dibutuhkan guru-guru yang memiliki nilai *personal security* yang menekankan pada rasa aman, nilai *personal conformity* yang memiliki pengendalian diri terhadap kemauan dan dorongan yang dianggap melanggar norma-norma sosial yang berlaku, nilai personal tradition adanya rasa hormat dan penerimaan seseorang akan budaya dan agama yang dianut.

Kata kunci: *Security, Conformity, Tradition Dan Persepsi Dukungan Organisasi.*

PENDAHULUAN

Pada organisasi sekolah guru memiliki peranan yang penting sebagai salah satu sumber daya manusia yang menentukan kelangsungan maupun tercapainya tujuan

organisasi. Kelangsungan maupun pencapaian tujuan organisasi sekolah dapat tercapai salah satunya dengan memberikan perhatian pada guru-gurunya. Perhatian terhadap guru-guru dapat dilakukan melalui cara memberikan dukungan terhadap guru-

¹⁾ Korespondensi tentang artikel ini dapat dialamatkan kepada Umi Anugerah Izzati melalui e-mail: umianugerah@gmail.com.

guru yang bekerja di sekolah. Pentingnya dampak dukungan organisasi bagi kelangsungan maupun tujuan organisasi dapat dilihat pada beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan para ahli menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak terhadap komitmen afektif (Klien,dkk 2009), kesejahteraan psikologis (Diener, dkk 2004), kepercayaan (Shore,dkk 2006), *organizational citizenship behaviors* (Cropanzano & Mitchell, 2005; Lavelle, 2007) dan kinerja (Byrne, 2008).

Penelitian yang telah dilakukan Byrne (2008) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempersepsi dukungan organisasi secara baik akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih optimal. Mengacu pada beberapa penelitian mengenai dampak yang timbul salah satunya adalah kinerja maka bisa dianalogikan bahwa guru-guru sebagai sumber daya manusia pada organisasi sekolah yang mempersepsi mendapat dukungan organisasi sekolah dengan baik akan dapat mempengaruhi kinerjanya menjadi baik.

Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, karyawan yang mempersepsi dukungan organisasi yang kuat akan membuat karyawan merasa perlu untuk membalas perlakuan organisasi yang disukai dengan sikap dan perilakunya yang nantinya akan menguntungkan organisasi. Dukungan organisasi yang dipersepsikan mencerminkan adanya persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap karyawan yang bekerja pada organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), pada persepsi dukungan organisasi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, diantaranya yaitu 1). Keadilan. Keadilan yang

dimaksud adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural berkenaan dengan masalah keadilan mengenai cara-cara yang digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi; 2). Dukungan atasan. Karyawan memandang segala tindakan-tindakan yang dilakukan atasan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi; (3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa gaji dan promosi. Selain itu, adanya keamanan kerja memiliki arti bahwa perlu adanya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan dimasa depan dan hal ini diharapkan akan menyebabkan tingginya dukungan organisasi yang dipersepsi karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi salah satunya adalah dengan memperhatikan karakteristik individu. Peneliti menggunakan landasan hasil penelitian Erdogan, dkk (2004) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai personal yang sesuai dengan organisasi tempat individu bekerja merupakan antensenden dari persepsi dukungan organisasi. Sebelum individu memiliki kesesuaian nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi tempatnya bekerja maka perlu untuk diketahui nilai-nilai personal masing-masing individu yang bekerja pada suatu organisasi. Sejauh ini sepengetahuan peneliti belum ada penelitian yang membahas tentang nilai-nilai personal individu yang bekerja pada suatu organisasi yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, padahal nilai-nilai personal merupakan salah satu karakteristik personal yang penting untuk diperhatikan.

