

Jurnal Ilmiah

PSIKOLOGI

PERCEIVED SOCIAL SUPPORT DAN BREASTFEEDING SELF EFFICIACY PADA IBU MENYUSUI ASI EKSLUSIF	108
Maharani Galuh Safitri, Ajeng Furida Citra	
ADULT ATTACHMENT DAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA ISTRI YANG BEKERJA	120
Widya Hemalzi, Rini Indrywati	
PERSEPSI SENSE OF HUMOR DOSEN DAN MOTIVASI BELAJAR PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS X	133
Tsanas Nabillah Sulistiyadi, Indah Mulyani	
KECERDASAN EMOSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT	143
Ary Fajar Mubarak, Praesti Sedjo, Ira Norma Prabawati	
PERBEDAAN BURNOUT PADA KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA	157
Lalitha Augusta Zahwa Putri, Anita Zulkaida, Puti Angraini Rosmasuri	
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA BUMN	169
Yan Iskandar, Inge Andriani	
KONTROL DIRI DAN PEMBELIAN IMPULSIF PAKAIAN PADA REMAJA PENGGEMAR K-POP	179
Fitria Sari, Nita Sari Handayani	
PERAN HARGA DIRI TERHADAP PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BERORGANISASI	189
Ratna Ningtiyas Nuramaliana, Intaglia Harsanti	
WORK FAMILY-CONFLICT DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA IBU BEKERJA	200
Pratiwi Isti Anggawati, Winny Puspasari Thamrin	
REGULASI DIRI DAN IMPULSIVE BUYING TERHADAP PRODUK FASHION REMAJA PEREMPUAN YANG BERBELANJA ONLINE	213
Nada Fitra Siregar, Quroyzhin Kartika Rini	

Diterbitkan Oleh:

BAGIAN PUBLIKASI UNIVERSITAS GUNADARMA

DEWAN REDAKSI JURNAL PSIKOLOGI

Penanggung Jawab

Prof. Dr. E.S. Margianti, S.E., M.M.

Prof. Suryadi Harmanto, SSI., M.M.S.I.

Drs. Agus Sumin, M.M.S.I.

Dewan Editor

Dr. Wahyu Rahardjo, Universitas Gunadarma

Prof. Jamaludin Ancok, PhD, Universitas Gunadarma

Dr. Nurul Qomariyah, Universitas Gunadarma

Dr. Eko A. Meinarno, Universitas Indonesia

Mitra Bebestari

Dr. Ni Made Swasti Wulanyani, Universitas Udayana

Dr. Ira Puspitawati, Universitas Gunadarma

Dr. Nurlaila Effendi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Dr. Abdul Rahman Saleh, Universitas Islam Negeri Jakarta

Dr. Fransisca Iriani Roesmala Dewi, Universitas Tarumanagara

Dr. Eny Purwandari, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sartana, MA, Universitas Andalas

Dr. Charyna A. Rizkyanti, Universitas Pancasila

Sekretariat Redaksi

Universitas Gunadarma

Jalan Margonda Raya No. 100 Depok 16424

Phone : (021) 78881112 ext 516.

JURNAL PSIKOLOGI

NOMOR 2, VOLUME 12, DESEMBER 2019

DAFTAR ISI

<i>PERCEIVED SOCIAL SUPPORT</i> DAN <i>BREASTFEEDING SELF EFFICIACY</i> PADA IBU MENYUSUI ASI EKSKLUSIF Maharani Galuh Safitri, Ajeng Furida Citra	108
<i>ADULT ATTACHMENT</i> DAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA ISTRI YANG BEKERJA Widya Hemalzi, Rini Indryawati	120
PERSEPSI <i>SENSE OF HUMOR</i> DOSEN DAN MOTIVASI BELAJAR PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS X Tsanas Nabillah Sulistiyadi, Indah Mulyani	133
KECERDASAN EMOSI <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> PADA PERAWAT Ary Fajar Mubarak, Praesti Sedjo, Ira Norma Prabawati	143
PERBEDAAN <i>BURNOUT</i> PADA KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA Lalitha Augusta Zahwa Putri, Anita Zulkaida, Puti Anggraini Rosmasuri	157
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA BUMN Yan Iskandar, Inge Andriani	169
KONTROL DIRI DAN PEMBELIAN IMPULSIF PAKAIAN PADA REMAJA PENGGEMAR K-POP Fitria Sari, Nita Sri Handayani	179
PERAN HARGA DIRI TERHADAP PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BERORGANISASI Ratna Ningtias Nuramaliana, Intaglia Harsanti	189
<i>WORK FAMILY-CONFLICT</i> DAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> PADA IBU BEKERJA Pratiwi Isti Anggawati, Winny Puspasari Thamrin	200
REGULASI DIRI DAN <i>IMPULSIVE BUYING</i> TERHADAP PRODUK <i>FASHION</i> REMAJA PEREMPUAN YANG BERBELANJA <i>ONLINE</i> Nada Fitria Siregar, Quroyzhin Kartika Rini	213

PERCEIVED SOCIAL SUPPORT DAN BREASTFEEDING SELF EFFICACY PADA IBU MENYUSUI ASI EKSKLUSIF

¹Maharani Galuh Safitri, ²Ajeng Furida Citra
^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²afuci_psy@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 105 ibu menyusui ASI eksklusif di Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode analisa korelasi *product moment Pearson* dan didapatkan nilai korelasi sebesar $r = 0.549$ ($p < .01$) Hal ini menandakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Dimana semakin tinggi tingkat *perceived social support* yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif, sebaliknya semakin rendah tingkat *perceived social support* yang diterima maka semakin rendah pula tingkat *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif.

Kata kunci: *perceived social support, breastfeeding self efficacy, ibu menyusui, ASI eksklusif*

Abstract

This study aims to empirically examine the relationship between *perceived social support* and *breastfeeding self-efficacy* in breastfeeding mothers exclusively. This study uses quantitative methods with a total of 105 breastfeeding mothers exclusively breastfed in Tangerang. This research uses *Pearson Product moment correlation analysis method* and the correlation value is $r = 0.549$ ($p < .01$) This indicates that there is a very significant positive relationship between *perceived social support* and *breastfeeding self-efficacy* in exclusive breastfeeding mothers. Where the higher the level of *perceived social support* received, the higher the level of *breastfeeding self-efficacy* in exclusive breastfeeding mothers, conversely the lower the level of *perceived social support* received, the lower the level of *breastfeeding self-efficacy* in exclusive breastfeeding mothers.

Keywords: *breastfeeding self-efficacy, exclusive breastfeeding mother, perceived social support*

PENDAHULUAN

Air Susu Ibu (ASI) merupakan makanan utama dan terbaik bagi bayi yang tidak adaandingannya. ASI eksklusif adalah pemberian ASI kepada bayi usia 0-6 bulan tanpa didampingi asupan cairan dan makanan, seperti susu formula, madu, teh manis, air putih, bubur nasi, pisang kecuali jika bayi dalam kondisi sakit boleh diberikan obat

berupa sirup dari dokter (Vitasari dkk, 2018).

Manfaat pemberian ASI secara eksklusif sangat besar terutama untuk pertumbuhan dan perkembangan bayi, imunitas, psikologis dan ekonomi dari orang tua bayi. Biarpun kegunaan pemberian ASI eksklusif sudah jelas bagi ibu serta bayinya, namun cakupan pemberian ASI eksklusif kepada bayi masih dirasa rendah. Banyak kegagalan pemberian

ASI eksklusif merupakan salah satu masalah yang terjadi dan biasa ditemui pada ibu postpartum (Rahayu, 2018).

Menurut World Health Organization (WHO, 2016), cakupan pemberian ASI eksklusif pada bayi usia 0-6 bulan di seluruh dunia adalah sebesar 40% belum mencapai target untuk cakupan pemberian ASI eksklusif di dunia sebesar 50%. Sedangkan menurut Profil Kesehatan Indonesia (2016), mengenai cakupan pemberian ASI di Indonesia tahun 2016 sebesar 54%, belum mencapai target nasional yaitu 80% (Vitasari dkk., 2018).

Salah satu faktor yang dirasa menentukan kesuksesan pemberian ASI adalah kondisi ibu yang ditampilkan melalui rasa percaya diri atau keyakinan yang ditunjukkan ibu dalam memberikan ASI atau yang disebut dengan *self-efficacy* (Rahayu, 2018). *Self-efficacy* adalah prediktor terkait kesehatan yang penting (Bandura, 1997). Menurut Vitasari dkk (2018), keyakinan diri didefinisikan sebagai kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau perilaku tertentu. *Breastfeeding self-efficacy* akan menentukan apakah ibu akan menyusui bayinya atau tidak, seberapa besar usaha ibu untuk menyusui dan bagaimana ibu mengatasi semua kesulitan yang dihadapi saat menyusui. *Breastfeeding self-efficacy* dipengaruhi oleh tiga sumber informasi utama yaitu pengalaman keberhasilan (pengalaman menyusui sebelum-nya), pengalaman orang lain (melihat orang lain menyusui) dan persuasi verbal (dukungan dari orang lain

yang berpengaruh seperti teman, keluarga, konsultan laktasi, dan kondisi fisiologis seperti stres).

Berdasarkan hasil penelitian Handayani dkk. (2010) diketahui bahwa keyakinan diri ibu untuk menyusui dipengaruhi oleh faktor pribadi ibu (pengetahuan dan sikap) dan lingkungan (dukungan sosial), dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan pengetahuan dan keyakinan diri untuk mendorong ibu bertahan untuk menyusui. Dukungan sosial (*social support*) adalah dukungan yang diperoleh dari hubungan interpersonal yang mengacu pada kesenangan, ketenangan, bantuan bermanfaat, yang berupa informasi verbal yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok lain yang membawa efek perilaku bagi penerimaannya (Farida dkk., 2014).

Terdapat dua jenis dukungan sosial (*social support*), *received social support* adalah dukungan sosial yang mengacu kepada perilaku yang secara nyata dilakukan oleh seseorang, selanjutnya *perceived social support* adalah dukungan sosial yang merujuk pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan selalu tersedia jika dibutuhkan (Aprianti, 2012). *Perceived social support* atau dukungan sosial yang dipersepsi merupakan model dukungan sosial yang paling berkaitan dengan kesehatan, model dukungan sosial ini paling sering ditemukan bertindak sebagai pelindung stress (Cohen dkk., 2000). Terdapat empat dimensi *perceived social support* menurut Taylor

(2006) yaitu pertama adalah dukungan emosional, dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

Dukungan emosional merupakan ekspresi dari afeksi, kepercayaan, perhatian, dan perasaan didengarkan. Dukungan instrumental, mencakup bantuan langsung, dapat berupa jasa, waktu, atau uang. Terakhir adalah dukungan informatif, mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan balik. Hasil penelitian Leahy dkk. (2012) menunjukkan bahwa ditemukan hubungan yang signifikan antara dukungan sosial persepsi fungsional dan dukungan sosial persepsi informal dengan *self-efficacy* pada wanita yang baru berperan sebagai ibu. Dukungan sosial yang dipersepsikan dari tenaga kesehatan dan keluarga dapat meningkatkan kesehatan mental dan efikasi diri ibu baru untuk merawat bayi mereka. Selanjutnya hasil penelitian Rahayu (2018) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *self-efficacy* dengan keberhasilan ibu untuk memberikan ASI eksklusif melalui dukungan sosial persepsi. Dukungan sosial yang paling berpengaruh ialah dukungan yang diberikan dari tenaga kesehatan berupa dukungan informatif, karena dari pengetahuan yang didapat dari tenaga kesehatan keyakinan ibu untuk memberi ASI eksklusif semakin kuat.

Berdasarkan hasil penelitian Wahyuningsih dan Machmudah (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan

antara dukungan sosial persepsi yang diberikan oleh keluarga dengan efikasi diri ibu menyusui ASI eksklusif. Ibu yang mengalami dukungan sosial dari keluarga memiliki efikasi diri kuat, sehingga ibu akan terdorong dalam mempelajari hal-hal baru terkait tentang pemberian ASI sehingga permasalahan menyusunya lebih sedikit, memiliki persepsi yang baik tentang kepuasan bayi saat menyusui, dan selalu berusaha untuk mendapatkan berbagai informasi mengenai laktasi. Dukungan sosial bisa juga tidak terkait langsung dengan perilaku penyusui ibu. Namun, studi Zubaran dan Foresti (2013) menemukan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi depresi ibu pasca melahirkan dan memberikan efek positif bagi ibu untuk menjadi percaya diri dalam menyusui bayinya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan seorang ibu yang mengalami dukungan sosial yang dipersepsikan (*perceived social support*) berupa dukungan emosional, informatif, penghargaan dan instrumental akan memiliki *breastfeeding self efficacy* yang tinggi untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya, karena ibu selalu merasakan adanya dukungan, kepedulian, rasa cinta dan kasih sayang, dan juga pengetahuan yang cukup untuk terus memberikan ASI eksklusif kepada buah hati. Sebaliknya, seorang ibu yang tidak merasakan adanya dukungan sosial akan mengalami *self-efficacy* yang rendah untuk memberikan ASI eksklusif.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dikemukakan di atas, maka dapat diajukan

hipotesis yaitu terdapat hubungan positif antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Hal ini berarti jika *perceived social support* yang didapat oleh ibu menyusui ASI eksklusif tinggi maka *breastfeeding self-efficacy* yang ada di dalam diri ibu menyusui ASI eksklusif juga tinggi.

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini adalah ibu menyusui dengan ASI eksklusif ASI (tanpa tambahan apapun kepada anaknya yang berusia 0-6 bulan) di daerah Tangerang, Banten. Pada awalnya data yang masuk berjumlah 115 orang, namun setelah diperiksa terkait kelengkapannya maka hanya 105 orang saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian.

Breastfeeding self-efficacy adalah keyakinan seseorang ibu mengenai kemampuannya dalam mengatasi berbagai situasi dan mencapai suatu keberhasilan dalam hal menyusui. Penelitian ini menggunakan dimensi *breastfeeding self efficacy* menurut Dennis (2002) yaitu dimensi teknik, dimensi kepercayaan intrapersonal dan dimensi dukungan. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 14 butir dengan reliabilitas sebesar 0.897. *Perceived social support* adalah pemahaman seseorang bahwa dukungan berupa kasih sayang, perhatian, bantuan dan perilaku mendukung lainnya selalu tersedia dari keluarga, suami, teman, maupun orang lain. Penelitian ini menggunakan aspek *perceived social support* menurut Smet

(2004) yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. Skala ini memiliki aitem sejumlah 18 butir dengan reliabilitas sebesar 0.827. Untuk menguji hipotesis hubungan antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self efficacy* peneliti menggunakan teknik analisis statistik korelasi *product moment*. Sebagaimana variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu *perceived social support* sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X serta *breastfeeding self-efficacy* sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan Y. Analisis data dibantu dengan menggunakan *software SPSS ver. 25 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pierce dkk. (1997) mengatakan bahwa *perceived social support* adalah sebagai informasi yang mengarahkan seseorang untuk percaya bahwa dirinya sedang dirawat dan dicintai, terhormat dan bernilai, serta milik orang-orang di sekitarnya dan menjadi tanggung jawab kelompoknya. Menurut Molina, Torres, Parilla, dan Dennis (2003), *breastfeeding self-efficacy* adalah keyakinan yang muncul dalam diri ibu untuk dapat menyusui bayi. Perilaku ini kemudian tampak melalui beberapa karakteristik seperti apakah ibu akan memilih untuk menyusui atau justru memberikan susu formula, kemudian sampai seberapa besar upaya yang dilakukan untuk ibu untuk menyusui bayinya, serta bagaimana cara ibu memberikan respons terhadap berbagai

masalah dan kesulitan yang dialaminya selama menyusui bayinya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson (*1-tailed*), diketahui nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,549 yang berarti korelasi antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy* cukup kuat. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,000 ($p < .01$). Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan yang positif antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif, di mana semakin tinggi *perceived social support* maka semakin meningkat pula *breastfeeding self-efficacy* ibu menyusui ASI eksklusif, dan sebaliknya semakin rendah *perceived social support*nya maka semakin rendah pula *breastfeeding self efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Studi Meedya, Fahy, dan Kable (2010) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat meneguhkan niat ibu yang baru melahirkan untuk menyusui bayinya, termasuk kepercayaan diri ibu dalam menyusui dan durasi menyusui ibu kepada bayinya. Hal ini diperkuat beberapa penelitian terdahulu yang telah menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Cinar, Köse

dan Altinkaynak (2015) terhadap 122 ibu sukarela yang memiliki bayi sehat berumur 1 hingga 2 bulan adalah dukungan sosial sangat berkorelasi dengan keyakinan diri ibu dalam memberikan ASI eksklusif, dalam penelitian ditunjukkan bahwa ibu yang menerima lebih banyak dukungan emosional dan fisik dari ayah bayi dan keluarga dekat ibu memiliki keyakinan diri untuk menyusui yang lebih tinggi secara signifikan.

Hasil perhitungan mean empirik, mean hipotetik, standar deviasi hipotetik dan pendistribusian pada garis distribusi skor pada variabel *perceived social support* dan *breastfeeding self efficacy* menunjukkan bahwa variabel *perceived social support* termasuk kedalam kategori sedang dan variabel *breastfeeding self efficacy* masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Fahrani, Rohsiswatmo, dan Hendarto (2013) terhadap 120 ibu yang memiliki anak 0-6 bulan yang datang ke Poliklinik Anak RS. St. Carolus Jakarta, bahwa faktor yang terbukti mempengaruhi pemberian ASI eksklusif adalah faktor keyakinan diri ibu terhadap produksi ASI yang bergantung pada dukungan sosial dari keluarga dan orang terdekat ibu, karena dengan adanya dukungan sosial ibu selalu merasakan adanya kepedulian, rasa cinta dan kasih sayang, dan juga pengetahuan yang cukup untuk terus memberikan ASI eksklusif kepada buah hati. Berdasarkan hasil perhitungan deskripsi responden terkait usia ibu,

diketahui bahwa usia 19-28 tahun dan 29-34 tahun memiliki kategori sedang pada *perceived social support*, kemudian ibu yang berusia 25-27 tahun dan 34-36 tahun memiliki kategori *perceived social support* yang tinggi. Pemberian dukungan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri, kenyamanan, dan pengalaman keberhasilan ibu dalam menyusui (Annisa & Swastiningsih, 2015). Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik *breastfeeding self efficacy* diketahui bahwa seluruh kategori usia memiliki kategori yang tinggi. Sebagian besar responden termasuk dalam rentang usia yang masih muda. Pada usia ini sangat besar kemungkinan ibu dapat memberikan ASI pada bayinya secara eksklusif karena dirasa masih mampu untuk melakukannya. Menurut Rahmadhanny dan Ratih (2012), pada umumnya kelompok wanita dengan usia yang relatif muda memiliki keyakinan untuk menyusui bayinya secara lebih baik dibandingkan mereka yang berusia lebih tua di mana hal ini terjadi karena perkembangan kelenjar yang matang pada pubertas dan fungsinya yang berubah sesudah kelahiran bayi. Berdasarkan hasil perhitungan deskripsi responden terkait jenis pekerjaan, diketahui bahwa *perceived social support* pada responden yang bekerja dan tidak bekerja berkategori sedang dan *breastfeeding self-efficacy* berada pada kategori tinggi. Responden yang tidak bekerja lebih banyak 56,2% dibandingkan dengan responden yang bekerja. Responden yang bekerja dan tidak bekerja sama-sama memiliki kategori sedang

dalam *perceived social support*nya, karena dukungan sosial sangat diperlukan siapa saja agar seseorang dapat merasakan bahwa ia dihormati, dihargai dan merasa berharga (Pierce dkk., 1997). Responden yang tidak bekerja berpeluang untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya 4 kali dibanding responden yang bekerja karena tersedianya banyak waktu, tidak ada beban kerja dan lebih sedikit tekanan psikologis yang diterima (Meiyana, 2010). Berdasarkan hasil perhitungan deskripsi partisipan terkait pendidikan terakhir yang diperoleh maka sebagian besar partisipan memiliki pendidikan formal di jenjang SMA yaitu sebanyak 34 orang, yang disusul diploma sebanyak 12 orang dan sarjana sebanyak 59 orang. Hasil *perceived social support* dan *breastfeeding self-efficacy* berada pada kategori sedang dan tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rahmawati dan Meiyana (2010) bahwa tingkat pendidikan masyarakat yang masih rendah kerap kali dipandang sebagai penyebab terbesar mengapa ibu tidak mempunyai cukup kesempatan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan menyeluruh terkait ASI eksklusif. Namun dengan semakin majunya sistem informasi di bidang komunikasi dewasa ini, tingkat pendidikan masyarakat yang rendah tidak lagi menjadi faktor terbesar yang menyebabkan penggunaan ASI eksklusif oleh ibu masih rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden terkait pendapatan keluarga per bulan sebagian besar responden memiliki

pendapatan per bulan sebanyak lebih dari 5 juta. Kategori sedang terlihat pada *perceived social support* dan kategori tinggi pada *breastfeeding self efficacy*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Muliasari (2014) pendapatan yang tinggi memberikan peluang untuk melakukan pengasuhan dan memenuhi kebutuhan menyusui anak. Memenuhi kebutuhan menyusui anak termasuk ke dalam dukungan instrumental, sehingga timbul keyakinan untuk tetap memberikan ASI eksklusif. Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden terkait dengan urutan kelahiran kategori *perceived social support* cenderung sedang dan *breastfeeding self efficacy* nya tinggi. Hal ini berarti bahwa ibu yang memiliki bayi dengan urutan kelahiran berapapun memiliki kebutuhan dukungan sosial yang sama dan peluang yang sama dalam memberikan ASI eksklusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugiarti dan Eni (2011) yang tidak menemukan adanya hubungan antara urutan kelahiran dengan keyakinan untuk memberikan ASI eksklusif. Tidak terdapatnya hubungan antara urutan kelahiran bayi dengan pemberian ASI eksklusif dalam penelitian ini diduga karena pengalaman ibu dalam memberikan ASI pada kelahiran pertama, tidak menjadikan ibu untuk mengoreksi diri dalam peningkatan pemberian ASI pada kelahiran berikutnya.