Schwartz (1992) mendeskripsikan nilai-nilai personal merupakan tujuan hidup yang berperan penting bagi kehidupan individu, mempengaruhi persepsi, melakukan justifikasi serta mengevaluasi perilaku. Nilai-nilai personal juga menempati posisi sentral

dalam sistem kognitif individu dan untuk alasan ini nilai-nilai personal dapat mempengaruhi sikap kita, proses pengambilan keputusan, dan secara umum semua perilaku manusia. Sementara Schwartz dan Sagiv (1995) mengemukakan bahwa nilai-nilai personal yang bervariasi tergantung pada situasi yang ada, seberapa penting nilai-nilai personal berfungsi sebagai pedoman hidup individu. Nilai-nilai personal bisa berbeda satu sama lain karena tujuan hidup masing-masing individu bisa berbeda.

Schwartz (2012) menggambarkan sepuluh nilai-nilai personal terdiri dari:

1. *Self Direction* digambarkan sebagai individu yang memiliki pemikiran independen dalam bertindak, memilih, menciptakan, dan menjelajahi.
2. *Stimulation* digambarkan sebagai individu yang memiliki kegembiraan, kebaruan, dan tantangan dalam hidup.
3. *Hedonism* digambarkan sebagai individu yang senang memuaskan diri, menikmati hidup, dan memanjakan diri sendiri.
4. *Security* digambarkan sebagai individu yang mementingkan pada rasa aman khususnya dalam hal keselamatan, keselarasan, stabilitas diri, stabilitas kesehatan dan stabilitas hubungan.
5. *Conformity* digambarkan sebagai individu yang memiliki kemampuan dalam melakukan pengendalian diri yang baik sehingga mampu melakukan kontrol terhadap kemauan dan dorongan yang diluar kebiasaan secara khusus dalam hal ketaatan, sopan santun, kepatuhan dan dapat melakukan kontrol diri.
6. *Tradition* digambarkan sebagai individu yang memiliki penerimaan diri, penerimaan budaya atau agama, penerimaan adat istiadat atau tradisi dan rasa hormat pada orang lain.
7. *Achievement* digambarkan sebagai individu yang memiliki ambisi, ingin sukses, merasa mampu, dan berpengaruh.
8. *Power* digambarkan sebagai individu yang memiliki otoritas, kekayaan dan kekuasaan.
9. *Benevolence* digambarkan sebagai individu yang memiliki kebermanfaatan, jujur, memaafkan dan mementingkan pada persahabatan sejati.
10. *Universalism* digambarkan sebagai individu yang memiliki kehidupan spiritual, makna hidup, harmoni batin, tidak mudah terpengaruh dan merasa memiliki kesatuan dengan alam.

Penelitian ini ingin mengetahui nilai-nilai personal apa saja yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi. Peneliti menganggap bahwa nilai-nilai personal penting untuk diperhatikan terutama pada lingkup organisasi sekolah. Walaupun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku, nilai-nilai personal dapat mempengaruhi persepsi seseorang. Oleh karena itu, pengetahuan mengenai sistem nilai seorang individu bisa memberi pandangan tentang apa yang menjadi motif seseorang (Robbins & Judge, 2008). Selain itu, Robbins & Judge, (2008) juga mengemukakan bahwa persepsi adalah proses di mana inidvidu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka, sehingga apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa diartikan berbeda dari yang lainnya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini ingin menganalisis pengaruh nilai-nilai personal terhadap persepsi dukungan organisasi pada guru - guru Sekolah Menengah Pertama di salah satu lingkungan Yayasan Pendidikan Islam yang ada di Surabaya.

METODE

Subjek

Subyek penelitian ini menggunakan adalah guru-guru sekolah menengah pertama

berjumlah 55 orang yang bekerja dalam lingkungan Yayasan Pendidikan Islam di Surabaya dengan karakteristik memiliki pendidikan minimal S1 serta masa kerja minimal 2 tahun.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan studi korelasi yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti melakukan survey ke lapangan untuk mengumpulkan data dari subyek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Ada 2 jenis kuesioner, yaitu kuesioner *personal values* PVQ dari Schwartz (2001) yang diadaptasi oleh Suhariadi (2002) ada 40 item. Kuesioner *personal values* (PVQ) digunakan untuk mengukur nilai-nilai personal yang terdiri dari nilai personal *self direction*, nilai personal *stimulation*, nilai personal *hedonism*, nilai personal *security*, nilai personal *conformity*, nilai personal *tradition*, nilai personal *achievement*, nilai personal *power*, nilai personal *benevolence* dan nilai personal *universalism*. Kuesioner persepsi dukungan organisasi menggunakan konsep dari Rhoades & Eisenberger (2002) yang terdiri dari 17 item yang sudah diadaptasi peneliti sesuai kondisi responden. Masing-masing pernyataan pada kuesioner ada 7 pilihan alternatif jawaban. Metode pengukurannya adalah *Self rating*, dimana responden memberikan tanggapan dengan memilih satu alternatif jawaban diantara jawaban yang ada.