Berdasarkan hasil analisis data deskripsi responden terkait dengan tinggal bersama. Responden yang tinggal bersama dengan suami memiliki kategori *perceived*

social support dan *breastfeeding self efficacy* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Roesli (2000), untuk bisa memberikan ASI secara eksklusif, seorang ibu harus mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pihak keluarga dalam hal ini suami, memegang peranan penting dalam mendukung istri untuk menyusui eksklusif dan ayah merupakan bagian yang vital dalam keberhasilan atau kegagalan menyusui. Keterlibatan para suami sejak awal proses menyusui akan sangat mendukung dan mempermudah serta meringankan pasangan. Adanya peran serta suami dalam masa ini menjadi gambaran sebuah keberhasilan seorang istri dalam masa menyusui yang memang tidak lepas dari perhatian dan dukungan penuh suaminya. Suami memiliki peranan penting untuk dapat mengurangi kecemasan yang dirasakan oleh ibu menyusui dalam merawat buah hatinya dengan ASI (Annisa & Swastiningsih, 2015). Hal ini didukung oleh hasil penelitian milik Aini dan Armini (2014) yang menyebutkan bahwa seorang ibu yang mendapat dukungan sosial suami di wilayah kerja Puskesmas Senori mengalami peningkatan kepercayaan diri, keyakinan, dan pengalaman keberhasilan ibu dalam menyusui. Berdasarkan hasil analisis sumber dukungan sosial pada penelitian ini, dukungan yang paling sering diterima oleh responden adalah dukungan sosial dari suami. Dukungan suami menjadi faktor yang dianggap sangat mempengaruhi sikap dan keyakinan ibu menyusui dalam pemberian ASI eksklusif kepada bayinya. Dukungan

suami menjadi salah satu bentuk interaksi yang melibatkan hubungan komplementer di mana suami memberi bantuan yang bersifat nyata terhadap istri (Friedman, 2010). Dukungan sosial yang diberikan suami digambarkan dengan adanya dukungan emosional kuat yang mencakup beberapa hal seperti adanya empati, rasa peduli, serta perhatian dari suami kepada istri yang memberikan ASI eksklusif kepada bayinya. Dukungan penghargaan diberikan suami dalam bentuk pujian, dorongan untuk maju, atau bahkan persetujuan penuh untuk gagasan dari istri yang memberikan ASI eksklusif pada bayi. Sementara itu, dukungan instrumental dapat berbentuk bantuan langsung suami kepada istri dalam menyediakan berbagai hal dan materi untuk memperlancar proses pemberian ASI eksklusif. Adapun dukungan informatif diberikan suami dalam bentuk pemberian nasehat, berbagai petunjuk, serta berbagai saran yang membangun untuk menguatkan istri dalam memberikan ASI eksklusif (Takariyana, 2016).

Sumber dukungan sosial tertinggi selanjutnya pada penelitian ini adalah dukungan sosial dari keluarga. Tanpa adanya dukungan keluarga, terutama suami, maka ibu akan merasa berjuang sendiri dalam menyusui. Sebagai akibatnya, ibu rentan mengalami rasa putus asa dan merasa tidak mampu lagi untuk menyusui bayinya, terutama di saat ibu harus menghadapi berbagai masalah yang muncul saat proses menyusui (Fata & Rahmawati, 2016). Praktik menyusui eksklusif berpeluang

3.5 kali lebih berhasil dengan dukungan keluarga dibandingkan tanpa mendapat dukungan keluarga. Dukungan sosial dari keluarga yang efektif dapat membantu perempuan untuk mengatasi kesulitan dan menemukan kepercayaan diri mereka untuk menyusui. Keluarga memberikan kontribusi yang besar terhadap keyakinan ibu untuk menyusui bayi selain memberikan pengaruh yang kuat untuk pengambilan keputusan untuk tetap menyusui (Ramadani, 2017).

Sumber dukungan sosial selanjutnya adalah sumber dukungan sosial dari petugas kesehatan dan kader posyandu, dalam penelitian ini petugas kesehatan dan kader posyandu tidak cukup mengambil peran untuk mendukung ibu tetap menyusui ASI eksklusif. Padahal menurut Rahmadhanny (2012) dukungan berupa informasi kesehatan yang didapat dari petugas kesehatan cukup mempengaruhi keyakinan diri ibu dalam memberikan ASI eksklusif. Sumber dukungan sosial terendah yaitu sumber dukungan sosial dari tokoh agama dan tokoh masyarakat. Pada penelitian ini sumber dukungan sosial dari tokoh agama seperti ustadz dan pendeta lalu tokoh masyarakat seperti kepala desa dan ketua RT/RW tidak berperan bagi ibu menyusui. Padahal salah satu penguat bagi keyakinan ibu untuk tetap menyusui adalah faktor sikap dan perilaku tokoh masyarakat dan tokoh agama dalam memberikannya, contohnya memberikan informasi terkait pentingnya ASI eksklusif (Faridvand dkk., 2017).

Berdasarkan hasil analisis data memberikan vitamin ASI merupakan bentuk dukungan yang sering diberikan kepada ibu. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rahmawati (2010) bahwa ibu menyusui membutuhkan lebih banyak vitamin & mineral. Kadar vitamin dalam ASI sangat dipengaruhi oleh vitamin yang dimakan ibu, jadi suplementasi vitamin pada ibu akan menaikkan kadar vitamin ASI, sehingga kuantitas ASI ibu akan meningkat dan ibu merasa yakin untuk tetap terus memberikan ASI eksklusif kepada bayi. Informasi tentang ASI yang ibu dapatkan dari buku dan internet membuat ibu tetap bertahan untuk memberikan ASI.

Hasil analisis terkait penyebab ASI berkurang paling banyak yaitu karena faktor stres. Hal ini sesuai dengan pendapat Sari, Azza dan Dewi (2015) bahwa timbulnya stres pada ibu yang menyusui berasal dari berbagai sumber, diantaranya adalah karena beberapa perubahan baru yang dialami ibu baik berupa perubahan secara biologis, fisiologis, psikologis, dan perubahan peran serta tanggung jawab baru yang dimiliki. Dari faktor fisik ibu sendiri, kondisi dimana terjadi perubahan bentuk payudara dan payudara yang lecet akibat menyusui pasti dapat mempengaruhi kondisi psikologis ibu sehingga stres meningkat. Kemudian bertambahnya tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh ibu akan meningkatkan stres yang dirasakan, sementara belum adanya pengalaman menyusui pada ibu juga meningkatkan stres yang dialami. Selanjutnya menurut Annisa dan Swastiningsih

(2015), ibu yang mengalami tekanan serta stres karena kurangnya dukungan sosial kemudian akan mengalami gangguan pelepasan oksitosin selama proses laktogenesis. Jika hal ini kemudian terjadi berulang kali dapat mengurangi produksi ASI dengan pengosongan yang tidak penuh saat bayi menghisap selama proses pemberian ASI eksklusif berlangsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived social support* dengan *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Hubungan yang dimiliki berarah positif, yang artinya semakin tinggi *perceived social support* maka semakin tinggi juga *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *perceived social support* maka semakin rendah juga *breastfeeding self-efficacy* pada ibu menyusui ASI eksklusif. Berdasarkan hasil deskripsi variabel penelitian, diketahui bahwa *perceived social support* berada pada kategori sedang dan *breastfeeding self-efficacy* berada pada kategori tinggi. Sehingga dapat diartikan kondisi ini menunjukkan bahwa responden merasakan dukungan sosial yang cukup besar yang menimbulkan *breastfeeding self-efficacy* yang tinggi untuk menyusui ASI eksklusif.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama untuk ibu menyusui. Ibu menyusui diharapkan dapat berperan aktif dalam menambah

informasi tentang pentingnya ASI eksklusif melalui media internet, buku dan artikel-artikel kesehatan. Jika dukungan untuk menyusui ASI eksklusif dari orang terdekat kurang diharapkan ibu tetap berusaha untuk tetap memberikan ASI eksklusif kepada bayi dari informasi-informasi yang telah ibu dapat. Untuk memperlancar ASI, ibu diharapkan untuk tetap menjaga kesehatan fisik dan psikis ibu, hindari kelelahan dan selalu konsumsi makanan bergizi. Kedua, bagi keluarga diharapkan dapat lebih berperan aktif dalam memberikan dukungan sosial terhadap ibu untuk tetap memberikan ASI eksklusif kepada buah hati karena dukungan sosial dari suami dan keluarga besar sangat berpengaruh bagi keyakinan ibu untuk tetap menyusui secara eksklusif kepada bayi. Ketiga, bagi puskesmas dan posyandu diharapkan segera mencari solusi untuk meningkatkan pemberian ASI eksklusif kepada ibu terhadap buah hatinya. Misalnya mengadakan seminar tentang pentingnya ASI eksklusif, membentuk kelompok ASI, mengadakan kelas menyusui, dan meny-iapkan tenaga profesional seperti psikolog untuk menangani masalah psikis yang sering ibu hadapi seperti stres atau keadaan yang tidak diinginkan oleh ibu saat menyusui.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Yusnitasari, E., & Armini, A. (2014). Hubungan dukungan suami dengan produksi ASI pada ibu post partum di wilayah kerja Puskesmas Senior Kabupaten Tuban. Laporan penelitian (tidak diterbitkan). Surabaya: Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.
- Annisa, L., & Swastiningsih, N. (2015). Dukungan sosial dan dampak yang dirasakan oleh ibu menyusui dari suami. *Empathy*, 3(1), 16-22.
- Aprianti, I. (2012). Hubungan antara perceived social support dan psychological well-being pada mahasiswa perantau tahun pertama di Universitas Indonesia. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy*. New York: Academic Press.
- Cinar, N., Köse, D., & Altinkaynak, S. (2015). The relationship between maternal attachment, perceived social support and breast-feeding sufficiency. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan*, 25(4), 271-275.
- Dennis, C. L. (2002) Breastfeeding initiation and duration: A 1990 – 2000 literature review. *JOGN Nurs*; 31, 12–32.
- Fahriani, R., Rohsiswatmo, R., & Hendarto, A. (2016). Faktor yang memengaruhi pemberian ASI eksklusif pada bayi cukup bulan yang dilakukan inisiasi menyusu dini (IMD). *Sari Pediatri*, 15(6), 394-402.
- Farida, A. F., Sulistiyani., & Nafikadini, I. (2014). Dukungan sosial suami dalam pemberian ASI eksklusif di suku Osing. *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 1-7.

- Faridvand, F., Mirghafourvand, M., Malakouti, J., & Mohammad-Alizadeh-Charandabi, S. (2017). Relationship between social support and breastfeeding self-efficacy among women in Tabriz, Iran. *British Journal of Midwifery*, 25(2), 103–109.
- Fata, U. H., & Rahmawati, A. (2016). Edukasi prenatal dalam upaya peningkatan breastfeeding self efficacy. *Jurnal Ners dan Kebidanan*, 3(2), 136-141.
- Friedman, M. (2010). *Buku ajar keperawatan keluarga: Riset, teori, dan praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC.
- Handayani, L., Kosnin, A. M., & Jiar, Y. K. (2010). The role of social support, knowledge, attitude, and self-efficacy in breastfeeding: Social cognitive perspective. *Buletin Psikologi*, 18(1), 13-18.
- Leahy, W. P., McCarthy, G., & Corcoran, P. (2012). First-time mothers: Social support, maternal parental self-efficacy and postnatal depression. *Journal of Clinical Nursing*, 21(3-4), 388-397.
- Meedya, S., Fahy, K., & Kable, A. (2010). Factors that positively influence breastfeeding duration to 6 months: A literature review. *Women and Birth*, 23, 135-145.
- Muliasari, A. (2014). Dukungan sosial, strategi koping, dan interaksi ibu pada keluarga yang memiliki anak tunagrahita. Skripsi (tidak diterbitkan). Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Pierce, G. R., Lakey, B., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (1997). *Sourcebook of social support and personality*. London: The Plenum Series In Social.
- Rahayu, D. (2018). Hubungan breastfeeding self-efficacy dengan keberhasilan pemberian ASI eksklusif. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 247-252.
- Rahmadhanny, R. (2012). *Faktor penyebab putusnya ASI eksklusif pada ibu menyusui di Puskesmas Rumbai Kecamatan Rumbai Pesisir tahun 2011*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat. Rahmawati, M. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian ASI eksklusif pada ibu menyusui di Kelurahan Pedalangan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal KesMaDaSka*, 1(1), 8-17.
- Ramadani, M. (2017). Dukungan keluarga sebagai faktor dominan keberhasilan menyusui eksklusif. *Jurnal MKMI*, 13(1), 34-41.
- Roesli, U. (2000). *Mengenal ASI eksklusif*. Jakarta: Trubus Agriwidya.
- Sari, H. P., Azza, A., & Dewi, R. D. (2015). *Hubungan stres psikologis dengan kelancaran produksi ASI pada ibu primipara yang menyusui bayi 1-6 bulan di wilayah kerja puskesmas Sukorambi*. Laporan penelitian (tidak diterbitkan). Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Smet, B. (2004). *Psikologi kesehatan*. Jakarta : PT. Grasindo.

- Sugiarti, E., Zulaekah, S., & Puspowati, S. D. (2011). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pemberian ASI eksklusif di kecamatan Karangmalang Kabupaten Sragen. *Jurnal Kesehatan*, 4(2), 195-206.
- Takariyana, A. (2016). *Hubungan antara dukungan sosial suami dengan kepercayaan diri ibu dalam pemberian ASI eksklusif di puskesmas Colomadu I*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Taylor, S. E. (2006). *Health psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Molina, T. M., Torres, D. R. R., Parilla, R. A. M., & Dennis, C. L. (2003). Translation and validation of the Breastfeeding Self-Efficacy Scale into Spanish: Data from a Puerto Rican population. *Journal of Human Lactation*, 19(1), 35-42.
- Vitasari, D., Sabrian, F., & Ernawaty, J. (2018). Hubungan dukungan keluarga terhadap efikasi diri ibu menyusui dalam memberikan asi eksklusif. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Keperawatan*, 5(2), 201-210.
- Wahyuningsih, D., & Machmudah (2013). Dukungan suami dalam pemberian ASI eksklusif. *Jurnal Keperawatan Maternitas*, 1(2), 93-101.
- Zubaran, C., & Foresti, K. (2013). The correlation between breastfeeding self-efficacy and maternal postpartum depression in southern Brazil. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 4, 9-15

ADULT ATTACHMENT DAN KEPUASAN PERNIKAHAN PADA ISTRI YANG BEKERJA

¹Widya Hemalzi, ²Rini Indryawati

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

²rini_indry@yahoo.co.id

Abstrak

Istri yang bekerja seringkali terbentuk pada persoalan klasik dalam menjalani rumah tangga, yaitu kehilangan kelekatan karena kesibukan dalam bekerja sehingga kepuasan pernikahannya menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur secara empiris korelasi antara adult attachment dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Partisipan penelitian ini adalah 105 orang ibu bekerja di sektor formal yang telah memiliki anak, memiliki usia perkawinan minimal 2 tahun. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tiga aspek adult attachment berkorelasi dengan kepuasan pernikahan. Secure attachment memiliki korelasi positif secara signifikan dengan kepuasan pernikahan, sementara itu avoidant attachment dan ambivalent attachment memiliki korelasi secara negatif dengan kepuasan pernikahan.

Kata kunci: *adult attachment, kepuasan pernikahan, istri yang bekerja*

Abstract

Wives who work often form on classic problems in living a household, namely losing attachments due to busy work so that marriage satisfaction decreases. The purpose of this study is to empirically measure the correlation between adult attachment and marriage satisfaction with working wives. Participants in this study were 105 working mothers in the formal sector who already have children, have a minimum marriage age of 2 years. The results showed that three aspects of adult attachment correlated with marital satisfaction. Secure attachment has a significant positive correlation with marriage satisfaction, while avoidant attachment and ambivalent attachment have a negative correlation with marriage satisfaction.

Keywords: *adult attachment, marital satisfaction, working wifey*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena perempuan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Beberapa perempuan bahkan mampu menduduki posisi penting dalam beberapa jabatan, mulai dari Presiden, Menteri, maupun Manajer. Pada saat ini, terjadi pula pergeseran jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para perempuan, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dahulu dominan dilakukan laki-laki, sekarang ini banyak juga dilakukan para perempuan, bahkan seorang istri yang telah menikah dan mempunyai

anak. Secara tradisional pada konteks budaya negara-negara, perempuan yang sudah menikah diharapkan untuk dapat tinggal dirumah. Meskipun, banyak dari perempuan-perempuan yang telah menikah dan menjadi seorang istri atau ibu tetap memutuskan bekerja (Handayani, 2013).

Banyak alasan yang menyebabkan seorang istri memutuskan bekerja, salah satunya karena ingin membantu ekonomi keluarga. Keinginan untuk mengaktualisasikan diri menjadi alasan lain seorang istri memutuskan bekerja, mungkin karena pendidikannya

sehingga ingin mengabdikan ilmunya. Banyak konsekuensi dan alasan ketika istri bekerja, seperti setelah pulang bekerja tidak ada waktu untuk membersihkan rumah atau menyiapkan sarapan untuk suami. Bagi istri yang bekerja, peran istri sebagai pencari nafkah dan berpartisipasi dalam dunia kerja merupakan hal yang positif dalam kesetaraan, namun juga berpengaruh pada kehidupan keluarga karena dapat menimbulkan tuntutan peran yang bertentangan. Rumah tangga dengan istri bekerja menghadapi tantangan untuk memenuhi tugas dan peran di lingkungan pekerjaan maupun rumah tangga (Azeez, 2013).