Teknik Analisa Data

Perhitungan statistik yang digunakan untuk pengujian pada hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan SPSS versi 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2013. Jumlah subyek penelitian adalah 55 orang guru-guru Sekolah Menengah Pertama Swasta yang bekerja dalam lingkungan salah satu Yayasan Pendidikan Islam di Surabaya.

Tabel 1. Tabel Analisis Regresi

Nilai-Nilai Personal	β	t	Sig.
NP <i>Security</i> (rasa aman)	.389	4.148	.000
NP <i>Conformity</i>	.213	2.501	.003
NP <i>Tradition</i>	.315	2.784	.008
NP <i>Benevolence</i>	.050	.547	.587
NP <i>Universalism</i>	-.179	-1.549	.129
NP <i>Self Direction</i>	.025	.301	.765
NP <i>Stimulation</i>	.070	.722	.474
NP <i>Hedonism</i>	.013	.175	.862
NP <i>Achievement</i>	.095	.875	.386
NP <i>Power</i>	.032	.602	.550
Multiple R	.983		
R ²	.967		
F	129.887		
Signifikansi	0.000		

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa proporsi persepsi dukungan organisasi total yang diterangkan oleh nilai-nilai personal secara bersama-sama adalah sebesar 96,7%. Selebihnya (3.3%) disebabkan oleh variabel-variabel lain.

Secara detail dapat dijelaskan bahwa hasil nilai personal *security* (rasa aman) memberikan nilai beta sebesar 0,389 dengan nilai signifikansi 0,000. Bila dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$ maka lebih kecil sehingga menunjukkan bahwa nilai personal *security* (rasa aman) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai personal *security* mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Sementara nilai personal *conformity* menunjukkan nilai beta sebesar 0,213 dengan nilai signifikansi 0,003 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *conformity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai personal *conformity* mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Sedangkan nilai personal *tradition* menghasilkan nilai beta sebesar 0,315 dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *tradition* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai personal *tradition* mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *benevolence* menunjukkan hasil nilai beta sebesar 0,050 dengan nilai signifikansi 0,587 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *benevolence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai personal *benevolence* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *universalism* dapat dilihat nilai beta sebesar 0,179 (negatif) dengan nilai signifikansi 0,129 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *universalism* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai personal *universalism* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *self direction* menunjukkan nilai beta sebesar 0,025 dengan nilai signifikansi 0,765 lebih besar dibanding

tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *self direction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai personal *self direction* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *stimulation* dapat dilihat nilai beta sebesar 0,070 dengan nilai signifikansi 0,474 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *stimulation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai personal *stimulation* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *hedonism* dapat dilihat nilai beta sebesar 0,013 dengan nilai signifikansi 0,862 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *hedonism* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai personal *hedonism* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *achievement* dapat dilihat nilai beta sebesar 0,095 dengan nilai signifikansi 0,386 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *achievement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai personal *achievement* tidak mempengaruhi persepsi dukungan organisasi.