Pilihan peran pada istri bekerja tidak cuma sebatas soal karir, namun juga ketika memilih sebagai ibu rumah tangga. Dua hal itu tetap harus matang sebelum dijalankan oleh para istri yang bekerja. Beneria, Berik, dan Florio (2016) mengatakan istri memiliki dua kategori peran, yaitu peranan reproduktif dan peranan produktif. Peranan reproduktif mencakup peranan reproduksi biologis, sedangkan peranan produktif adalah peranan dalam bekerja yang menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis. Fenomena umum terjadi ketika ketidakamanan pendapatan dan kerentanan yang dialami para pekerja wanita, jika mereka bisa saja kehilangan pekerjaan ketika kemerosotan ekonomi dan akan menjadi tergantung pada keluarganya. Istri cenderung memutuskan bekerja karena tidak ingin bergantung pada keluarganya. Istri yang bekerja murni karena ingin mengejar karir

masih kalah banyak dengan istri yang terpaksa bekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Ketika penghasilan suami dirasa tidak mencukupi untuk biaya hidup bersama (terutama ketika sudah memiliki anak), akhirnya para ibu dengan berat hati meninggalkan anak pada *nanny/baby sitter* untuk bekerja di luar rumah. Istri yang bekerja memiliki dampak positif dan dampak negatif. Dampak positifnya adalah istri bekerja dapat membantu beban kehidupan keluarga yang tadinya dibebankan kepada suami, dan dapat memberikan kebanggaan dan pembelajaran kepada keluarganya terutama anak-anak mereka sehingga bangga memiliki ibu sukses berkarir. Namun, dampak negatif yang terjadi memungkinkan adanya istri yang bekerja hanya mementingkan karirnya sehingga mengabaikan kepentingan pendidikan anak dan hak-hak suami, sehingga istri tidak mampu menyelesaikan persoalan rumah tangga. Di dalam sebuah keluarga istri harus memperhatikan peran dan fungsinya sebagai istri dari suaminya, perannya dalam masyarakat serta lingkungan disekitarnya agar pernikahan menjadi bahagia dalam membangun rumah tangga dan mencapai kepuasan dalam pernikahan (Setiyanto, 2017). Menurut Ebrahimi, dan Kimiaei (2014) kepuasan pernikahan adalah indikator umum dalam kebahagiaan dan keseimbangan keluarga. Banyak faktor sebagai karakteristik demografik dan stress eksternal yang mempengaruhi kepuasan pernikahan. Hubungan keluarga adalah faktor yang paling penting untuk meningkatkan

kepuasan pernikahan, faktanya kesuksesan dan keberhasilan tergantung pada keluarga. Tapi, ada beberapa perilaku yang menurunkan kepuasan pernikahan seperti mengasingkan pasangan, berdebat, mem-bantah, terlalu mengkritik, dan penolakan secara afektif. Kebahagiaan dan keberhasilan pernikahan salah satunya adalah pemenuhan dalam merefleksikan kebahagiaan dan keberfungsian kepuasan pernikahan.

Menurut Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) kepuasan pernikahan merefleksikan secara umum kebahagiaan dan keberfungsian dalam pemenuhan pernikahan seseorang. Pada kenyataannya tidak semua pasangan dapat mencapai pemenuhan kepuasan dalam pernikahan. Pemenuhan kebutuhan dan perkembangan yang positif dalam pernikahan dapat terjadi jika hubungan antar pasangan saling melengkapi dan memuaskan. Adanya hambatan pemenuhan kebutuhan satu atau lebih anggota keluarga akan menimbulkan ketidakpuasan pernikahan. Hambatan yang menimbulkan kepuasan pernikahan seperti tidak terpenuhinya kepuasan seksual, psikologis, kesulitan ekonomi, pendidikan, dan masih banyak hal lain yang bisa menghambat kepuasan pernikahan. Kesulitan ekonomi adalah salah satu hal yang membuat istri memutuskan bekerja dan membuat segala kondisi dan konflik dalam hubungan pernikahan akan berimbas pada kepuasan pernikahan sehingga menjadi gersang dan tak harmonis. Menurut DeGenova (2008) hubungan yang gersang dan tak harmonis pada pernikahan

tentu akan berimbas terhadap kehidupan sehari-hari seperti kurangnya hubungan seksual, perselingkuhan, kurangnya perhatian terhadap anak-anak, sensitivitas terhadap pasangan, validasi terhadap perasaan, keterampilan komunikasi dan manajemen konflik, bahkan akan berimbas terhadap perceraian itu semua karena istri terlalu sibuk bekerja. Istri yang bekerja, memiliki konsekuensi yang harus ditanggung oleh individu dan akibat yang ditimbulkan akan dirasakan oleh seluruh anggota keluarga dan peristiwa-peristiwa tersebut berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan. Hal inilah yang menjadi pertimbangan segelintir suami untuk tidak menginginkan istri bekerja diluar rumah, karena akan menyebabkan konflik antar peran keluarga.

Menurut Joybari, Dehkordi, dan Pashang (2016) konflik kerja mengganggu konflik antar peran dalam keluarga karena kemampuan istri bekerja untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan sekaligus peran ibu menjadi terganggu. Kondisi terpenuhinya kebutuhan keluarga akan memberikan dampak terhadap kepuasan pernikahan dengan hubungan dua orang dengan perbedaan yang dapat dijadikan kebiasaan baru sehingga pasangan dapat merasa bahagia dan nyaman ketika bersama. Selain itu saling memaafkan, saling memahami akan mempengaruhi cara pasangan dalam menerima satu sama lain, menilai dan memberi penjelasan mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hubungan antar pasangan.

Hubungan individu dengan pasangan yang berperan dalam menentukan kualitas kepuasan pernikahan akan dipengaruhi oleh *adult attachment*. *Adult attachment* pada pasangan memerlukan keintiman atau kepercayaan dalam melihat bagaimana istri bekerja akan menjalin hubungan dengan pasangannya serta kemampuan untuk mengenali gaya pasangannya dan ikut saling mempertahankan hubungan dengan pasangan. Bagi sebagian besar orang, terasa tidak masuk akal jika menjalin hubungan tapi tidak merasakan kelekatan satu sama lain. Menurut Hazan dan Shaver (dalam Cassidy & Shaver, 1999) *adult attachment* adalah ikatan emosional yang terjalin dengan figur lekat yang terbentuk sejak masa dewasa, dimana hal ini terjadi pada pasangan suami-istri untuk mempererat hubungan romantis. *Adult attachment* pada masa dewasa terbagi menjadi tiga bagian yaitu *adult attachment* aman (*secure*), yang memiliki kepercayaan penuh terhadap pasangan. *Adult attachment* menghindar (*avoidant*) yang ditandai dengan perasaan kurang nyaman kepada pasangan. Lalu, *adult attachment* cemas (*ambivalent*), merasa tidak sanggup berdiri sendiri dan memiliki kekhawatiran berlebih terhadap pasangan.

Menurut Collin dan Reed (1990) pola *secure attachment* sangat terkait dengan bagaimana masing-masing pasangan merasakan hubungan yang mereka jalani dengan membuat perubahan kearah yang lebih baik ini ditunjukkan dengan adanya pemahaman

timbal balik yang proposional, adanya kondisi saling memberi dan menerima dukungan psikologis maupun sosial, dan merasa nyaman pada saat berdampingan atau berinteraksi dengan pasangan. *Secure attachment* juga dikatakan dapat menjadi suatu hubungan emosional atau hubungan yang bersifat afektif antara satu individu dengan individu lain. Bagi istri bekerja, sejauh mana pasangan mereka merasa nyaman adalah bagian terbaik dalam kualitas kepuasan pernikahan dalam hubungan cinta antara suami dan istri yang bekerja. Beberapa studi menegaskan korelasi antara *secure attachment* dan kepuasan pernikahan, terutama pada individu yang melewati pernikahannya dengan banyak konflik (Chung, 2014; Chung & Choi, 2014).

Berbeda dengan *secure attachment*, pada *avoidant attachment* terjadi ketika mereka memiliki interaksi yang penuh tekanan dengan pasangan mereka dan cenderung bereaksi dengan cara yang *insecure*. Pada istri yang bekerja ketika pasangan terlalu mengganggu, mengendalikan, mengalami peristiwa seperti kecemburuan atau hubungan yang tidak jujur akan membuat mereka menjadi kurang fleksibel dalam hubungan yang terlalu dekat dan cenderung menghindar dari pasangan, karena tidak nyaman jika terlalu dekat dalam hubungan romantik. Ciri khas pada pasangan *avoidant attachment* yaitu keengganan terhadap kontak fisik, gaya hubungan yang kasar, impersonal, dan apatis, dan akan berpengaruh terhadap kepuasan pernikahan yang akan mengalami ke-

renggangan. Agar kepuasan pernikahan pada individu dengan *avoidant* tidak menurun dapat diatasi dengan hubungan yang jujur seperti memberi atau menerima dukungan, untuk menjadi lebih intim secara emosional, atau berbagi emosi pribadi yang mendalam (DeGangi, 2012).

Menurut Rholes, Simpson, Campbell dan Grich (2001), sama dengan *avoidant attachment*, individu dengan *ambivalent attachment* memiliki pandangan yang negatif terhadap dirinya dan menilai dirinya seakan kurang dihargai atau khawatir jika dirinya ditinggalkan oleh pasangan. Individu dengan *ambivalent* sangat mendambakan hubungan untuk lebih dekat dengan pasangan mereka secara emosional. Hal ini ditunjukkan ketika istri yang bekerja menuntut hubungan yang lebih dekat, intens, dan obsesif, namun khawatir jika istri yang bekerja terlalu banyak menuntut akan membuat pasangan meninggalkannya. Istri bekerja mengharapkan agar pasangan tetap memberikan dukungan terhadap kekhawatiran pernikahan yang mereka jalani dengan memahami niat, motif, dan tindakan mereka dalam kondisi-kondisi yang penuh tekanan.

Akan ada saat dimana *adult attachment* menurun, tergantung bagaimana sikap dan respon terhadap hubungan romantis dengan pasangan. Bagi istri akan membutuhkan pasangannya saat dibutuhkan dan membutuhkan spontanitas yang menimbulkan getaran di hati. Sedangkan, bagian terbaik untuk suami adalah sejauh mana pasangan

mereka tidak meninggalkan. Bowlby (1997) bersandar pada beberapa asumsi fundamental. Asumsi pertama ialah orang-orang yang memberi perhatian yang responsif dan dapat diterima dan dapat dipercaya. Asumsi kedua dari teori *adult attachment* ialah hubungan yang mengikat (atau tidak adanya hubungan itu) diinternalisasikan dan berfungsi sebagai suatu model pekerjaan mental di atas mana persahabatan-persahabatan masa depan dan hubungan cinta dibangun.

Kepuasan pernikahan akan menurun ketika masalah ekonomi, pengasuhan anak, masalah seksualitas, masalah komunikasi, dan tugas rumah tangga yang akan berimbas pada perceraian khususnya pada istri yang bekerja. Untuk itu dibutuhkan *adult attachment* agar dapat menerima satu sama lain dan kepercayaan penuh pada pasangan, Hubungan yang lekat dan intim dalam pernikahan akan menentukan kualitas hubungan romantis pada kepuasan pernikahan. Hal ini sesuai dengan penelitian Collins dan Read (1990) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *secure attachment* dengan kepuasan pernikahan karena memiliki tujuan keamanan yang dirasakan antara pasangan. Analisis juga menunjukkan bahwa dengan adanya *adult attachment* pasangan akan merasa dapat diandalkan dan ada saat dibutuhkan, dan tidak khawatir ditinggalkan atau tidak dicintai karena sudah percaya kepada pasangan. Begitu pula sebaliknya, pasangan dengan *insecure attachment (avoidant dan ambivalent attachment)* memiliki hubungan

yang negatif karena cenderung memiliki pandangan yang negatif dan tidak percaya kepada pasangan, cenderung menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial, dan memiliki gaya cinta yang obsesif/ independen.

Di sisi lain, hasil penelitian Soraiya, Khairani, Rachmatan, Sari, dan Sulistyani (2016) menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *adult attachment* dengan kepuasan pernikahan. Dari hasil penelitian juga menjelaskan bahwa *secure attachment* adalah proses seumur hidup, kedekatan romantis dan kualitas hubungan individu dengan pasangannya merupakan dasar terbentuknya *adult attachment* pada masa selanjutnya. Sedangkan pada *insecure attachment (avoidant dan ambivalent attachment)* pasangan memiliki kelekatan yang tidak aman, karena pasangan tidak dapat diandalkan ketika dibutuhkan. Jadi, menurut hasil penelitian dari para peneliti diatas adalah terdapat hubungan positif antara *adult attachment* dengan kepuasan pernikahan, yaitu semakin tinggi *secure attachment* maka tingkat kepuasan pernikahan semakin tinggi. Sebaliknya, terdapat hubungan yang negatif antara *adult attachment* dan kepuasan pernikahan, jika semakin tinggi *insecure attachment (avoidant dan ambivalent attachment)* maka tingkat kepuasan pernikahan semakin rendah.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yang terkait mengenai *adult attachment* dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja seperti yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk

meneliti lebih lanjut mengenai hubungan *adult attachment* dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja.

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini berjumlah 105 orang. Kriteria inklusi partisipan dalam penelitian ini adalah (1) wanita yang sudah menikah dengan rentang usia pada dewasa awal 21-45 tahun, (2) telah memiliki anak, (3) memiliki usia pernikahan di atas 2 tahun, dan (4) bekerja di sektor formal.

Kepuasan pernikahan adalah terpenuhinya rasa emosional, perasaan subjektif yang menyenangkan, kebahagiaan atas kehadiran anak, serta peranan-peranan penting untuk pertumbuhan emosional dalam pernikahan yang akan menentukan tingkat keharmonisan suatu keluarga. Kepuasan pernikahan diketahui berdasarkan skala kepuasan pernikahan yang disusun berdasarkan aspek kepuasan pernikahan menurut Olson dan Fowers (1989), yaitu *communication* (komunikasi), *leisure activity* (kegiatan waktu luang), *religious orientation* (orientasi keagamaan), *conflict resolution* (resolusi konflik), *finansial management* (management keuangan), *sexual relationships* (hubungan seksual), *family and friends* (keluarga dan teman), *children and parenting* (pengasuhan dan anak), *personality issues* (masalah kepribadian), *equalitarian role* (peran kesetaraan). Skala ini memiliki aitem sejumlah 28 butir dengan reliabilitas sebesar 0.926.

Adult attachment adalah keterhubungan psikologis yang terjalin antara manusia

dewasa yang sudah menemukan identitas diri, bertanggung jawab atas konsekuensi tindakan, memilih gaya hidup yang ingin mereka adopsi, dan membentuk hubungan romantis yang memiliki ikatan emosional dan keinginan untuk bersama orang tersebut dalam kondisi apapun. *Adult attachment* diukur dengan skala *adult attachment* yang disusun berdasarkan dimensi *adult attachment* menurut Hazan dan Shaver (1987) yaitu *secure attachment*, *avoidant attachment*, dan *ambivalent attachment*. Aitem untuk *secure attachment* berjumlah 6 butir dengan reliabilitas sebesar 0.810, aitem untuk *avoidant attachment* berjumlah 5 butir dengan reliabilitas sebesar 0.753, dan aitem untuk *ambivalent attachment* berjumlah 2 butir dengan reliabilitas sebesar 0.833.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Korelasi Pearson (*Product Moment*). Teknik ini dipilih untuk menguji apakah ada hubungan antara *adult attachment* sebagai variabel X dan kepuasan pernikahan sebagai variabel Y dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adult attachment* dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan pada setiap gaya *adult attachment* yaitu *secure attachment*, *avoidant attachment*, dan *ambivalent attachment* dengan

kepuasan pernikahan. Setiap gaya *adult attachment* dapat menjadi faktor yang dapat memprediksi keberhasilan istri yang bekerja dalam kepuasan diri terhadap pernikahannya dan setiap gaya *adult attachment* juga menyumbangkan nilai yang berbeda-beda dalam memprediksi baik atau kurangnya kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, nilai koefisien korelasi pada *secure attachment* dengan kepuasan pernikahan mengarah pada nilai positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.779 ($p < .01$). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi atau semakin istri yang bekerja memiliki gaya *secure attachment* dengan pasangannya maka kepuasan pernikahan semakin baik. Sementara itu, koefisien korelasi pada *avoidant attachment* dan kepuasan pernikahan menunjukkan nilai negatif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0.310 ($p < .01$). Hal ini membuktikan nilai negatif pada *avoidant attachment* dan kepuasan pernikahan, di mana semakin tinggi atau semakin istri yang bekerja memiliki gaya *avoidant attachment* dengan pasangannya maka menunjukkan kepuasan pernikahan yang rendah. Di sisi lain, pada *ambivalent attachment* dan kepuasan pernikahan diperoleh hasil negatif dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0.409 ($p < .01$) hasil tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi atau semakin istri yang bekerja memiliki gaya *ambivalent attachment* dengan pasangannya maka menunjukkan kepuasan pernikahan yang rendah.

Istri yang bekerja memiliki lebih banyak konflik karena istri mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga yang harus dijalankan pada saat bersamaan, sehingga mempengaruhi kepuasan pernikahan. Di dalam hal ini kepuasan pernikahan ditentukan oleh tipe-tipe *adult attachment* yaitu ketika seorang istri bekerja mampu menyeimbangkan peran-perannya dengan mempertimbangkan interaksi antara lingkungan kerja dan lingkungan keluarga sehingga kualitas pernikahan individu dengan pasangan tetap memuaskan. Menurut Mikulincer dan Shaver (2016) kepuasan pernikahan dan *adult attachment* adalah dua variabel yang saling berkaitan, karena pada *secure attachment* pasangan akan merasa aman dan nyaman dan memiliki kemampuan untuk mempertahankan ikatan intim dengan pasangan. Sebaliknya pada *avoidant attachment* di mana pasangan menjaga jarak dalam hubungan yang dekat baik secara fisik ataupun emosional, dan rasa kurang percaya terhadap pasangan. Lalu, pada *ambivalent attachment* individu menyimpulkan bahwa mereka tidak dicintai oleh pasangannya, mereka menghindari keintiman karena ketakutan akan penolakan oleh pasangan, dan individu dengan *ambivalent attachment* juga takut menyuarakan perasaannya karena takut akan merusak hubungan. Di dalam hal ini *adult attachment* memiliki setiap gaya untuk mengkarak-teristikan sejauh mana individu memiliki rasa harga diri yang akan menentukan kualitas kepuasan pernikahan yang mereka jalani.

Berdasarkan hasil hipotesis dalam penelitian ini, bahwa terdapat hubungan yang positif antara *secure attachment* dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mondor, Mcduff, Lussier, dan Wright (2011) yang menjelaskan bahwa pada *secure attachment* dan kepuasan pernikahan diperoleh hasil yang positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi istri memiliki gaya *secure attachment* semakin tinggi pula kepuasan pernikahan dengan pasangan. *Secure attachment* yang terdapat pada pasangan berhubungan dengan kesehatan emosional yang positif, harga diri yang tinggi, kepercayaan diri dan kompetensi interaksi secara sosial dengan pasangan romantis.

Di sisi lain, hasil hipotesis pada *avoidant attachment* dengan kepuasan pernikahan terdapat hubungan yang negatif. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Banse (2004) yang menyatakan bahwa diperoleh hasil yang negatif antara *adult attachment* dengan kepuasan pernikahan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi istri memiliki gaya *avoidant attachment* semakin rendah pula kepuasan pernikahan dengan pasangan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi, interaksi dan kedekatan pada pasangan. Temuan Ozmen dan Atik (2010) juga menyebutkan bahwa *avoidant attachment* mengganggu usaha individu dalam melakukan adaptasi terhadap dinamika dan permasalahan yang biasa dijumpai dalam sebuah pernikahan. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa

avoidant attachment ini juga membuat individu mengalami penurunan kepuasan pernikahan.

Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan pada *ambivalent attachment* dengan kepuasan pernikahan terdapat hubungan yang negatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Nadiri dan Khalatbari (2018) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi istri memiliki gaya *ambivalent attachment* semakin rendah pula kepuasan pernikahan dengan pasangan. Hal ini terjadi karena kurang nyaman dalam hubungan dan takut akan penolakan, mereka cenderung berfikir negatif dan terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memperhatikan hal-hal yang tidak menyenangkan dari pasangan mereka.

Hasil perhitungan berdasarkan usia, diketahui bahwa tingkat pernikahan yang dimiliki istri yang bekerja pada sampel yang berusia 21 hingga 45 tahun berada pada kategori tinggi. Sedangkan, hasil perhitungan pada tingkat *adult attachment* pada istri yang bekerja dengan rentang sampel berusia 21 hingga 45 tahun berada kategori sedang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ottu dan Akpan (2011) yang menyebutkan pada masa dewasa awal umumnya individu dituntut untuk dapat membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang bermakna serta lebih mandiri dalam menjalani berbagai kehidupan sosial baru.

Hasil perhitungan berdasarkan usia pernikahan, diketahui bahwa tingkat pernikahan yang dimiliki istri yang bekerja

pada sampel yang berusia 2 hingga 22 tahun lebih berada pada kategori tinggi. Sedangkan pada tingkat *adult attachment* pada sampel yang memiliki usia pernikahan dari 2 hingga 22 tahun lebih berada pada kategori sedang. Hal tersebut didukung oleh penelitian menurut Anjani dan Suryanto (2006) di mana awal pernikahan merupakan masa-masa yang penuh dengan kejutan, yang didalamnya terdapat banyak krisis atau masalah-masalah yang dihadapi, perubahan-perubahan sikap atau perilaku masing-masing pasangan pun mulai tampak.

Hasil perhitungan berdasarkan pekerjaan, diketahui bahwa tingkat kepuasan pernikahan pada sampel yang bekerja sebagai Bidan berada pada kategori sedang, sedangkan sampel yang bekerja sebagai dokter, dosen, guru, karyawan swasta, pegawai BUMN, PNS, dan polwan berada pada kategori tinggi. Lalu, pada tingkat *adult attachment* pada sampel yang bekerja sebagai bidan berada pada kategori rendah, sedangkan pada sampel yang bekerja sebagai dokter, dosen, guru, karyawan swasta, pegawai BUMN, PNS, dan polwan berada pada kategori sedang. Hal ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Abdullah (1995) yang mengatakan semakin meningkatnya wanita dalam kegiatan ekonomi yang ditandai dua proses yaitu pertama, peningkatan jumlah wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah tangga (*outdoor activities*), dan kedua peningkatan dalam jumlah bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh wanita,

bahkan tidak jarang menggeser pria pada berbagai sektor. Menurut Fadah dan Yuswanto (2004) untuk wanita dapat bekerja pada industri-industri tertentu yang memerlukan keterampilan, keuletan, kerajinan, ketekunan, yang memungkinkan penggunaan tenaga kerja secara produktif dan efisien. Hasil perhitungan berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan pernikahan pada sampel dengan lama bekerja 1 hingga 21 tahun lebih berada pada kategori tinggi. Di sisi lain, tingkat *adult attachment* pada sampel dengan lama bekerja 1 hingga 21 tahun lebih berada pada kategori sedang. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan Goleman (1999) menyatakan bahwa kesadaran sosial tumbuh dan berkembang sejalan semakin dipupuk dan diperkuatnya diri dalam waktu yang cukup. Oleh sebab itu, dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit. Sementara itu, menurut Robbins (1989), masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecapakan dan keterampilan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil perhitungan berdasarkan status anak, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan pernikahan pada sampel dengan status memiliki 1 hingga 5

anak berada pada kategori tinggi. Di sisi lain pada tingkat *adult attachment* pada sampel dengan status memiliki 1 hingga 5 anak berada pada kategori sedang. Hal ini selaras oleh penelitian menurut Hartoyo, Latifah, dan Mulyani (2011) yang menyatakan bagi seorang wanita, memiliki anak merupakan pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan, memberikan status dewasa dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengemban tanggung jawab. Menurut DeJong (2010), status wanita bekerja memiliki peran dalam menentukan keputusan penundaan kelahiran anak pertamanya, dan beranggapan bahwa kehadiran anak hanya akan menghambat peningkatan karir. Pada kondisi ini wanita beranggapan bahwa waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja, harus diselingi dengan mengasuh anak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *adult attachment* dan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja, dimana setiap gaya *adult attachment* memiliki arah hubungan yang berbeda dengan kepuasan pernikahan. Setiap gaya *adult attachment* diketahui dapat memprediksi keberhasilan dalam melakukan penyesuaian pernikahan. Pada dimensi *secure attachment* ada hubungan yang positif dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja, yaitu semakin tinggi istri yang bekerja memiliki

gaya *secure attachment* dengan pasangannya maka kepuasan pernikahan semakin baik. Sedangkan, ada hubungan yang negatif antara *avoidant attachment* dan *ambivalent attachment* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang bekerja, yaitu semakin tinggi istri yang bekerja memiliki gaya *avoidant attachment* dan *ambivalent attachment* dengan pasangannya menunjukkan kepuasan pernikahan yang kurang baik. Penelitian ini ditemukan bahwa responden memiliki kepuasan pernikahan yang berada pada kategori tinggi, serta tingkat *adult attachment* yang berada pada kategori sedang.

Ada beberapa saran yang bisa diberikan berdasarkan temuan riset ini. Pertama, bagi istri yang bekerja. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi pada pasangan suami-istri dalam pernikahan, khususnya pada istri yang bekerja, agar dapat menjalankan perannya sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sekaligus, dan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam hubungan dan mempererat keakraban dengan meluangkan waktu bersama dengan suami dengan tetap membangun *adult attachment* agar kualitas kepuasan pernikahan tetap terjaga. Kedua, Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian terhadap *adult attachment* agar dapat menggunakan jenis *attachment* menurut para ahli lainnya, ataupun menggunakan variabel bebas lainnya seperti komunikasi interpersonal dengan kepuasan pernikahan, konflik peran ganda, ataupun empati. Penelitian dengan subjek lainnya

seperti suami yang bekerja atau suami yang tidak bekerja sehingga dapat melihat variabel mana yang memiliki kontribusi tinggi dalam menghasilkan kepuasan pernikahan yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (1995). Tubuh, kesehatan, dan reproduksi hubungan gender, populasi. *Jurnal Hubungan Gender*, 6(2), 43-54.
- Anjani, C. S., & Suryanto (2006). Pola penyesuaian perkawinan pada periode awal. *Jurnal Sosial*, 8(3), 198-210.
- Azeez, A. E. P (2013). Employed women and marital satisfaction: A study among female nurses. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 2(11), 17-22.
- Banse, R. (2004). Adult attachment and marital satisfaction: Evidence for dyadic configuration effects. *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(2), 273-282.
- Beneria, L., Berik, G., & Florio, M. S. (2016). *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered (second edition)*. London: Routledge.
- Bowlby, J. (1997). *Attachment and loss*. London: Pimlico.
- Cassidy, J., & Shaver, P. R. (1999). *Handbook of attachment and clinical applications*. New York: Guildford Press.
- Chung, K., & Chou, E. (2014). Attachment styles and mother's well-being among mothers of preschool children in Korea:

- The mediating role of marital satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 69, 135-139.
- Chung, M. S. (2014). Pathways between attachment and marital satisfaction: The mediating roles of rumination, empathy, and forgiveness. *Personality and Individual Differences*, 70, 246-251.
- Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644-663.
- DeGangi, G. A. (2012). *The dysregulated adult: Integrated treatment approaches*. Kensington: Elsevier Inc.
- DeGenova, M. K. (2008). *Intimate relationships, marriages & families (7th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- DeJong, A. (2010). Working mothers: Cognitive and behavioral effects on children. *Journal of Undergraduate Research*, 8(9), 75-82.
- Ebrahimi, E., & Kimiaei, S. A. (2014). The study of the relationship among marital satisfaction, attachment styles, and communication patterns in divorcing couples. *Journal of Divorce & Remarriage*, 55(2), 451-463.
- Fadah, I., & Yuswanto, I. B. (2004). Peran sumber daya dalam meningkatkan pengaruh teknologi karakteristik demografi dan sosial ekonomi buruh wanita serta kontribusinya terhadap pendapatan keluarga (studi kasus pada buruh tembakau di Kabupaten Jember). *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(2), 137-147.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence: Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori Border. *Jurnal Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Hartoyo., Latifah, M., & Mulyani, S. R. (2011). Studi nilai anak, jumlah anak yang diinginkan, dan keikutsertaan orangtua dalam program KB. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 4(1), 37-45.
- Joybari, A. A., Dehkordi, M. A., & Pashang, S. H. (2016). The effect of marital satisfaction in mothers on anxiety. *Journal World Scientific News*, 54, 87-97.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Faktor demografi, konflik kerja keluarga, dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Kelompok dan Konseling*, 7(3), 133-142
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change - second edition*. New York: The Guilford Press.
- Mondor, J., McDuff, P., Lussier, Y., & Wright, J. (2011). Couples in therapy: Actor-partner analyses of the relationships between adult romantic attachment and marital satisfaction. *American*

- Journal of Family Therapy*, 39(2), 112-123.
- Nadiri, M., & Khalatbari, J. (2018). Study of marital satisfaction in student based on psychological components of attachment style, perfectionism and conflict resolution. *Journal of Broad Research in Artificial Intelligence and neuroscience*, 9(3), 120-127.
- Olson, D. H. L., & Fowers, B. J. (1989). ENRICH marital inventory: A discriminant validity and cross validity assessment. *Journal of Marital and Family Therapy*, 15(1), 65-79.
- Ottu, I. F. A., & Akpan, U. I. (2011). Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population. *Journal of Gender and Behavior*, 9(1), 3656-3679.
- Ozmen, O., & Atik, G. (2010). Attachment styles and marital adjustment of Turkish married individuals. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 367-371.
- Rholes, W. S., Simpson, J. A., Campbell, L., & Grich, J. (2001). Adult attachment and the transition to parenthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 421-435.
- Robbins, S. P. (1989). *Organization behavior, concepts, controversies, application (Seventh edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Setiyanto, D. A. (2017). *Desain wanita karier menggapai keluarga sakinah*. Yogyakarta: Deepublish
- Soraiya, P., Khairani, M., Rachmatan, R., Sari, K., & Sulistyani. (2016). Kelekatan dan kepuasan pernikahan pada dewasa awal di kota Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 36-42

PERSEPSI *SENSE OF HUMOR* DOSEN DAN MOTIVASI BELAJAR PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS X

¹Tsanas Nabillah Sulistiyadi, ²Indah Mulyani
^{1,2}Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
JL. Margonda Raya No. 100, Pondok Cina, Depok 16424
¹tsanasnabillahs@gmail.com

Abstrak

Motivasi belajar sangat penting dimiliki oleh semua mahasiswa untuk menunjang prestasi akademik. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang mahasiswa diketahui bahwa motivasi belajar yang meningkat dapat membuat mahasiswa betah berada di kelas dan membuat mahasiswa lebih fokus serta bersemangat saat menerima mata kuliah yang disampaikan oleh dosen yang bersangkutan. Ada banyak cara untuk meningkatkan motivasi belajar seseorang agar bisa meningkat, salah satunya berasal dari dosen yang mengajar mahasiswa. Mahasiswa menginginkan dosen yang saat sedang mengajar memasukkan humor, sehingga bisa menjadi suatu cara untuk mencairkan suasana atau bisa membuat suasana agar tidak terlalu tegang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan persepsi *sense of humor* dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa. Berdasarkan hasil analisis terhadap 238 responden yang didapatkan melalui teknik *incidental sampling*, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan nilai sangat signifikansi sebesar 0.000 ($p < .01$). Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi *sense of humor* dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa hal ini terlihat pada hasil *pearson correlation* sebesar 0.235.

Kata Kunci: mahasiswa, motivasi Belajar, persepsi *sense of humor* dosen,

Abstract

Learning motivation is very important possessed by all students to support academic achievement. Based on the results of interviews with three students, it is known that increased learning motivation can make students feel at home in class and make students more focused and excited when receiving courses by the lecturer. There are many ways to increase the motivation of learning, one of them comes from the lecturer who teaches students. students want lecturers to include humor when delivering lessons, so it can be a way to break the ice or can make the atmosphere less tense. The purpose of this study is to empirically examine the relationship between the perception of the sense of humor on lecturers with student motivation to learn. Based on the results of an analysis of 238 respondents obtained through *incidental sampling* techniques, it is known that the hypothesis proposed in this study was accepted with a very significant value of 0.000 ($p < .01$). In this study also shows that there is a positive relationship between the perception of the sense of humor on lecturers with learning motivation toward students, this can be seen in the results of the *Pearson correlation* of 0.235.

Keywords: motivation to learn, perception of the sense of humor, lecturer, student

PENDAHULUAN

Siswa yang baru menamatkan sekolah menengah tingkat atas akan menghadapi banyak tantangan pada saat memasuki jenjang pendidikan tinggi. Banyaknya tantangan

tersebut mungkin akan menimbulkan permasalahan bagi mahasiswa. Dilansir melalui www.isigood.com (2015), masalah-masalah yang dialami oleh mahasiswa di perguruan tinggi disebabkan antara lain karena adanya

perbedaan tuntutan kehidupan kampus dengan kehidupan lingkungan sekolah menengah, masalah pada bidang akademik seperti mahasiswa kurang mencerna bahan perkuliahan atau materi yang diberikan dan nilai akademik.

Masalah lain yang dihadapi adalah seperti yang dilansir melalui www.kompasiana.com (2016), fenomena 'titip presensi' di kalangan mahasiswa menjadi hal yang lumrah dilakukan. Titip absen biasa dilakukan oleh sebagian mahasiswa dengan berbagai macam alasan, mulai dari kesibukan lain yang dianggap lebih penting dari mata kuliahnya, lebih memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang besar diluar atau bahkan memang karena mahasiswa tersebut malas untuk mengikuti mata kuliah.

Dilansir melalui www.kumparan.com (2018), lemahnya motivasi diri untuk belajar pada individu ternyata juga menjadi masalah yang begitu membingungkan bagi pengajar, maupun orangtua. Misalnya banyak individu yang tertidur selama jam pelajaran berlangsung, individu yang mengabaikan penjelasan materi dari pengajar, individu yang lebih asik dengan gawai ketimbang membaca buku, dan lain-lain. Masalah yang timbul bisa bersumber dari diri sendiri maupun bersumber dari luar diri sendiri. Faktor eksternal yang berpengaruh meliputi fisik, yang termasuk faktor fisik antara lain kesehatan dan keberfungsian fisik. Faktor internal yang meliputi psikis antara lain kecerdasan, minat, dan motivasi belajar.

Seseorang atau individu yang tidak memiliki motivasi dalam dirinya akan muncul rasa malas untuk belajar dan mengikuti pelajaran sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar (Kristini & Mere, 2010). Motivasi belajar sangat penting dimiliki oleh semua mahasiswa untuk menunjang prestasi akademik. Motivasi belajar yang baik akan menunjukkan hasil pembelajaran yang baik juga, begitupun sebaliknya. Setiap aktivitas manusia pada dasarnya dilandasi oleh adanya dorongan untuk mencapai tujuan atau terpenuhinya kebutuhannya. Adanya daya pendorong ini disebut dengan motivasi.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (dalam Nursalam & Ferry, 2008) motivasi belajar dapat diartikan sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia untuk belajar. Motivasi belajar berkaitan erat dengan proses mengajar dan motivasi belajar sangat dibutuhkan dalam kegiatan mengajar, jika seorang mahasiswa tidak memiliki motivasi belajar itu akan membuatnya melakukan hal yang sia-sia. Bila motivasi disadari oleh pelaku, maka sesuatu pekerjaan, dalam hal ini tugas belajar akan terselesaikan dengan baik (Dimiyati & Mudjiono, 2015).

Motivasi belajar penting bagi siswa dikarenakan (1) menyadarkan kedudukan pada awal belajar, proses dan hasil akhir, (2) menginformasikan tentang kekuatan usaha belajar, yang dibandingkan dengan teman sebaya, (3) mengarahkan kegiatan belajar, (4) membesarkan semangat belajar, dan (5)

menyadarkan tentang adanya perjalanan belajar dan kemudian bekerja (di sela-selanya adalah istirahat atau bermain) yang bersinambungan. Kelima hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya motivasi tersebut disadari oleh pelakunya sendiri. Bila motivasi disadari oleh pelaku, maka sesuatu pekerjaan, dalam hal ini tugas belajar akan terselesaikan dengan baik (Dimiyati & Mudjiono, 2015).

Ada banyak cara untuk meningkatkan motivasi belajar seseorang agar bisa meningkat, berikut adalah beberapa cara untuk meningkatkan motivasi belajar seseorang (a) seorang pengajar hendaknya mampu mengoptimalkan penerapan prinsip belajar, pada prinsipnya harus memandang bahwa dengan kehadiran siswa di kelas merupakan suatu motivasi belajar yang datang dari siswa, serta (b) pengajar hendaknya mampu mengoptimalkan unsur-unsur dinamis dalam pembelajaran, karena dalam proses belajar seorang siswa terkadang dapat terhambat oleh adanya berbagai permasalahan (Suprihatin, 2015).

Menurut tiga orang subjek yang peneliti wawancarai, motivasi belajar yang meningkat dapat membuat mahasiswa betah berada di kelas dan membuat mahasiswa lebih fokus serta bersemangat saat menerima mata kuliah yang disampaikan oleh dosen yang bersangkutan. Sedangkan jika motivasi belajar yang menurun bisa mengakibatkan rasa bosan saat berada di kelas, rasa kantuk dan rasa ingin keluar dari kelas atau membolos pada saat jam

kuliah tengah berlangsung. Mahasiswa menginginkan dosen yang tidak kaku atau dosen yang tidak monoton pada proses mengajarnya. Maksud dari tidak monoton dan tidak kaku disini adalah dosen yang tidak selalu berfokus pada materi (*power point*), dosen yang diselengi dengan candaan kecil yang tidak keluar dari materi untuk mencairkan suasana, dan dosen yang mempunyai interaksi yang sering pada mahasiswanya.

Humor bisa menjadi suatu cara untuk mencairkan suasana atau bisa membuat suasana agar tidak terlalu tegang. Sama seperti dengan motivasi belajar, setiap orang juga memiliki *sense of humor* yang berbeda-beda. Ada orang yang selalu tertawa jika mendengar atau melihat hal-hal yang sebenarnya tidak lucu tetapi orang itu akan tertawa dan menganggap hal itu adalah hal yang lucu. Begitu juga sebaliknya, ada hal yang lucu tapi orang itu tidak tertawa akan hal yang lucu itu dan malah menganggap itu bukan hal yang lucu dan tidak perlu untuk di tertawakan. Studi Kuiper, McKenzie, dan Belanger (1995) menyebutkan bahwa *sense of humor* dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri untuk belajar.

Survei nasional terhadap sekitar seribu siswa berusia antara 13 sampai 17 tahun, para siswa tersebut menyebutkan beberapa karakter penting yang harus dipunyai oleh guru, diantaranya adalah mempunyai selera humor yang baik, mampu membuat kelas menjadi menarik, dan menguasai mata pelajaran yang diajarkan (Santrock, 2008). Penelitian

sebelumnya yang membahas mengenai kaitan atau korelasi *sense of humor* dengan motivasi belajar telah dilakukan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *sense of humor* dengan motivasi belajar (Hafzah, 2014; Kamaliyah, 2015; Kristiandi, 2009; Truett, 2011; Walter, 1990).