Nilai personal *power* menunjukkan nilai beta sebesar 0,032 dengan nilai signifikansi 0,550 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai personal *power* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka

dapat diperoleh gambaran bahwa dari seluruh nilai-nilai personal yang berjumlah sepuluh yang terdiri dari *self direction, stimulation, hedonism, security, conformity, tradition, achievement, power, benevolence* dan *universalism* hanya tiga nilai personal yang menunjukkan dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu *security, conformity, tradition*. Nilai personal *security* dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi karena guru-guru yang bekerja di lingkungan Yayasan Pendidikan Islam memiliki rasa aman dengan pekerjaannya secara khusus mementingkan dalam hal keselamatan, keselarasan, stabilitas diri, stabilitas kesehatan dan stabilitas hubungan. Oleh karena itu, guru-guru yang memiliki *security* mempersepsi sudah mendapat dukungan organisasi sekolah yang sesuai harapan mereka.

Sementara guru-guru yang memiliki nilai personal *conformity* memiliki pengendalian diri yang baik sehingga mampu melakukan kontrol terhadap kemauan dan dorongan yang diluar kebiasaan khususnya dalam hal ketaatan, sopan santun, kepatuhan dan dapat melakukan kontrol diri. Guru-guru yang memiliki *conformity* mampu melakukan pengendalian diri sehingga mempersepsi berbagai dukungan sekolah yang telah diterimanya sudah dianggap sesuai dengan harapan.

Pada guru-guru yang memiliki nilai personal *tradition* digambarkan sebagai individu yang memiliki penerimaan diri, penerimaan budaya atau agama, penerimaan adat istiadat atau tradisi dan memiliki rasa hormat pada orang lain. sehingga guru-guru yang mempersepsi baik terhadap dukungan organisasi sekolah tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai personal *security, conformity, tradition* mempengaruhi persepsi dukungan organisasi juga tidak terlepas dari kondisi sekolah tempat guru-guru Sekolah

Menengah Pertama bekerja, dimana sekolah tersebut adalah sekolah yang berada pada lingkup Yayasan Pendidikan Islam yang sudah lama berdiri dan menanamkan nilai-nilai keagamaan yang kuat serta tradisi yang memegang teguh pada norma sosial yang berlaku dan diterapkan pihak manajemen sekolah dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah. Hal ini membuat guru-guru yang bekerja di lingkup Yayasan Pendidikan Islam menjadi terbiasa dengan kondisi tersebut. Guru-guru juga menerapkan nilai-nilai keagamaan dan norma sosial yang berlaku di sekolah tersebut sehingga mereka mampu melakukan pengendalian diri dan mengikuti tradisi yang sudah lama berlaku di sekolah tempatnya bekerja.

Selain itu, guru-guru pada penelitian ini sudah memiliki masa kerja minimal dua tahun sehingga mereka sudah mengetahui dan memahami kondisi sekolah. Hal ini membuat guru-guru menjadi terbiasa dan sudah merasa aman berada di sekolah tempatnya bekerja sehingga guru-guru memberikan persepsi yang baik terhadap dukungan organisasi sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai personal yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi adalah nilai personal *security* (rasa aman), nilai personal *conformity*, dan nilai personal *tradition*. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa nilai personal *security* (rasa aman) adalah perasaan aman, harmoni, dan stabilitas sosial, dalam hubungan pergaulan sosial dan individu. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang guru yang memiliki nilai personal *security* memiliki perasaan aman, harmoni dan stabilitas sosial dalam hubungan pergaulan sosialnya sehingga adanya rasa aman yang dimiliki membuat guru merasa bahwa organisasi sekolah telah memberikan

dukungan atas kontribusi yang telah dilakukan guru-gurunya.

Sementara nilai personal *conformity* digambarkan sebagai pengendalian diri terhadap kemauan dan dorongan untuk menyakiti orang lain dan melanggar norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki nilai personal *conformity* akan mempunyai pengendalian diri terhadap kemauan dan dorongan untuk menyakiti orang lain dan melanggar norma yang berlaku sehingga dengan pengendalian diri yang dimiliki membuat guru-guru tersebut sudah merasakan organisasi sekolah telah memberikan dukungan atas kontribusi yang telah dilakukan guru-gurunya.

Nilai personal *tradition* dapat disebut sebagai rasa hormat, penerimaan diri dan penerimaan norma-norma budaya, agama dan adat istiadat atau tradisi yang dianutnya. Oleh karena itu, guru yang memiliki nilai personal *tradition* akan memiliki rasa hormat, keterikatan dan penerimaan akan nilai-nilai budaya dan nilai agama yang kuat sehingga organisasi sekolah memberikan dukungan kepada guru-gurunya karena adanya rasa hormat dan keterikatan yang kuat guru terhadap nilai-nilai budaya dan agama yang dianutnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka variabel nilai-nilai personal yang tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi, antara lain adalah nilai personal *benevolence*, nilai personal *universalism*, nilai personal *self direction*, nilai personal *stimulation*, nilai personal *hedonism*, nilai personal *achievement*, dan nilai personal *power*.

Penelitian ini mengandung keterbatasan yang patut dipertimbangkan, yaitu penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah menengah pertama yang berada pada salah satu Yayasan Pendidikan Islam yang ada di Surabaya yang menekankan pada nilai-nilai keagamaan dengan jumlah yang kecil. Oleh

karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas melainkan terbatas pada guru-guru sekolah menengah pertama yang menjadi subyek penelitian ini.

Penelitian ini bisa dianggap sebagai kajian pendahuluan dan bisa dilanjutkan menjadi penelitian pengembangan sebab penelitian tentang persepsi dukungan organisasi pada guru sekolah menengah pertama yang sepengetahuan peneliti belum banyak dilakukan di Indonesia. Meskipun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan akan tetapi penelitian ini telah berkontribusi terhadap pemahaman dan penjelasan terhadap persepsi dukungan organisasi guru sekolah menengah pertama ditinjau dari nilai-nilai personal khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi yang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritik maupun praktis.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) nilai-nilai personal berpengaruh signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi guru-guru di sekolah menengah pertama; 2) nilai personal *security* (rasa aman), nilai personal *conformity*, dan nilai personal *tradition* memiliki pengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat dipertimbangkan saran-saran sebagai berikut: 1) Bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan melibatkan jumlah subyek penelitian yang lebih besar dengan teknik pengambil sampel yang lebih banyak jumlahnya misal menggunakan teknik *cluster sampling* maupun sensus; 2) Selain itu, juga disarankan untuk melibatkan faktor-faktor demografi yang belum dilihat pada penelitian ini; 3) Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan teknik analisis yang berbeda misalnya analisis jalur yang lebih komprehensif, misalnya PLS.

Daftar Pustaka

- Byrne, Z. S., Wayne A., & Hochwarter, (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 Iss: 1, pp.54–72
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31: 874-900.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In P. T. Costa & I. C. Siegler (Eds.), *Advances in cell aging and gerontology*, Vol. 15: 187-220. Amsterdam, Netherlands: Elsevier.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C., et al. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Journal Personnel Psychology*, 57: 305-332.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2009). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of Management*, 33: 841-866.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4: 698-714.
- Robbins, S.P & Judge, T.A (2008) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advance in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. & Sagiv, L. (1995). Identifying Culture-Specifics in the Content and Structure of Values, *Journal of Cross Cultural Psychology*, 26: 92-116.
- Schwartz, S. H. (2001). Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 32 : 268-290.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *International Association for Cross Cultural Psychology*. doi: 10.9707/2307-0919.1116.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K., et al. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36: 837-867.
- Suhariadi, F. (2002). Pengaruh Variabel-Variabel Individu Dan Organisasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif. *Disertasi Institut Teknologi Bandung*, tidak diterbitkan.