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa *sense of humor* pengajar yang dipersepsikan oleh mahasiswa, merupakan salah satu prediktor bagi motivasi belajar mahasiswa. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *sense of humor* guru dengan motivasi belajar. Oleh karena itu, untuk melengkapi penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi *sense of humor* dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa?

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 238 mahasiswa aktif fakultas Psikologi Universitas X. Penelitian ini menggunakan validitas isi karena penilaian alat ukur dilakukan oleh *professional judgement*. *Professional judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing, untuk memastikan bahwa aitem pada alat ukur yang digunakan sesuai dengan indikator, teori dan tujuan pengukuran. Pada skala motivasi belajar mempunyai 32 aitem yang terbagi menjadi dua yaitu 22 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable* untuk mengukur responden.

Adapun skala persepsi *sense of humor* mempunyai 32 aitem yang terbagi menjadi dua yaitu 23 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable* untuk mengukur responden.

Di dalam penelitian ini, skala motivasi belajar diukur menggunakan skala motivasi belajar yang merupakan hasil buatan peneliti sendiri berdasarkan enam aspek yang dikemukakan oleh Sardiman (2004) yaitu tanggung adalah tanggung jawab terhadap tugas, tekun terhadap tugas, berkonsentrasi untuk menyelesaikan tugas, dan tidak mudah menyerah, memiliki sejumlah usaha bekerja keras, dan menghabiskan waktu untuk kegiatan belajar, memperhatikan umpan balik, waktu penyelesaian tugas, dan menetapkan tujuan yang realistis.

Sementara itu, alat ukur persepsi *sense of humor* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala persepsi dan skala *sense of humor* yang merupakan hasil modifikasi dari aspek persepsi menurut Walgito (2003) dan aspek *sense of humor* menurut Thorson dan Powell (1993), menghasilkan tiga aspek persepsi *sense of humor* yaitu aspek afeksi yang terdiri dari *humor production*, *coping humor*, *humor appreciation*, dan *humor tolerance*. Aspek kognisi terdiri dari *humor production*, *coping humor*, *humor appreciation*, dan *humor tolerance*. Sementara itu, aspek konasi terdiri dari *humor production*, *coping humor*, *humor appreciation*, dan *humor tolerance*.

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis

Pearson Product-Moment Correlation, sebagai uji hubungan untuk menganalisa motivasi belajar sebagai variabel kriterium dan persepsi *sense of humor* sebagai variabel prediktor. Adapun analisis data pada penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 238 responden, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan sangat signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0.000 ($p < .01$). Pada penelitian ini juga terdapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi *sense of humor* dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa hal ini terlihat pada hasil *pearson correlation* sebesar 0.235. Pengajar yang bersahabat dan humoris saat mengajar akan memberikan suasana yang berbeda. Situasi kelas menjadi lebih rileks dan cair serta interaktif. Siswa menjadi lebih nyaman dalam interaksi belajar mengajar di kelas. Siswa menjadi lebih terdorong untuk lebih intens dalam bertanya atau memberikan respons sebagai umpan balik atas materi yang diajarkan pengajar. Suasana kelas yang seperti ini mendorong perkembangan motivasi belajar yang lebih tinggi lagi dari siswa. Siswa bukan hanya menjadi lebih sering masuk sekolah, namun juga lebih tertarik untuk mengembangkan dirinya dalam belajar dan lebih mudah beradaptasi dengan stres akademis

yang dirasakan (Banas, Dunbar, Rodriguez, & Liu, 2011; Huss & Estep, 2016). Salah satu efek positif dari karakteristik humoris dari pengajar adalah semakin meningkatnya prestasi akademik dari siswa yang diajarnya (Duarte & de Barros, 2017; Motlagh, Motallebzade, & Fatemi, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas mengenai hubungan antara *sense of humor* dengan motivasi belajar yang mempunyai hasil penelitian yaitu terdapatnya hubungan yang positif antara *sense of humor* guru dengan motivasi belajar siswa (Hafzah, 2014; Kamaliyah, 2015; Kristiandi, 2009; Truett, 2011; Walter, 1990). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Aboudan (2009) mengenai *laugh and learn, humor and learning a second language* terdapat hasil yang positif, dan menyebutkan bahwa humor dapat menjadi sesuatu yang efektif dalam kelas. Wahyuni (2017) di dalam penelitiannya mengenai persepsi siswa tentang keadaan psikologis *sense of humor* guru dengan motivasi belajar siswa kelas VII SMPN 3 Batusangkar menyebutkan juga adanya hubungan yang positif antara keadaan psikologis *sense of humor* guru dengan motivasi belajar. Penelitian ini sesuai dengan perspektif motivasi menurut Gunarsa (2008) yang menyebutkan bahwa motivasi dapat berasal dari dua faktor yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang hadir karena adanya faktor dari luar, yaitu seperti dorongan

dari orang lain. Pendapat lain mengenai teori ekstrinsik, menurut Herzberg (1966) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. *Hygiene factor* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan. Artinya pada penelitian ini dorongan dari orang lain atau hubungan antar manusia hadir dengan adanya *sense of humor* yang dihadirkan oleh dosen, sehingga mahasiswa mempersepsikan humor yang dosen sampaikan secara positif dan dapat mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, kemudian motivasi belajar mahasiswa akan meningkat.

Pada hasil penelitian ini terdapat keeratan hubungan yang lemah, pada pertanyaan terbuka terdapat pertanyaan mengenai hal apa yang paling mendorong keinginan subjek untuk belajar. Sebanyak 24.4% subjek menjawab hal yang paling mendorong subjek untuk belajar adalah subjek ingin mempunyai prestasi atau sebuah *achievement*. Hal ini sejalan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Yuliastuti (2007) mengenai pengaruh motivasi belajar terhadap prestasi mahasiswa akutansi (studi survei pada Universitas di Kota Bandung) yang mempunyai hasil bahwa adanya pengaruh antara motivasi belajar dengan prestasi mahasiswa. Selain prestasi, hal lain yang mendorong keinginan subjek untuk

belajar adalah karena adanya motivasi eksternal yang berasal dari keluarga, teman, orangtua, dan pacar. Sebanyak 21.4% subjek menjawab dengan adanya motivasi eksternal atau dukungan sosial ini lah yang mendorong keinginan subjek untuk belajar. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2014) mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap peningkatan motivasi belajar mahasiswa PGSD UMS angkatan 2012/2013 yang mempunyai hasil bahwa adanya pengaruh antara dukungan sosial dan motivasi belajar. Kemudian pada pertanyaan terbuka selanjutnya, peneliti bertanya mengenai dosen seperti apa yang membuat subjek semangat untuk mengikuti mata kuliah dosen tersebut. Sebanyak 52.9% subjek menjawab dosen yang mempunyai karakteristik humoris, bersahabat, interaktif, komunikatif, ramah dan asik yang akan membuat subjek menjadi bersemangat untuk mengikuti mata kuliah yang dosen tersebut ajarkan. Artinya subjek tidak hanya menginginkan dosen yang humoris saja, tetapi subjek juga ingin dosen memiliki karakteristik yang bersahabat dengan mahasiswanya, dosen yang interaktif dan komunikatif, dan mahasiswa ingin dosen memiliki karakteristik yang ramah dan asik disaat dosen sedang mengajar di dalam kelas sehingga subjek dapat merasa bersemangat saat belajar dan dapat juga meningkatkan motivasi belajar subjek.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel persepsi *sense of humor*, dalam identitas responden jenis kelamin tidak ada perbedaan

antara laki-laki dan juga perempuan, karena berdasarkan *mean* empirik persepsi *sense of humor* ada pada kategori sedang. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thyas (2014) mengenai perbedaan *sense of humor* pada mahasiswa laki-laki dan perempuan penggemar tayangan Korean *variety show* yang memiliki hasil bahwa perempuan memiliki rata-rata *sense of humor* yang lebih tinggi daripada kelompok laki-laki. Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan persepsi *sense of humor* dosen pada laki-laki maupun perempuan.

Hasil deskripsi variabel motivasi belajar, dalam identitas responden berdasarkan usia tidak terdapat perbedaan kategori berdasarkan *mean* empirik. Usia 18 hingga 24 tahun memiliki motivasi belajar yang tinggi, tetapi pada hasil *mean* empirik usia 18 tahun terdapat hasil yang tinggi dibanding kelompok usia tua. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia tua memiliki motivasi belajar yang rendah daripada kelompok usia muda. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori Slameto (2003) yang mengatakan bahwa mahasiswa-mahasiswa yang sudah lebih dewasa berusaha mencapai hasil yang sebaik-baiknya di tempat kuliah untuk mengesankan orang lain, mendapat perhatian yang menyenangkan, dan untuk di kenang dengan baik oleh orang lain. Motivasi belajar dapat berasal darimana saja, berdasarkan pertanyaan

terbuka yang peneliti siapkan untuk subjek. Banyak subjek yang menjawab motivasi belajar subjek ada karena prestasi akademik. Menurut Winkel (1996) prestasi akademik adalah proses belajar yang dialami siswa untuk menghasilkan perubahan dalam bidang pengetahuan, pemahaman, penerapan, daya analisis, dan evaluasi. Di sisi lain, dosen yang membuat subjek bersemangat untuk mengikuti mata kuliahnya adalah dosen yang dianggap memiliki karakteristik yang humoris, bersahabat, interaktif, komunikatif, dan ramah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi *sense of humor* dosen dengan motivasi belajar pada mahasiswa. Artinya, semakin mahasiswa mempersepsikan dosen pengajar sebagai sosok yang humoris dan bersahabat, maka akan semakin mudah mereka menerima materi pelajaran sehingga motivasi belajar juga menjadi semakin meningkat.

Adapun beberapa saran dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian. Bagi dosen, disarankan untuk mengembangkan karakteristik positif lain yang dapat mendukung kompetensi mengajar, yaitu humoris. Tipikal dosen yang bersahabat, dekat, komunikatif, dan humoris saat mengajar di kelas membuat mahasiswa menjadi lebih

bersemangat mengikuti mata kuliah yang dosen berikan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel lain selain persepsi *sense of humor* yang mempunyai hubungan dengan motivasi belajar. Tipikal kepribadian dosen mungkin juga dapat disorot apakah memiliki keterkaitan dengan *sense humor* dan motivasi belajar mahasiswa di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboudan, R. (2009). Laugh and learn: Humor and learning a second language. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(3), 90-99.
- Banas, J. A., Dunbar, N., Rodriguez, D., & Liu, S. (2011). A review of humor in education settings: Four decades of research. *Communication Education*, 60(1), 115-144.
- Dimiyati., & Mudjiono. (2015). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duarte, A. M., & de Barros, A. F. (2017). Sense of humor and approaches to learning in university students. *Tecnia*, 2(2), 9-23.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi anak: Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hafzah. (2014). Hubungan *sense of humor* guru dalam mengajar di kelas dengan motivasi belajar siswa di SMA negeri 1 Sangatta Utara. *eJournal Psikologi*, 2(1), 14-23.
- Huss, J., & Eastep, S. (2016). The attitudes of university faculty toward humor as a pedagogical tool: Can we take a joke? *Journal of Inquiry & Action in Education*, 8(1), 39-65.
- Herzberg. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Work Publishing Co. <http://www.isigood.com/uncategorized/ini-dia-5-masalah-yang-sering-dihadapi-mahasiswa> (diakses pada tanggal 4 Juni 2018; pukul 20.00 WIB).
- <https://kumparan.com/alsrinurcahya/lemahnya-motivasi-belajar-pada-siswa-di-sekolah-1527306102088> (diakses pada tanggal 9 September 2019; pukul 21.00 wib)
- <https://www.kompasiana.com/galankadhi/57e401f0147b61ab3640c003/fenomena-tadi-kalangan-mahasiswa> (diakses pada tanggal 9 September 2019; pukul 21.00 wib)
- Kamaliyah, R. (2015). *Hubungan sense of humor guru dengan motivasi belajar PAI di SMP Negeri 2 Beji Kabupaten Pasuruan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surabaya: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya.
- Kristiandi. (2009). *Hubungan persepsi siswa dengan sense of humor guru dengan motivasi belajar di kelas 7 internasional Sekolah Menengah Pertama Negri 1 Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

- Kristini, E. R., & Mere, N. F. (2010). Hubungan antara motivasi belajar dengan prestasi akademik pada mahasiswa prodi keperawatan S1 program A angkatan 1 STIKES RS. Baptis Kediri. *Jurnal STIKES RS. Baptis*, 3(1), 13-18.
- Kuiper, N. A., McKenzie, S. D., & Belanger, K. A. (1995). Cognitive appraisals and individual differences in sense of humor: Motivational and affective implications. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 359-371.
- Motlagh, F. G., Motallebzade, K., & Fatemi, M. A. (2014). On the effects of teacher's sense of humor on Iranian's EFL learners' reading comprehension ability. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 3(4), 1-5.
- Nursalam., & Ferry, E. (2008). *Pendidikan dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Santrock, J. W. (2008). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sardiman, A. M. (2004). *Interaksi dan motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sholihah, S. (2014). *Pengaruh dukungan sosial terhadap peningkatan motivasi belajar mahasiswa PGSD UMS angkatan 2012/2013*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Slameto. (2003). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprihatin, S. (2015). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 73-82.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Sense of humor and dimensions of personality. *Journal of Clinical Psychology*, 49(6), 799-809.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Development and validation of multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology*, 49(1), 13-23.
- Thyas, D. A. (2014). *Perbedaan sense of humor pada mahasiswa laki-laki dan perempuan penggemar tayangan Korean variety show*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.
- Truett, K. (2011). *Humor and students' perceptions of learning*. Unpublished master's thesis. Texas: Texas Technology University.
- Wahyuni, D. (2017). Persepsi siswa tentang keadaan psikologis sense of humor guru dengan motivasi belajar siswa kelas VII SMPN 3 Batusangkar. *Jurnal Al-Fuad Universitas Negri Padang*, 1(1), 81-92.
- Walgito, B. (2003). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walter, G. (1990). Laugh, teacher, laugh!. *The Educational Digest*, 55 (9), 43-44.

Winkel, W, S. (1996). *Psikologi pengajaran*.
Jakarta: Gramedia.

Yuliasuti, C. (2007). *Pengaruh motivasi
belajar terhadap prestasi mahasiswa*

*akutansi (studi survey pada universitas
di Kota Bandung)*. Skripsi (tidak
diterbitkan). Bandung: Fakultas Ekonomi
Universitas Widyatama

KECERDASAN EMOSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT

¹Ary Fajar Mubarak, ²Praesti Sedjo, ³Ira Norma Prabawati
^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²praesti@yahoo.com

Abstrak

Kompleksitas tugas perawat saat bekerja di rumah sakit menuntut kestabilan emosi serta kejernihan pikiran dalam menjalaninya. Hal ini perlu dilakukan untuk meminimalisasi konflik psikologis dan tekanan kerja karena beratnya tugas yang harus dilakukan perawat saat bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan organization citizenship behavior (OCB) pada perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 104 perawat. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling. Diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi OCB, atau sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah OCB.

Kata kunci: organization citizenship behavior, kecerdasan emosi, perawat

Abstract

The complexity of the nurse's duties while working in a hospital requires emotional stability and clarity of mind in living it. This needs to be done to minimize psychological conflict and work pressure due to the heavy workloads that must be performed by nurses while working. The purpose of this study was to determine the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior (OCB) to nurses. This research uses quantitative methods. The sample of this study was 104 nurses. The sampling technique of this study used purposive sampling. It is known that the hypothesis is accepted which means there is a significant positive relationship between emotional intelligence and OCB in nurses. This shows that the higher the emotional intelligence, the higher OCB, or vice versa, the lower the emotional intelligence, the lower OCB.

Keywords: organization citizenship behavior, emotional intelligence, nurse

PENDAHULUAN

Era globalisasi memiliki peran besar dalam persaingan antara perusahaan-perusahaan untuk menjadi yang terunggul. Hal tersebut mendorong suatu organisasi perusahaan untuk berlomba-lomba menjadi perusahaan yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang dibidiknya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya menunjukkan perusahaan tersebut memiliki daya saing dan keunggulan yang lebih

dibandingkan para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat.

Menurut Nugroho (2012), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi untuk menghadapi persaingan adalah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Hal inilah yang dapat

menambah nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan. Hal serupa diungkapkan oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan terdapat berbagai sumber daya sebagai penggerak aktivitasnya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Kedua sumber daya tersebut saling menunjang namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup, dan selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan juga telah menyadari bahwa hanya dengan mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi suatu produk berada pada manusia itu sendiri. Untuk itu, perusahaan memerlukan partisipasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Priyadi (2015) layanan kesehatan sudah menjadi industri yang menguntungkan dan menarik investor untuk menanamkan modalnya. Pertumbuhan rumah sakit ini menimbulkan kompetisi yang semakin ketat dan pelanggan semakin mempunyai pilihan yang selektif, dan ini merupakan tantangan yang akan mempengaruhi keberlanjutan organisasi. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Keputusan Menteri Kesehatan

Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010). Rumah sakit dalam menghadapi persaingan sekarang ini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu sumber daya manusia yang ada pada rumah sakit adalah perawat. Menurut Kompas (2009) tugas seorang perawat di rumah sakit atau pelayanan kesehatan tidak terbatas pada pelayanan pengobatan. Perawat juga harus memerhatikan pendidikan terhadap pasien agar pasien dapat mandiri. Selama ini perawat terlalu disibukkan dengan rutinitas pengobatan pasien. Padahal, pasien memerlukan dampingan agar mendapatkan kekuatan ketika harus memutuskan sesuatu. Menurut Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, Meidiana Dwidiyanti (dalam Kompas, 2009), sudah menjadi peran perawat untuk memberi pendidikan. Meidiana mengungkapkan, selama ini, pelayanan yang dilakukan perawat belum berorientasi pada pasien. Orientasi pelayanan kesehatan selama ini hanya pada tugas mengobati pasien.

Siloam Hospital (2017) menyatakan bahwa masih banyak masyarakat Indonesia yang mengeluhkan sikap Mulai dari sikap kurang ramah hingga lama datang saat dipanggil pasien. Sebab itu, dalam rangka memperingati Hari Perawat Sedunia setiap tanggal 12 Mei, maka sikap perawat yang kurang ramah harus dihilangkan. Menurut *Managing Director Network Reach Development* (dalam Siloam Hospital, 2017), seharusnya perawat itu tidak kurang ramah. Sesuai

dengan standar operasionalnya perawat itu ramah tamah kepada pasien. Dalam rangka memperingati Hari Perawat Sedunia, lanjutnya, Siloam Hospital melayangkan pemutaran video tentang ungkapan terima kasih dari CEO Lippo Group, James Riady. Dalam video tersebut James Riady menyampaikan bahwa perawat itu, selain itu, dilakukan pemberian penghargaan bagi perawat yang berdedikasi tinggi. Perawat tersebut terpilih melalui seleksi dari setiap perawat yang dikirimkan setiap unit di Siloam Hospital. Menurut Kamaljeet, hanya sedikit orang yang tahu bahwa perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak dalam industri kesehatan di seluruh dunia. Dari perawatan di kamar rawat hingga membantu di ruang operasi. Presiden Joko Widodo (dalam Pratomo, 2015) mengakui masih banyak rumah sakit dengan dokter dan perawat belum memberikan pelayanan ramah kepada para pasien pemegang Kartu Indonesia Sehat (KIS). Perawat di Siloam Hospital bekerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Standar kinerja tersebut berdasarkan UU No 38 tahun 2014 tentang keperawatan. Selain sesuai dengan standar kerja, kelebihan perawat di Siloam Hospital itu ramah tamah. Ramah tamah itu merupakan budaya Indonesia.

Menurut Inspirasi Kerja (2017), terdapat beberapa kriteria bahwa karyawan tersebut adalah karyawan yang baik, diantaranya adalah memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pekerja keras, mudah beradaptasi dan belajar, saling membantu satu

sama lain, kejujuran, beretika baik, disiplin, menghindari gosip di tempat kerja dan profesionalitas. Beberapa hal tersebut termasuk kedalam dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Tofighi, Tigrari, Fooladvandi, Rasouli, dan Jalali (2015) OCB adalah seperangkat perilaku sukarela, yang tidak dihitung sebagai tugas resmi orang tersebut, namun dilakukan oleh mereka, dan dapat menyebabkan peningkatan efisiensi tugas dan peran organisasi. Istilah ini didefinisikan dengan kata-kata seperti tentara yang baik, perilaku yang berdasarkan kemauan dan perilaku sukarela yang menciptakan gerakan baru dalam visi organisasi, terutama dibidang perilaku organisasi yang memiliki peran penting dalam efisiensi organisasi.

Menurut Putri (2018) OCB dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, karyawan yang baik cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan

organisasi lainnya. Disebutkan pada sumpah perawat bahwa seorang perawat akan senantiasa memelihara hubungan baik antar sesama perawat dan akan membina kerja sama sebaik-baiknya dengan tenaga kesehatan dan pihak lain dalam pemberian pelayanan kesehatan. Pernyataan-pernyataan di atas membuktikan pentingnya peran OCB pada perawat agar tugas seorang perawat akan terlaksana dengan baik.

Menurut Tofghi dkk. (2015) OCB adalah perilaku memperhatikan yang secara langsung atau eksplisit, tidak berhubungan oleh sistem penghargaan formal. Secara keseluruhan, ini meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Podsakoff (2000) merancang model lima faktor teoritis yang menjelaskan OCB termasuk *altruism* (membantu perilaku untuk mendukung personil atau rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan), *conscientiousness* (perilaku yang menyebabkan seseorang melakukan lebih dari apa yang dia lakukan diharapkan), *courtesy* (sopan santun yang menghindari terciptanya masalah di tempat kerja), *sportmanship* (perilaku yang adil yang menghindari terlalu banyak keluhan di tempat kerja) dan *civic virtue* (ini mengekspresikan perilaku keterlibatan individu dalam aktivitas yang terkait dengan organisasi). Gofaztrack (2014) menyatakan bahwa pasien membutuhkan pelayanan rumah sakit yang bagus dan ini juga harus dilakukan oleh perawat. Mereka tidak hanya memberikan obat dan hanya sekedar bekerja untuk mencari uang,

namun mereka juga harus menggunakan hatinuraninya untuk pasien. Sentuhan hati yang tulus seorang perawat kepada pasien akan membuat pasien merasa dihargai dan diperhatikan. Menurut Dewi (2017), pemberian rasa nyaman yang diberikan perawat kepada klien dapat berupa sikap atau perilaku yang ditunjukkan dengan sikap peduli, sikap ramah, sikap sopan, dan sikap empati yang ditunjukkan perawat kepada klien pada saat memberikan asuhan keperawatan. Hal tersebut berkaitan dengan beberapa aspek dari kecerdasan emosional.

Mayer dan Salovey (1995) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengolah informasi emosional dengan lebih tepat dan efisien, termasuk informasi yang berkaitan dengan identifikasi, konstruksi dan penyesuaian emosi pada diri sendiri dan orang lain. Dimensi kecerdasan emosi meliputi rasa percaya diri, pengendalian diri, kesadaran emosional dan empati. Mayer dan Salovey (1997) mengemukakan empat komponen untuk kecerdasan emosional yang meliputi pengetahuan, pemahaman, penyesuaian, dan kecerdasan umum. Hal tersebut didefinisikan sebagai keterampilan sosial termasuk pemahaman dan ekspresi emosi yang tepat, emosi yang sesuai dengan proses kognitif di masa depan, pemahaman tentang emosi dan konsep mereka untuk situasi dan pengelolaan emosi yang berbeda.

Menurut Sumiyarsih, Mujiasih dan Ariati (2012), kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada

ketrampilan dan intelektualitas yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman (dalam Sumiyarsih, Mujiasih & Ariati, 2012) yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dapat membantu seorang karyawan dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat pula memotivasi para karyawan melakukan perilaku kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja atau kantor, maupun lingkungan sosial masyarakat. Terciptanya relasi sosial akan meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja psikologis yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang akhirnya akan mewujudkan tujuan dan kesuksesan organisasi

Di dalam studi korelasi, Korkmaz dan Arpac (2009) menilai hubungan antara OCB dan kecerdasan emosi di antara 114 staf industri di Istanbul. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan komponen perilaku kewargaan organisasional. Hasil penelitian Sumiyarsih, Mujiasih dan Ariati (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dan OCB pada karyawan CV. Selain itu, penelitian Suwandewi dan Dewi (2016) yang

dilakukan pada 50 orang karyawan Koperasi Giri Mitra juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan OCB.

Pentingnya penelitian ini dilakukan adalah karena dengan adanya kecerdasan emosi pada perawat akan menghasilkan kinerja perawat yang baik, pekerjaan perawat itu sendiri selalu berhubungan dengan individu lain, sehingga ketika perawat tersebut dapat mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, maka pekerjaannya pun dapat dilakukan dengan efektif dan efisien baik dalam melaksanakan tugasnya, termasuk melayani pasien. Pentingnya OCB pada perawat yaitu ketika perawat tersebut bekerja kepada sebuah rumah sakit dengan mementingkan kepentingan organisasi, maka tugas-tugas perawat akan terselesaikan dengan baik. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada perawat?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 104 perawat yang diambil dari dua rumah sakit di daerah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling non probabilitas yaitu *purposive sampling*.

Organizational citizen behaviour (OCB) adalah perilaku individu yang

memberikan kontribusi lebih atas tuntutan pekerjaan yang diberikan demi mendukung fungsi organisasi secara efektif dan efisien tanpa suatu penghargaan khusus. Skala disusun berdasarkan dimensi OCB menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) yaitu *altruism, conscientiousnes, sportmanship, courtessy, civic virtue*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga perilaku OCB yang terlihat. Skala dalam penelitian ini berjumlah 18 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.872.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memahami, memahami dan mengelola perasaan, emosi dan motivasi diri sendiri dan orang lain, dengan menggunakannya sebagai pemandu perilaku dan pemikiran kita untuk menghasilkan hubungan yang baik, baik dengan diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi diukur menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti yang disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosi menurut Goleman (1999) yaitu; mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Semakin tinggi skor total kecerdasan emosi, maka semakin tinggi juga kecerdasan emosi yang terlihat. Jumlah aitem dengan daya diskriminasi baik dalam skala ini adalah 27 butir. Reliabilitas skala ini sebesar 0.858. Metode statistik untuk menguji hipotesis yang diujikan yaitu melibatkan kecerdasan emosi (X) dan OCB (Y) dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product*

Moment Pearson. Analisis data tersebut dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 24.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.463 ($p < .05$). Arah korelasi pada penelitian ini berarah positif, hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi OCB, atau sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah OCB. Maka dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi berhubungan pada OCB pada perawat, karena kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor meningkatkan OCB.

Beberapa riset sebelumnya telah menegaskan keterkaitan kecerdasan emosio dengan OCB pada karyawan (Miao, Humphrey, & Qian, 2017). Ketika seseorang dapat mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain ditambah dengan pembinaan hubungan yang baik antar individu yang terlibat, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Jika semua aspek kecerdasan emosi tinggi maka perilaku OCB juga tinggi, karena dalam organisasi, seorang individu pasti akan terlibat dengan individu lain. Selain itu, kedua aspek pada masing

variabel saling berhubungan, karena setiap aspek dari kecerdasan emosi dan OCB berhubungan seorang individu dengan diri sendiri dan juga orang lain seperti yang terdapat pada aspek kecerdasan emosi yang berisikan tentang mengenali, mengelola emosi pada diri sendiri dan orang lain, aspek kecerdasan emosi tersebut berhubungan dengan beberapa aspek OCB seperti *altruism* yaitu menolong sesama tanpa ada tuntutan atau kewajiban, *sportsmanship* yaitu perilaku toleransi terhadap lingkungan dan *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik antar rekan kerja. Sumiyarsih, Mujiasih dan Ariati (2012) menunjukkan bahwa, kecerdasan emosi dapat menentukan OCB pada karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi, akan merasakan emosi yang positif dan menyenangkan yang berarti senang dalam bekerja, lebih kooperatif dalam bekerja dengan divisi atau rekan kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil deskripsi kedua variabel dalam penelitian ini, *mean* empirik untuk OCB sebesar 65.68 dan *mean* hipotetik OCB sebesar 54 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 14.5. Hal ini menunjukkan bahwa OCB pada perawat berada dalam kategori sedang. Untuk *mean* empirik kecerdasan emosi sebesar 105.13 dan *mean* hipotetik kecerdasan emosi sebesar 81 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 18. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi pada perawat berada dalam kategori tinggi. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa

responden dalam penelitian memiliki OCB yang sedang dan kecerdasan emosi yang tinggi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung akan menjadi perawat yang baik, karena untuk melakukan sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan individu lain, seorang perawat harus mengenali emosi dirinya sendiri, orang lain dan juga mengenali lingkungan sekitarnya dengan baik, sehingga akan berdampak baik juga kepada perilaku perawat dalam organisasi maupun terhadap individu yang terlibat di dalam organisasi tersebut ataupun kepada pekerjaan dalam organisasi itu sendiri. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Suwandewi dan Dewi (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi berhubungan dengan OCB, karena diperkuat dengan adanya kesadaran diri karyawan yang meliputi respon yang diberikan kepada anggota dan calon anggota. Dengan demikian adanya kesadaran diri karyawan Koperasi Giri Mitra yang tinggi, maka mereka akan mampu melakukan OCB. Semua hal dapat dilakukan dengan baik itu dimulai dari diri karyawan itu sendiri, sehingga dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasil penelitian *mean* empirik kecerdasan emosi berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki *mean* sebesar 101,86 berada pada kategori tinggi dan perempuan memiliki *mean* sebesar 106.01 berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki

kecerdasan emosi yang tinggi, namun nilai *mean* menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan perempuan memiliki tingkat sensitifitas yang tinggi dibandingkan laki-laki dalam segi emosi. Hasil tersebut didukung oleh *mean* pada jenis kelamin wanita yang pada empat aspek kecerdasan emosi. Menurut Turnipseed dan Vandewaa (2012) menyatakan bahwa perempuan lebih bisa dalam mengungkapkan ekspresi emosi daripada laki-laki, yang secara umum perempuan juga lebih ekspresif secara emosi dibandingkan laki-laki. Perempuan lebih mahir dalam mengenali, menginterpretasi, mengerti dan menggunakan emosi didalam banyak hal, termasuk dalam organisasi.

Pada hasil perhitungan *mean* empirik OCB berdasarkan jenis kelamin, laki-laki memiliki *mean* sebesar 67.40 dan perempuan memiliki *mean* sebesar 65.21, *mean* empirik laki-laki berada di kategori tinggi, sedangkan perempuan berada pada kategori sedang. Laki-laki cenderung terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada perempuan, selain itu, biasanya laki-laki cenderung dapat melakukan pekerjaan yang berat daripada wanita. Hal tersebut didukung dengan skor *mean* laki-laki yang lebih tinggi pada setiap aspek OCB. Pada penelitian ini, *mean* empirik kecerdasan emosi berdasarkan usia, responden yang berusia 20-26 tahun memiliki *mean* sebesar 104.72 berada pada kategori tinggi, berusia 27-33 tahun memiliki *mean* sebesar 106,94 berada pada kategori

tinggi, berusia 34-40 tahun memiliki *mean* sebesar 104.80 berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka semakin tinggi kecerdasan emosi, walaupun terjadi penurunan dari usia 27-33, usia 34-40 memiliki *mean* yang lebih tinggi dari usia 20-26. Seiring bertambahnya usia, semakin banyak juga pengalaman seorang individu, termasuk pengalaman dalam memahami dan mengelola emosi. Menurut Salovey dan Meyer (2000) kecerdasan emosi meningkat seiring bertambahnya usia dan pengalaman layaknya kemampuan kognitif lainnya. Penurunan *mean* pada usia 34-40 sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Day dan Carrol (2004) bahwa usia tidak mempengaruhi kecerdasan emosi, yang lebih mempengaruhi adalah pengalaman. Di samping semua itu, individu yang lebih muda dapat merasakan emosi yang lebih baik daripada individu yang lebih tua.

Pada penelitian ini, *mean* empirik OCB berdasarkan usia, responden yang berusia 20-26 tahun memiliki *mean* sebesar 65,06 berada pada kategori sedang, berusia 27-33 tahun memiliki *mean* sebesar 69 berada pada kategori tinggi, berusia 34-40 tahun memiliki *mean* sebesar 63 berada pada kategori sedang. Perawat dengan usia yang lebih tua akan lebih aktif berperan dalam organisasi, karena perawat yang lebih tua biasanya memiliki masa bekerja yang lebih lama yang membuat perawat tersebut merasa terikat dengan organisasi lebih daripada

perawat yang lebih muda. Selain itu, orang yang lebih tua biasanya dijadikan panutan untuk orang yang lebih muda pada sesuai dengan budaya di Indoneisa. Peryantaan tersebut didukung oleh penelitian Gyekye dan Haybatollahi (2015) yang menyatakan pekerja yang lebih tua dari berpartisipasi lebih aktif dalam perilaku kewarganegaraan daripada rekan-rekan mereka yang lebih muda. Menurut Wanxian dan Weiwu (2007) yang telah menemukan usia karyawan menjadi pengaruh penting dari OCB. Orientasi budaya pekerja menjadi faktor penentu penting dalam keterlibatan mereka dalam OCB. Orang yang lebih tua sering dipuja dan cenderung lebih menghormati orang lain baik di lingkungan rumah tangga maupun di tempat kerja. Sebagai penjaga nilai-nilai tradisional, mereka dianggap sebagai panutan, yang harus mempertahankan dan meningkatkan reputasi ini dengan keterlibatan nyata mereka dalam kegiatan di tempat kerja. Menurut wawancara singkat yang dilakukan peneliti, penurunan mean responden dengan usia 34-40 disebabkan karena kurangnya penghargaan yang mereka dapatkan dari lembaga rumah sakit.

Dilihat dari perhitungan *mean* empirik kecerdasan emosi berdasarkan berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun tahun memiliki *mean* sebesar 105.38 berada pada kategori tinggi, lama bekerja 6-10 tahun memiliki *mean* sebesar 106 berada pada kategori tinggi, berusia 11-15 tahun memiliki *mean* sebesar

98.6 berada pada kategori sedang. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung akan lebih bisa mengenali dan mengelola emosi saat berada di lingkungan kerja, hal tersebut membuat individu dengan pengalaman kerja yang lebih rendah meniru bagaimana individu dapat mengenali dan mengelola emosi, sehingga didapati kecerdasan emosi yang tinggi pada seluruh kategori lama bekerja. Day dan Carrol (2003) menyatakan bahwa pengalaman seorang individu dapat meningkatkan kecerdasan emosi, individu yang telah menjalani pekerjaan lebih lama dapat melihat, mengatur dan memadukan emosi dengan lebih baik. Menurut wawancara singkat yang dilakukan kepada sampel dengan lama bekerja 11-15 tahun, mereka merasa bahwa penghargaan yang organisasi berikan tidak sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan, sehingga mereka tidak dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dalam konteks hubungan sosial antar anggota organisasi.

Mean empirik OCB berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun tahun memiliki *mean* sebesar 64.82 berada pada kategori sedang, lama bekerja 6-10 tahun memiliki *mean* sebesar 70.92 berada pada kategori tinggi, lama bekerja 11-15 tahun memiliki *mean* sebesar 66,80, berada pada kategori tinggi. Semakin lama seorang individu bekerja pada suatu instansi, maka semakin besar juga tingkat OCB yang dimiliki, walaupun tingkat OCB perawat dengan lama bekerja 11-15 tahun lebih rendah

daripada perawat dengan lama bekerja 6-10 tahun, perawat dengan lama bekerja 11-15 tahun lebih tinggi daripada perawat dengan lama bekerja 1-5 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiyarsih, Mujiasih dan Ariati (2012) lamanya masa kerja tersebut menjadikan karyawan memiliki komitmen individu yang tinggi. Menurut wawancara singkat yang dilakukan kepada sampel dengan lama bekerja 11-15 tahun, mereka merasa bahwa penghargaan yang organisasi berikan tidak sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan. Pada perhitungan *mean* empirik kecerdasan emosi berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki *mean* sebesar 104.93 berada pada kategori tinggi, responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *mean* sebesar 105.14 berada pada kategori tinggi, responden dengan pendidikan terakhir S1 - NERS memiliki *mean* sebesar 107.40 berada pada kategori tinggi, responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *mean* sebesar 100 berada pada kategori tinggi. Pada seluruh responden berdasarkan pendidikan terakhir, *mean* kecerdasan berada pada kategori tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa individu yang menempuh pendidikan lebih tinggi menunjukkan kecerdasan emosi yang lebih tinggi, karena individu yang belajar lebih lama di sebuah jenjang pendidikan akan lebih banyak belajar, termasuk dalam memahami emosi diri dan orang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Day dan Carrol (2003) bahwa individu yang menempuh pendidikan yang lebih tinggi dapat mengelola dan mengintegrasikan emosi lebih baik. Penurunan yang terjadi pada tingkat pendidikan terakhir S2 dapat disebabkan oleh kurangnya responden dengan pendidikan terakhir S2, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

Pada perhitungan *mean* empirik OCB berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir D3 memiliki *mean* sebesar 66.05 berada pada kategori tinggi, responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki *mean* sebesar 66.85 berada pada kategori tinggi, responden dengan pendidikan terakhir S1 - NERS memiliki *mean* sebesar 62.10 berada pada kategori sedang, responden dengan pendidikan terakhir S2 memiliki *mean* sebesar 61.00 berada pada kategori sedang. Pada seluruh responden berdasarkan pendidikan terakhir, *mean* OCB berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang terlalu signifikan pada OCB berdasarkan pendidikan terakhir. Pavalache-ilie (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbandingan keterlibatan karyawan dalam OCB berdasarkan tingkat pendidikan.