Petunjuk Penulisan Naskah

1. Naskah merupakan karya asli yang belum pernah dimuat di media lain.
2. Naskah dapat ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris.
3. Naskah diketik 1,5 spasi, Times New Roman font 12, ukuran A4, dengan panjang naskah 15-25 halaman.
4. Sistematika penyusunan naskah hasil penelitian kuantitatif sebagai berikut:
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis (tanpa gelar) disertai alamat e-mail dan lembaga asal penulis
 - c. Abstraksi, ditulis dengan spasi tunggal, font 11 Times New Roman, dengan panjang 75-200 kata (dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
 - d. Kata kunci (ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
 - e. Isi yang terdiri dari :
 - (1). Pendahuluan (boleh dengan subjudul)
 - (2). Metode penelitian
 - metode
 - sampel (dijelaskan teknik sampling-nya; pada eksperimen menggunakan istilah 'partisipan')
 - prosedur (hanya untuk eksperimen)
 - teknik pengumpulan data
 - teknik analisis data
 - (3). Hasil dan Pembahasan
 - hasil
 - pembahasan
 - (4). Simpulan dan Saran (jika tidak ada saran, maka hanya 'Simpulan')
 - f. Daftar Pustaka (mengikuti contoh di lembar terpisah)
5. Sistematika penyusunan naskah hasil penelitian kualitatif sebagai berikut :
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis (tanpa gelar) disertai alamat e-mail dan lembaga asal penulis
 - c. Abstraksi ditulis dengan spasi tunggal, font 11 Times New Roman, dengan panjang 75-200 kata (dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
 - d. Kata kunci (ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
 - e. Isi yang terdiri dari :
 - (1). Pendahuluan (boleh dengan subjudul)
 - (2). Metode penelitian
 - metode
 - partisipan (dijelaskan kriteria pemilihan dan cara perekrutan subjek)
 - teknik pengumpulan data
 - teknik analisis data
 - (3). Hasil dan Pembahasan
 - (4). Simpulan dan Saran (jika tidak ada saran, maka hanya 'simpulan')
 - f. Daftar Pustaka (mengikuti contoh di lembar terpisah)
6. Naskah kajian pemikiran berisi tentang ulasan isu mutakhir yang belum/jarang dibahas secara teoritis atau mereviu konsep-konsep teoritis yang belum tuntas atau masih problematik. Naskah kajian pemikiran menggunakan sistematika sebagai berikut:
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis (tanpa gelar) disertai alamat e-mail dan lembaga asal penulis

- c. Abstraksi, ditulis dengan spasi tunggal, font 11 Times New Roman, dengan panjang 75-200 kata (dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
- d. Kata kunci (ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris)
- e. Isi yang terdiri dari :
 - (1). Pendahuluan (merumuskan permasalahan isu mutakhir/konsep teoritis yang belum tuntas dan menjelaskan strategi pembahasannya)
 - (2). Pembahasan (berisi beberapa sub-judul sesuai dengan kebutuhan)
 - (3). Simpulan dan Saran (kalau tidak ada saran berarti hanya 'simpulan')
- f. Daftar Pustaka (mengikuti contoh di di lembaran terpisah)
- 7. Penulisan daftar pustaka sesuai dengan standar APA (diuraikan dalam lembar terpisah)
- 8. Penomoran tabel, grafik atau diagram dan gambar.

Semua tabel, grafik atau diagram, dan gambar yang terdapat pada artikel diberi nomor urut dengan angka Arab di bagian atasnya. Nomor-nomor tersebut harus berurutan. Nomor tabel diurutkan sesuai jumlah tabel, begitu juga nomor diagram diurutkan sebanyak diagram yang ada dalam artikel. Penomoran grafik dan gambar mengikuti aturan yang sama.

Contoh: Tabel 1.
 Gambar 1.
 Tabel 2.
 Gambar 2.
 dst.
- 9. Naskah dapat dikirim dalam bentuk soft copy (MS Word) atau print-out ke alamat redaksi: Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Kampus Lidah Wetan, Surabaya 60215 Telp. 031-7532160 Fax. 031-7532112. Atau melalui e-mail: syafiq_muh@yahoo.com. CP: Muhammad Syafiq, HP. 081330114338.