Karyawan dengan tingkat pendidikan menengah cenderung lebih terlibat dalam OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, karena pemegang gelar pendidikan tinggi akan lebih fokus terhadap kinerja tugas, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih baik untuk

dipromosikan. Penurunan yang terjadi pada tingkat pendidikan terakhir S2 dapat disebabkan oleh kurangnya responden dengan pendidikan terakhir S2, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat. Arah korelasi pada penelitian ini positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan OCB pada perawat menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.463. Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi OCB, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah OCB. Maka dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi atau rendah akan berpengaruh pada OCB perawat. Perawat yang dapat mengenali dan mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain, perawat tersebut akan memiliki perilaku organisasi yang baik.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, perawat disarankan mempertahankan kecerdasan emosi yang dimiliki dan sudah termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, perawat diharapkan dapat meningkatkan aspek OCB yang masih bisa dimaksimalkan karena tergolong sedang yaitu *altruism, sportsmanship* dan *civic virtue* dengan cara tolong menolong antar sesama individu yang terlibat, memberikan toleransi

kepada organisasi ketika keadaan sedang tidak ideal dan lebih berperan aktif dalam organisasi, contohnya dengan berinisiatif untuk merekomendasikan perbaikan dalam prosedur-prosedur dalam organisasi. Kedua, pihak rumah sakit diharapkan dapat mempertahankan kecerdasan emosi para perawatnya yang tinggi yang dapat dilakukan dengan cara memberikan contoh yang baik kepada perawat dengan disiplin yang baik dan tanggung jawab terhadap tugas, karena kecerdasan emosi dapat meningkatkan OCB. Pimpinan rumah sakit juga dapat memberikan ruang gerak bagi para perawat untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan menunjukkan semangat kepada lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Day, A. L., & Carroll, S. A. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviours. *Personality and Individual Differences, 36*, 1443-1458.
- Dewi, T. (2017). *Peran perawat profesional untuk pasien*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://www.mutupelayanankesehatan.net/13-berita/2585-peran-perawat-profesional-untuk-pasien>.
- Gofaztrack. (2014). *Faktor penting untuk kepuasan pasien*. Diakses pada 13 Maret 2018. <http://gofaztrack.com/service->

- excellence/faktor-penting-untuk-kepuasan-pasien/
- Goleman, D. (1999) *Emotional intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2015) Organizational citizenship behavior An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 23, 285-301.
- Inspirasi Kerja. (2017). *13 kriteria karyawan teladan dalam sebuah perusahaan*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://inspirasikerja.com/13-kriteria-karyawan-teladan-dalam-sebuah-perusahaan/>.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 369-378.
- Kompas. (2009). *Tugas perawat tidak hanya melayani pengobatan*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://lifestyle.kompas.com/read/2009/10/04/20370454/Tugas.Perawat.Tidak.Hanya.Melayani.Pengobatan>.
- Korkmaz, T., & Arpac, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2432-2435.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 4, 197-208.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144-156.
- Nugroho, A. K. (2012). *Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (studi pada perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

- Pavalache-ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127, 489–493.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pratomo, H. B. (2015). *Jokowi akui layanan dokter dan perawat rs untuk pasien kis buruk*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://www.merdeka.com/uang/jokowi-akui-layanan-dokter-dan-perawat-rs-untuk-pasien-kis-buruk.html>.
- Priyadi. (2015). *Manajemen rumah sakit menghadapi era masyarakat ekonomi ASEAN tahun 2015*. Diakses pada 13 Maret 2018. http://www.indonesianqualityaward.org/baldrige-berdasarkan-sektor/health-care/manajemen-rumah-sakit-menghadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean-th-2015#.W_qPg-gzbiU.
- Putri, A. R. (2018). *Pentingnya "organizational citizenship behavior" dalam organisasi*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://www.kompasiana.com/alifahputri/5a58faf2cf01b431412aee42/pentingnya-organizational-citizenship-behavior-dalam-organisasi>.
- Salovey, P., & Meyer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211
- Siloam Hospital. (2017). *Perawat harus menyenangkan dan ramah dalam melayani pasien - rumah sakit siloam hospitals*. Diakses pada 13 Maret 2018. <https://siloamhospitals.com/whats-new/read/perawat-harus-menyenangkan-dan-ramah-dalam-melayani-pasien.html>.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11, 19-27.
- Suwandewi, N. K. N., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 3958-3985.
- Tofighi, M., Tigrari, B., Fooladvandi, M., Rasouli, F., & Jalali, M. (2015). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in critical and emergency nurses in south east of Iran. *Ethiopia Journal of Health Science*, 25, 79-88.
- Turnipseed, D. L., & Vandewaa, E, A. (2012). Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Psychological Reports*, 110, 899-914.

Wanxian, L., & Weiwu, W. (2007). A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42, 225–234

PERBEDAAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DITINJAU DARI MASA KERJA

¹Lalitha Augusta Zahwa Putri, ²Anita Zulkaida, ³Puti Anggraeni Rosmasuri

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

²zulkaida04@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Burnout menggambarkan kondisi karyawan yang mengalami kelelahan kerja yang berlebihan, dan masa kerja menjadi salah faktor timbulnya burnout. Tujuan penelitian ini untuk menguji perbedaan burnout ditinjau dari masa kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 108 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis One Way Anova. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum terdapat perbedaan burnout pada karyawan secara sangat signifikan ditinjau dari masa kerja. Berdasarkan data kelompok diketahui bahwa perbedaan burnout yang sangat signifikan terjadi pada karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun dengan 6-10 tahun dan 0-5 tahun dengan lebih dari 10 tahun. Adapun pada karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dan lebih dari 10 tahun terdapat perbedaan yang tidak signifikan. Artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: *burnout, karyawan, masa kerja*

Abstract

Burnout describes the condition of employees who experience excessive work fatigue, and work tenure is one of the factors causing burnout. The purpose of this study was to test the difference in burnout in terms of work period. Respondents in this study were 108 employees. Hypothesis testing uses the One Way Anova analysis technique. The results showed that in general there were burnout differences in employees very significantly in terms of years of service. Based on group data it is known that very significant burnout differences occur in employees with tenure of 0-5 years with 6-10 years and 0-5 years with more than 10 years. As for employees with tenure of 6-10 years and more than 10 years there are insignificant differences. This means that the hypothesis in this study was accepted.

Keywords: *burnout, employee, work period*

PENDAHULUAN

Asuransi dalam bentuk asuransi jiwa telah menjadi kebutuhan dalam kehidupan masyarakat terutama saat ini. Asuransi jiwa adalah pemberian proteksi terhadap kehidupan yang disebabkan oleh kematian yang terlalu cepat, hidup yang terlalu lama atau dikarena sakit, kecelakaan atau cacat tetap (Ikatan Bankir Indonesia, 2017). Permintaan asuransi jiwa terus bertumbuh sejalan dengan

peningkatan pendapatan dan kepedulian masyarakat terhadap pentingnyaantisipasi risiko, oleh karenanya jumlah perusahaan asuransi jiwa semakin meningkat. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (2018) jumlah aset perusahaan asuransi jiwa meningkat sebesar 21.2 %, dari Rp. 451.03 triliun pada tahun 2016 menjadi Rp. 546.64 triliun pada tahun 2017. Semakin banyak perusahaan asuransi, tentunya akan berpengaruh terhadap sumber

daya manusia yang ada. Hal tersebut karena perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Notoatmojo, 2003). Salah satu hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, dimana karyawan dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, dan tugas yang telah diberikan (Jewell & Siegall, 1998).

Hanya saja, ada kalanya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan dapat menimbulkan kesenjangan, dimana ke-senjangan inilah yang dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan.

Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan inilah yang seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta ditambah dengan beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup dapat semakin memicu terjadinya stres tersebut (Pujiwati & Susanty, 2017).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan, sehingga berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu menggunakan tenaganya untuk melawan stres. Kondisi ini terjadi karena karyawan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada melakukan pekerjaannya (Rivai, 2015). Menurut Farhati dan Rosyid (1996) stres muncul dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi yang berakibat pada kelelahan fisik maupun mental, keadaan ini disebut sebagai *burnout*.

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger, seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres pada tahun 1974 (Andriansyah & Sahrah, 2014). Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja (*burnout*) dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion*, *depersonalization/ cynicism* dan *Ineffectiveness*. *Exhaustion* merupakan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional, lalu *depersonalization/ cynicism* merupakan adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup

pekerjaan dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja, dan dimensi yang terakhir *Ineffectiveness* yaitu adanya perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas dan mengganggu tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan (Gunarsa, 2004).

Beberapa faktor menurut Maslach dan Leiter (1997) yang menimbulkan *burnout* pada karyawan yaitu karena adanya beban kerja yang berlebihan, karyawan merasa mereka terlalu banyak melakukan pekerjaan, sehingga tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang dibutuhkan, dan tidak cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ada ketidakseimbangan, atau ketidakcocokan, antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kemudian faktor lain yang bisa menimbulkan *burnout* yaitu kurangnya penghargaan atas kinerjanya karyawan, kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai dan juga hubungan yang terjalin antar pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Hasil riset Global Leadership Study, 85 persen karyawan menganggap apresiasi dan pujian dari atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sangat penting, namun hanya 36 persen atasan yang melakukannya (Cahaya, 2018), sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1995) faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Faktor eksternal berupa kondisi organisasi kerja yang meliputi: kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tuntutan pekerjaan. Selanjutnya faktor internal adalah kondisi yang berasal dari diri individu, meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, karakteristik kepribadian dan masa kerja.

Masa kerja adalah berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Siagian, 2014). Adapun menurut Kuniawati (2014) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja atau karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja bagi karyawan (Septiani, 2015).

Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja seseorang semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul gangguan kesehatan pada pekerja serta timbul kebosanan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sifatnya monoton (Pusparini, Setiani, & Hanani, 2016). Masa kerja menjadi salah satu faktor timbulnya *burnout* pada karyawan.

Beberapa studi mengenai *burnout* dan masa kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya pada perawat, ahli fisioterapi, karyawan pelayan masyarakat dan akademisi. Penelitian yang dilakukan oleh Mailani (2014) menunjukkan terdapat perbedaan *burnout syndrom* yang signifikan dengan masa kerja pada perawat. Kemudian penelitian yang dilakukan Surya dan Adiputra (2017) mengenai hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada perawat. Hasil menunjukkan bahwa masa kerja 1 - 10 tahun dan masa kerja 11 - 20 tahun memiliki hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada perawat. Penelitian yang dilakukan Amelia dan Zulkarnain (2005) menjelaskan adanya perbedaan *burnout* pada masa kerja, terjadinya *burnout* pada saat pertengahan masa kerja disebabkan karyawan memasuki pekerjaan merasa terlalu bersemangat dan meletakkan harapan yang tinggi terhadap pekerjaannya yang kemudian harapan tersebut tidak diperoleh. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Khan dkk. (2015) bahwa masa kerja memiliki

hubungan yang signifikan dengan dimensi *burnout* seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi, ketika masa kerja para akademis meningkat, maka tingkat *burnout* menurun dan sebaliknya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sliwinski dkk. (2014) bahwa terdapat perbedaan antara *burnout* dengan masa kerja pada ahli fisioterapi yang bekerja di pusat perawatan kesehatan dan meningkat seiring usia dan kepuasan finansial yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di muka, diketahui bahwa beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan *burnout* dan masa kerja, namun tidak terdapat pada karyawan perusahaan asuransi. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk menguji apakah ada perbedaan kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan ditinjau dari masa kerja.

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan asuransi, baik laki-laki maupun perempuan, dan sudah bekerja minimal 4 bulan. Pertimbangan percobaan masa kerja dalam perusahaan tersebut selama 3 bulan. Pada akhirnya dapat diperoleh 108 orang karyawan yang diikutsertakan sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Burnout adalah kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. *Burnout* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dari

Maslach dan Jackson (1981), yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *reduced personal accomplishment*. Skala ini memiliki 21 butir aitem dengan daya diskriminasi yang baik. Reliabilitas skala ini sebesar 0.903.

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja didalam sebuah organisasi atau industri tertentu, berkaitan dengan dedikasi individu terhadap tugas (Nwankwo dkk., 2013). Dalam penelitian ini, masa kerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu 0 sampai 5 tahun, 6 sampai 10 tahun dan lebih dari 10 tahun, yang diketahui dari lembar identitas yang diisi responden penelitian. Untuk menguji hipotesis mengenai perbedaan *burnout* yang ditinjau dari masa kerja menggunakan *One-way Analysis Of Variance (ANOVA)*. Hal ini dipilih karena terdapat lebih dari dua kelompok masa kerja yang akan dianalisis sebagai variabel bebas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Berdasarkan hasil analisis *one way anova* diperoleh nilai F sebesar 5.695 dan signifikansi sebesar 0.004 ($p < .01$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat perbedaan *burnout* yang sangat signifikan pada karyawan ditinjau dari masa kerja, yaitu masa kerja

antara 0 sampai 5 tahun, 6 sampai 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Adanya perbedaan *burnout* pada karyawan PT. A disebabkan oleh beberapa faktor.

Menurut Maslach dan Leiter (1997), salah satu faktor adalah *work overload* atau pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan merasa terlalu banyak melakukan pekerjaan sehingga tidak cukup waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun faktor lain adalah *insufficient rewards* yaitu kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja yang menyebabkan pekerja merasa tidak dinilai, hubungan antara pekerja dengan atasan yang berdampak terhadap kinerja pekerjaan, hubungan antar pekerja kurang memuaskan. Hal tersebut didukung hasil pertanyaan terbuka seperti dikejar *deadline*, tutup buku akhir bulan, atau kurangnya *support* dari atasan, kurang *support* rekan kerja yang menyebabkan karyawan merasa tertekan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Mailani (2014) bahwa masa kerja dapat menimbulkan *burnout* hal ini bersumber dari lingkungan disekitarnya yang menyebabkan rasa jenuh, lelah, bosan dan keletihan yang dapat menimbulkan *stress* yang berkepanjangan dan lama kelamaan menjadi *burnout*.

Berdasarkan hasil uji perbedaan antar kelompok masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan 6 sampai 10 tahun memiliki signifikansi sebesar 0.005 ($p < .01$) yang artinya terdapat perbedaan yang sangat

signifikan, kemudian pada kelompok masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan lebih dari 10 tahun memiliki nilai signifikansi sebesar 0.024 ($p < .05$) artinya terdapat perbedaan yang signifikan. Sedangkan pada kelompok masa kerja 6 sampai 10 tahun dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai signifikan sebesar 0.934 ($p > .05$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan. Berarti dapat dilihat karyawan di PT. A yang masa kerjanya 0-5 tahun lebih tinggi tingkat *burnout* nya dari pada masa kerja yang lebih dari 5 tahun, karena proses adaptasi, penyesuaian diri dengan pekerjaan, dan lingkungan tempat kerja yang menyebabkan individu menjadi merasa jenuh. Hal tersebut didukung oleh hasil pertanyaan terbuka seperti dikejar *deadline*, tugas tambahan, kondisi lingkungan dengan rekan kerja, kurangnya *support* dari atasan, melakukan kesalahan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2008) *burnout* ini dirasakan pada karyawan dengan lama kerja yang dini, karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya, sedangkan untuk karyawan yang baru memulai menguasai pekerjaannya secara tidak langsung dapat menjadi beban stres akhirnya dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pertanyaan terbuka yaitu senioritas rekan kerja, hal itu yang menyebabkan seorang karyawan merasa tertekan dan menjadi beban saat bekerja. Hal

tersebut sesuai dengan faktor yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (1997) yaitu *breakdown in community*, bahwa pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, hal seperti itu yang membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

Berdasarkan perhitungan nilai *mean* empirik variabel *burnout* secara keseluruhan yaitu 48.79 dengan perbandingan *mean* hipotetik 52.5 dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang. *Mean* empirik berdasarkan masa kerja 0 sampai 5 tahun sebesar 51,39, lalu *mean* empirik masa kerja 6 tahun sampai 10 tahun sebesar 45.06 dan *mean* empirik masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 45.80. Hasil penelitian ini karyawan yang tergolong tinggi mengalami *burnout* yaitu pada masa kerja 0 sampai 5 tahun dengan hasil perhitungan *mean* empirik 51,39 berada dalam kategori sedang.

Dilihat dari segi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 79 perempuan dan 29 laki-laki, dapat diketahui tingkat *burnout* pada jenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yang berada pada kategori sedang dengan mean empirik 48.97 dan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori sedang, mean empirik

sebesar 48.31. Jenis kelamin perempuan lebih tinggi mengalami *burnout* mungkin bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan didalam pekerjaan dikarenakan perempuan lebih banyak menggunakan perasaan dan lebih memperlihatkan emosinya dibandingkan laki-laki dan perempuan biasanya akan merasa tertekan apabila pekerjaannya dapat mengganggu kehidupan pribadinya atau keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Purvanova dan Muros (2010) menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih besar mengalami *emotional exhaustion* dibandingkan laki-laki. Perempuan juga lebih mudah terlihat ketika mereka mengalami kelelahan secara emosional. Sedangkan laki-laki lebih cenderung banyak mengalami *depersonalization* atau menarik diri karena mereka lebih banyak memendam atau menyembunyikan.

Hasil analisis berdasarkan usia, dimana *burnout* paling tinggi yaitu pada usia 23 sampai 29 tahun berada dalam kategori sedang dengan *mean* empirik sebesar 50.66, artinya usia dibawah 30 tahun lebih mudah mengalami *burnout*, bisa dikarenakan faktor pengalaman bekerja, karena memiliki harapan yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) karyawan yang usianya lebih muda memiliki resiko lebih tinggi mengalami *burnout* dibandingkan karyawan yang usianya 40 tahun keatas. Alasan yang melatarbelakanginya terkait

dengan pengalaman bekerja lebih berisiko di awal karier seseorang. Para pekerja muda biasanya memiliki idealisme lebih tinggi sehingga terkadang harapannya kurang realistis. Selain itu, usia muda juga berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan masalah. Pekerja yang berusia muda dianggap belum cukup pengalaman dan masih berada pada tahap adaptasi, sehingga lebih mudah mengalami konflik dan tertekan oleh pekerjaan (Swasti, Ekowati, & Ramawati, 2017).

Sementara itu, hasil analisis berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh nilai tertinggi *burnout* yaitu pada pendidikan terakhir S1 berada pada kategori sedang dengan *mean* empirik 48.86. Hal ini sejalan dengan penelitian Mariyanti dan Citrawati (2011) bahwa *burnout* yang tinggi dirasakan oleh jenjang pendidikan S1. Mereka yang merasakan *burnout* tinggi karena memiliki harapan yang tinggi yang tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapi. Kemudian hasil analisis berdasarkan posisi atau jabatan menunjukkan bahwa *burnout* berada pada kategori sedang, terlihat karyawan pada posisi jabatan sebagai *staff* memiliki *burnout* yang tinggi dengan hasil perhitungan *mean* empirik 52.64. Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan S1 akan memiliki harapan yang tinggi pada jabatan yang ia duduki, namun dari hasil penelitian ini karyawan yang paling tinggi mengalami *burnout* yaitu pada *staff*. *Staff* merupakan jabatan dengan level

terbawah didalam perusahaan, hal itu bisa menjadi penyebab karyawan yang memiliki jenjang pendidikan S1 mengalami *burnout*, karena itu berpengaruh dengan penghasilan (gaji) yang didapat.

Selanjutnya hasil analisis berdasarkan penghasilan perbulan menunjukkan tingkat *burnout* paling tinggi terdapat pada penghasilan 4 juta – 6 juta perbulan, berada dalam kategori sedang. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. A, bahwa untuk kenaikan jabatan itu cukup sulit dan kenaikan gaji pun tidak terlalu besar, hal itu tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu ini bisa menjadi penyebab karyawan mengalami *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Matindas (2002) bahwa besarnya gaji yang diberikan untuk karyawan, perlu disesuaikan dengan tanggung jawab dan beratnya tugas yang diberikan, serta tingginya tingkat keahlian yang harus dimiliki pemegang jabatan.

Data analisis deskripsi berdasarkan status pernikahan didapatkan status pernikahan paling tinggi yaitu lajang dengan *mean* empirik 52.03 dengan kategori sedang, karyawan yang berstatus lajang ini di dominasi oleh perempuan. Alasan yang menyebabkan perempuan yang belum menikah salah satunya karena masih ingin fokus dengan karir, kemudian standar pasangan yang terlalu tinggi sehingga perempuan berstatus lajang kurang mendapatkan dukungan dari pasangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007) bahwa individu yang berstatus *single* mempunyai resiko yang lebih tinggi untuk mengalami *burnout* dibandingkan yang memiliki pasangan. Bagi mereka yang *single* ketidakhadiran pasangan mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah. Sebaliknya mereka yang menikah, pasangan merupakan pribadi yang dipandang paling banyak memberi dukungan ketika menghadapi masalah.