PETUNJUK PENULISAN DAFTAR PUSTAKA
Untuk Artikel *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*

- ◆ Sumber referensi dari jurnal yang terbit secara berkala
Howarth, Caroline (2002). Identity in Whose Eyes?: The Role of Representations in Identity Construction. *Journal for the theory of social behaviour*, 32(2), 145-162.
- ◆ Sumber referensi dari jurnal (2 penulis):
McCoy, S.K., & Major, B. (2003). Group identification moderates emotional responses to perceived prejudice. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 29, 1005-1017.
- ◆ Sumber referensi dari jurnal (kurang dari 6 penulis):
Wolchik, S. A., West, S. G., Sandler, I. N., Tein, J., Coatsworth, D., Lengua, L., et al. (2000). An experimental evaluation of theory-based mother and mother-child program for children of divorce. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68, 843-856.
Ket: Jika jumlah penulis lebih dari 6 dalam satu sumber, yang berikutnya gunakan et al.
- ◆ Sumber referensi dari jurnal di surat kabar:
Zukerman, M., & Kieffer, S. C. (in press). Race differences in face-ism: does facial prominence imply dominance? *Journal of Personality and Social Psychology*.
- ◆ Sumber referensi dari majalah dan Koran yang ada penulisnya:
Kandel, E. R., & Squire, L. R. (2000, November 10). Neuroscience: Breaking down scientific barriers to the study of brain and mind. *Science*, 290, 1113-1120.
- ◆ Sumber referensi dari Artikel Koran yang tidak ada penulisnya:
The new health-care lexicon. (1993, August/September). *Copy Editor*, 4, 1-2.
- ◆ Sumber referensi dari berita online yang tidak ada penulisnya:
BBC Online. (2011). Indonesia 'suicide bomber' wounds 28 in mosque blast. Retrieved from <http://www.bbc.co.uk/news/world-asia-pacific-13090306>.
- ◆ Sumber dari laman internet:
Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. A List Apart: For People Who Make Websites, 149. Retrieved from <http://www.alistapart.com/articles/writeliving>
- ◆ Sumber Referensi yang memiliki no issue dan no seri:
Wolchik, S. A., West, S. G., Sandler, I. N., Tein, J., Coatsworth, D. (2000). An experimental evaluation of theory-based mother and mother-child program for children of divorce. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 58(1, Serial No. 231).
- ◆ Sumber Referensi dari Jurnal Tambahan(Supplement):
Wolchik, S. A., West, S. G., Sandler, I. N., Tein, J., Coatsworth, D. (2000). An experimental evaluation of theory-based mother and mother-child program for children of divorce. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 24(Suppl. 2), 4-14
- ◆ Sumber referensi dari Buku:
Horgan, John (2009). Walking Away From Terrorism: Accounts of Disengagement from Radical and Extremist Movements. *London: Routledge*.
- ◆ Sumber referensi dari buku yang diedit dan penulis tiap bab nya berbeda:
Smith, J. A. and Eatough, V. (2007). Interpretative Phenomenological Analysis. In E. Lyons And A. Coyle (Eds.). *Analysing Qualitative Data in Psychology* (pp. 35-50). London: Sage.
- ◆ Sumber referensi dari buku edisi ketiga dan nama penulis dengan tambahan Jr. (junior):
Mitchell, T. R. & Larson, J. R., Jr. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- ◆ Sumber dari buku yang telah diedit:
Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (Eds.). (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- ◆ Sumber dari buku yang direvisi:
Beck, C. A. J., Sales, B. D. (2001). *Family mediation: Fact, myths, and future prospects (Rev. ed.)*. Washington, DC: American Psychology Association.
- ◆ Sumber dari buku tidak disertai nama penulis dan editor:
Merriam-Webster's collegiate dictionary (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Meriam-Webster.
- ◆ Sumber dari ensiklopedia atau kamus:
Sadie, S. (Ed.). (1980). *The new Grove dictionary of music and musicians (6th ed., Vols. 1-20)*. London: Macmillan.
- ◆ Sumber dari Brosur:
Research and Training Centre on Independent Living. (1993). *Guidelines of reporting and writing about people with disabilities (4th ed.) [brochure]*. Lawrence, KS: Author.
- ◆ Sumber dari rekaman suara:
Costa, P. T., Jr. (Speaker). (1988). *Personality, continuity, and changes of adult life (Cassette Recording No. 207-433-88A-B)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- ◆ Sumber dari rekaman video:
Capra, F. (Director & Producer). (1999). *It happened one night [videocassette]*.

ISSN 2087-1708



9 772087 170808