Hasil analisis deskripsi berdasarkan divisi menunjukkan bahwa *burnout* berada pada kategori sedang dengan hasil perhitungan *mean* empirik menunjukkan divisi *operations* memiliki *mean* empirik yang paling tinggi yaitu sebesar 49.54. Artinya dibandingkan divisi *agency* dan *partnership distribution* memiliki *burnout* yang lebih tinggi. Dikarenakan divisi *operations* di PT. A merupakan tumpu bagi perusahaan, hampir semua proses diperusahaan melalui divisi *operations*. Oleh karena itu tekanan pekerjaan pada divisi *operations* sangatlah tinggi, yang menyebabkan tingkat *burnout* pada karyawan di divisi *operations* tinggi.

Hasil analisis berdasarkan rata-rata jam kedatangan kerja menunjukkan hasil perhitungan *mean* empirik tertinggi pada pukul 07.30 WIB yaitu 50.62 termasuk dalam kategori sedang. Lalu hasil analisis berdasarkan rata-rata jam kepulangan kerja yang paling tinggi pada pukul 18.30 WIB dengan hasil perhitungan *mean* empirik 58.70. Hasil analisis berdasarkan seberapa sering lembur

dalam satu bulan menunjukkan bahwa karyawan yang sering lembur memiliki hasil *mean* empirik paling tinggi yaitu sebesar 51.37, hal tersebut dikarenakan karyawan yang sering lembur menjalani jam kerja yang lebih lama, waktu istirahat menjadi lebih sedikit dan mengalami kelelahan yang berlebihan, bila karyawan mengalami kelelahan terus-menerus akan menimbulkan stres dan lama-kelamaan bisa menjadi *burnout*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Swasti, Ekowati, & Ramawati, 2017) menunjukkan ada hubungan antara jam kerja dengan *burnout*. Jam kerja merupakan waktu yang digunakan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas kerja, semakin lama jam kerja maka semakin tinggi risiko pekerja mengalami *burnout*, karena dengan bertambahnya jam kerja maka akan semakin banyak aktivitas yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga mem-perlihatkan terkait hasil analisis pertanyaan terbuka tiga tentang bagaimana cara mengatasi saat merasa tertekan yaitu dengan tetap santai menghadapi rekan kerja ditempat kerja. Artinya karyawan bisa mengontrol dirinya saat mengalami tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja. hal ini bisa dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan. hal ini sejalan dengan pendapat Goleman (1998) kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali terhadap kinerja karyawan. Kelebihan beban kerja yang dialami akan berdampak kelelahan bagi karyawan yang berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal, hal itu akan

perasaan sendiri dan kemampuan mengelola emosi baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat perbedaan kelelahan kerja (*burnout*) secara sangat signifikan pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Namun berdasarkan hasil uji beda antar kelompok, diketahui bahwa perbedaan yang sangat signifikan terjadi antara karyawan dengan masa kerja 0 - 5 tahun dan 6 - 10 tahun, serta antara masa kerja 0 - 5 tahun dengan lebih dari 10 tahun. Adapun antara masa kerja 6 – 10 tahun dengan lebih dari 10 tahun tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Berdasarkan kategorisasi, diketahui bahwa kelelahan kerja (*burnout*) paling tinggi terjadi pada karyawan dengan masa kerja 0 sampai 5 tahun.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan terkait hasil penelitian ini. Pertama bagi responden penelitian diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi kesehatan akibat pekerjaan ditempat bekerja dan juga menjaga kondisi yang baik dengan lingkungan rekan kerja untuk menghilangkan kelelahan kerja (*burnout*). Kedua, bagi perusahaan untuk selalu memberikan apresiasi dan dukungan mempengaruhi perkembangan organisasi. Ketiga, peneliti selanjutnya dapat memperhatikan karakteristik subjek yang akan diambil dan variabel yang terkait dengan

kelelahan kerja (*burnout*) seperti dukungan sosial, manajemen waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., & Zulkarnain. (2005). Konsep diri dan tingkat burnout pada karyawan yang bekerja di instransi pelayanan masyarakat. *Psikologika*, 10 (19), 41-49.
- Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). Hubungan bullying dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 137-150.
- Cahya, K, D. (2018). Kurang apresiasi, 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurangapresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>. Diakses pada Agustus 2018
- Farhati, F., & Rosyid, H, F. (1996). Karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dan tingkat burnout pada non human service corporation. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-12.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Dell.
- Gunarsa, S, D. (2004). *Dari anak sampai usia lanjut*. Jakarta: SDG.
- Greenberg, J., & Baron, R, A. (1995). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work*. 5th edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2017). *Wealth management: Tata kelola*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Jewell, L, N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/organisasi modern*. Alih Bahasa: A. Hadyana Pudjaatmaka & Meitasari. Jakarta: Arcan.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yusoff, R. M., & Ahmad, A. (2015). Do demographic make a different to job burnout among university academicians. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), 229-237.
- Kurniawati, I, D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-323.
- Mailani, L. (2014). Perbedaan burnout syndrome ditinjau dari masa kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Jurnal Manajemen Prima*, 4(1), 30-36.
- Matindas, R. (2002). *Manajemen SDM: Lewat konsep A.K.U*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang inap dan rawat jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 48-59.
- Maslach, C., & Jackson, S, E. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Organization Behavior*, 2(2), 99-133.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Melani, A. (2016). Ini kelebihan dan kekurangan asuransi jiwa. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2480388/ini-kelebihan-dan-kekurangan-asuransi-jiwa>. Diakses pada Agustus 2018.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nwankwo, B. E., Obi, T. C., Agbor, N. S., Agu, S. A., & Aboh, J. U. (2013). Influence of pay satisfaction and length of service on organisational citizenship behaviour. *International Journal of Academic Research*, 3(9), 238-244.
- Otoritas Jasa Keuangan (2018). Statistik perasuransian. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/asuransi/Documents/Pages/Statistik-Perasuransian-Indonesia-2017/Buku%20Statistik%20Perasuransian%202017.pdf> Diakses pada September 2018.
- Pujiwati, A. & Susanty, E. (2017). Analisis faktor-faktor stressor terhadap stres kerja dan kinerja karyawan kementerian keuangan. *Jurnal manajemen*, 21(1), 104-119.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyani, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-165.
- Pusparini, D, A., Setiani, O., & Hanani, Y., (2016). Hubungan masa kerja dan lama kerja dengan kadar timbal (Pb) dalam darah pada bagian pengecatan, industri karoseri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 4 (3), 758-766.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori praktik*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Septiani, V, A. (2015). Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga provinsi Jawa Tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 1(1), 1-17.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sliwinski, Z., Starczynska, M., Kotela, I., Kowalski, T., Krys-Noszczyk. K., Lietz-Kijak, D., Kijak, E., & Makara-Studzinska, M. (2014). Burnout among phsyiotherapists and length of service. *Int J Occup Med Environ Health*, 27(2), 224-235.

Swasti, K, G., Ekowati, W., & Rahmawati, E.
(2017). Faktor-faktor yang mem-
pengaruhi burnout pada wanita
bekerja di kabupaten banyumas. *Jurnal
Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-
198.

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA BUMN

¹Yan Iskandar, ²Inge Andriani

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²ingeandriani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Peneliti menggunakan alat ukur berupa skala Job Satisfaction Scale (JSS) dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Responden pada penelitian ini terdiri dari 100 pekerja BUMN berstatus pekerja tetap. Teknik sampling yang dilakukan adalah purposive sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji secara kuantitatif dengan metode statistik regresi linear sederhana. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah nilai nilai R Square sebesar 0.224 ($p < .01$). Hasil tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN sebesar 22.4% dengan sisanya 77.6% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam analisis dalam penelitian yaitu faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, pekerja BUMN

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of transformational leadership styles on job satisfaction among BUMN employees. Researchers used a measuring tool in the form of the Job Satisfaction Scale (JSS) and the transformational leadership style scale. Respondents in this study consisted of 100 BUMN employees with permanent status. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis techniques in this study were carried out through quantitative tests with simple linear regression statistical methods. The results obtained from this study are R Square values of 0.224 ($p < .01$). These results mean that there is a significant influence of transformational leadership style on job satisfaction among BUMN employees. The influence of transformational leadership style on job satisfaction for BUMN employees is 22.4% with the remaining 77.6% are other factors that affect job satisfaction that are not included in the analysis in research, namely physiological factors, psychological factors, social factors, and guarantee factors.

Keywords: , BUMN employee, transformational leadershi, work satisfaction,

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaannya. Sumber daya manusia yang berkualifikasi dan mahir penting dalam

konteks pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada para pemimpin dan pekerja yang bekerja keras, setia, dan terlibat sehingga mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Keberadaan pekerja dalam perusahaan sangat penting karena akan

menentukan kemajuan perusahaan. Pekerja yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi. Perusahaan harus mengelola pekerja secara tepat sesuai kemampuannya sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja (Imanda, 2012).

Pada era globalisasi ini banyak ditemukan permasalahan kepuasan kerja, tidak hanya ditemukan di perusahaan swasta atau sektor profit lainnya, namun permasalahan kepuasan kerja juga ditemukan pada beberapa perusahaan BUMN terkait kepemimpinan, permasalahan gaji, dan promosi atau kenaikan pangkat pada pekerja di beberapa perusahaan BUMN seperti yang dikemukakan Praditya (2019), permasalahan terkait dengan kekecewaan pekerja terhadap pimpinan, dan telatnya kompensasi pegawai yang terjadi pada salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa. Permasalahan yang terjadi antara serikat pekerja dan direksi perusahaan BUMN ini disebabkan karena direksi dinilai oleh serikat pekerja tidak dapat memenuhi hak pegawai, khususnya dalam pembayaran gaji atau upah kepada pegawai. Serikat pegawai menilai direksi telah melanggar ketentuan dalam PP No. 8 Tahun 1991 tentang perlindungan upah, serta melanggar hukum dan hak asasi manusia. Serikat pekerja melakukan aksi damai dikarenakan keterlambatan pembayaran gaji dan akumulasi kekecewaan terhadap kinerja pimpinan.

Permasalahan kompensasi atau gaji seharusnya dapat diatasi agar memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja, sebagaimana disebutkan oleh Septerina dan Irawati (2018) pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji.

Permasalahan selanjutnya tentang promosi atau kenaikan jabatan terjadi pada BUMN dibidang logistik pangan, perusahaan hanya melakukan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong, menjadikan sedikit kesempatan untuk promosi jabatan dan juga cukup sulit untuk mendapatkan promosi jabatan di Perusahaan Negara bidang logistik pangan ini, seharusnya perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi kepada pekerja apabila kerjanya mencapai target serta kinerjanya bagus (Adjoyasa, 2019). Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang disebutkan oleh Luthans (2007) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan

dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik (Anggraeni dan Santosa, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkan dari pekerjaan yang dia lakukan (Pradifa dan Sudibia, 2014). Aspek kepuasan kerja yaitu cara penilaian seseorang dalam menyukai pekerjaan individu, dimana penilaian ini dipengaruhi oleh gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan di luar gaji, penghargaan dari perusahaan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Laksmi dan Hadi, 2012). Kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan mendapatkan motivasi dari pemimpin (Bushra, Usman dan Naveed, 2011). Seperti yang pernah diteliti oleh Griffin, Malcolm dan Michael (2001) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan yang membuktikan bahwa dorongan atau motivasi dari pemimpin memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Bass dan Riggio (2006) gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi berupa dorongan kepada bawahan untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi perusahaan serta inspirasi yang diberikan pemimpin berupa penentuan standar yang tinggi dalam memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai serta mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi terhadap masa depan

kepada setiap karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass, Avolio, Jung, Berson dan Yair (2003) gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, dimana visi organisasi tidak hanya diformulasikan tetapi juga dilaksanakan melalui aspek kepemimpinan transformasional pertama *idealized influence* yang berarti menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut. Kedua, *inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas, hubungannya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok. Ketiga, *individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan ber-prestasi bawahan. Keempat, *intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru. Kelima, *attributes charisma* yaitu pemimpin bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan perusahaan yang menimbulkan kesan kepada bawahannya memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaannya sehingga pemimpin patut dihargai dan merasa bangga.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastiowati dan Romas (2015), tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT X ternyata berada pada tingkat sedang

(84,38%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT X cenderung mempunyai kepuasan kerja menengah (tidak bermasalah), berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. X di Yogyakarta. Semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional dari pemimpin, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin kuat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bushra, Usman dan Naveed (2011) menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional membawa 42% perubahan dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat mencapai staf yang lebih puas. Karyawan yang bekerja untuk pemimpin transformasional memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian lain dilakukan oleh Atmojo (2012) menyebutkan bahwa manajer pabrik PTPN V Riau mendorong bawahan untuk terus meningkatkan karir mereka prospek melalui peningkatan produktivitas. Dengan cara ini, seorang karyawan dapat direkomendasikan untuk peningkatan pangkat atau posisi di perusahaan. Pemimpin di level manajer pabrik di PTPN V Riau, memungkinkan bawahan untuk berkomunikasi masalah apapun dan potensi untuk solusi masalah yang diusulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja karyawan di PTPN V Riau. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional harus dapat memahami beragam kebutuhan individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di PTPN V Riau. Berdasarkan fenomena dan uraian di atas terlihat tingkat kepuasan kerja di Indonesia masih rendah oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya. Perilaku tersebut harus dimiliki oleh atasan karena perilaku atasan merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah pekerja BUMN dengan masa kerja minimal dua tahun dengan status pekerja tetap yang akan diambil sebanyak 100 sampel. Penelitian dilakukan di salah satu BUMN yang berlokasi di daerah Tangerang, Banten.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima atau

sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukannya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, lalu dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Spector (2012) yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), kepemimpinan (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), prosedur kerja (*operating conditions*), rekan kerja (*co-workers*), sifat pekerjaan (*nature of work*) dan komunikasi (*communication*). Skala ini memiliki 31 butir aitem dengan daya diskriminasi yang baik. Reliabilitas skala ini adalah 0.906.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pengikutnya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu serta pemimpin mengubah bawahannya sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama, lalu pada penelitian ini peneliti menggunakan lima aspek yang dikemukakan Bass dan Riggio (2006) yaitu kharisma (*attributed charisma*), perhatian individual (*individual consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), pengaruh teridealisasi (*idealized influence*). Skala ini memiliki 23 butir aitem dengan daya diskriminasi yang baik. Reliabilitas skala pada penelitian ini adalah 0.902.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS for Windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana memberikan hasil bahwa terdapat nilai F sebesar 28.280 dan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < .01$). Nilai R diperoleh sebesar 0.473 dan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.224 yang berarti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN yang berstatus pegawai tetap dan minimal dua tahun masa kerja sebesar 22.4% dan sisanya 77.6% merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak termasuk dalam analisis dalam penelitian ini yaitu faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi berupa dorongan kepada bawahan sehingga bawahan memiliki kepuasan kerja yang

tinggi. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung temuan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Boamah, Laschinger, Wong, & Clarke, 2018; Munir, Rahman, Malik, & Ma'amoor, 2012; Li & Yuan, 2017).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi (2013) yang memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pekerja, karena gaya kepemimpinan transformasional lebih mengarah terhadap pemimpin yang memberi perhatian kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, sehingga gaya kepemimpinan transformasional menimbulkan motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) juga yang menyebutkan bahwa pekerja yang termotivasi dan kepuasan kerjanya tinggi akan membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Hal itu dilakukan oleh pemimpin perusahaan BUMN dengan memberikan motivasi kepada bawahan dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan untuk lebih baik dalam bekerja dan juga mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan perhitungan rerata empirik pada variabel kepuasan kerja didapatkan hasil sebesar 101.52 yang berarti kepuasan kerja responden pada penelitian ini

termasuk dalam kategori yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di perusahaan BUMN mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Hal itu terjadi karena telah terpenuhinya faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu imbalan atau penghargaan materil atau non materil seperti gaji atau penghasilan, tunjangan, karir, dan kedudukan yang lebih baik (Muayyad & Gawi, 2016).

Berdasarkan perhitungan rerata empirik pada variabel gaya kepemimpinan transformasional didapatkan hasil sebesar 77.41 yang berarti responden pada penelitian ini menerima gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sanjaya (2015) yaitu gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun karena gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual melalui kharisma, perhatian individual, dan stimulasi intelektual yang mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan kedepan.

Berdasarkan data usia yang didapatkan, ditemukan bahwa rerata empirik gaya kepemimpinan transformasional pada setiap responden termasuk dalam kategori yang tinggi. Selanjutnya data rerata empirik kepuasan kerja berdasarkan usia, ditemukan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan 41-50 tahun termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan responden yang berusia 51-60 tahun termasuk dalam kategori

sangat tinggi, artinya pekerja berusia lebih tua memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kaswan (2015) bahwa pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pekerja yang lebih muda karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan, dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

Hasil deskripsi berdasarkan jenis kelamin responden data *rerata* empirik gaya kepemimpinan transformasional dan data rerata empirik kepuasan kerja menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kategori tinggi, artinya setiap responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suyanto, Endarwati dan Muhson (2001) yaitu tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja yang dialami laki-laki dan perempuan. Terlihat dari bukti empiris bahwa laki-laki dan perempuan dapat dipimpin secara tidak berbeda, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dapat menerima tingkat kepuasan yang sama karena perusahaan telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada seluruh pekerja, dan perusahaan juga telah mengutamakan kesejahteraan pekerjanya sehingga tercipta kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil deskripsi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan hasil rerata empirik kepuasan kerja setiap responden memiliki kategori yang tinggi. Sementara, hasil rerata empirik gaya kepemimpinan transformasional responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA memiliki kategori sedang, hal ini terjadi karena responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA hanya bekerja di lapangan, seperti melakukan instalasi perangkat, maka jarang berinteraksi dengan atasan karena hanya menjalankan perintah atasan melalui surat jalan atau surat tugas sehingga kurang mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional atasannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Hidayat (2013) yaitu tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil deskripsi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa pada setiap responden rerata empirik gaya kepemimpinan transformasional memiliki kategori tinggi. Pada data rerata empirik kepuasan kerja berdasarkan lama bekerja, ditemukan bahwa setiap responden memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi, dan hasil menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja pekerja maka nilai dalam kategori lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholeha, Kristanto, dan Jokom (2015), juga didapatkan hasil serupa bahwa pekerja dengan masa kerja lama cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan

karyawan yang memiliki masa kerja yang baru, dengan kata lain kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja seorang karyawan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pekerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah ber-adaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai tercapainya keinginan pekerja dan jaminan hidup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan uji regresi linear sederhana, didapatkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pekerja BUMN. Hasil uji hipotesis tersebut juga menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, dengan sisanya kemungkinan besar merupakan faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor jaminan. Rerata empirik kepuasan kerja pada responden penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Rerata empirik gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, kepemimpinan transformasional dipersepsikan positif dan baik oleh karyawan, sedangkan

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tergolong baik.

Ada beberapa saran terkait hasil penelitian ini. Pertama, pekerja diharapkan mengimplementasikan dan mempertahankan motivasi dari pimpinan, sehingga nanti kedepannya dapat lebih mencapai target-target, tujuan perusahaan dapat tercapai, pekerja diharapkan dapat lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Kedua, di dalam penelitian ini, objek penelitian hanya pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada semua perusahaan. Oleh karena itu, peneliti mendatang dapat meng-embangkan penelitian ini dengan menambah jumlah perusahaan sebagai unit analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjoyasa, M. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung*. Skripsi (tidak diterbitkan). Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 59, 51-67.
- Atmojo, M. (2012). The influence of trans-

- formational leadership on job satisfaction, organizational commitment and employee performance. *International Reasearch of Business Studies*, 5(2), 11-123.
- Bass, B. M, Avolio, B. J., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assesing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychologi*, 88(2), 207-218.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership, (2nd ED)*. New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 116-125.
- Grifin, M. A., & Malcolm, G. P., & Michael, A. W. (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 537-550.
- Hidayat, W. (2013). Analisis pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan gender sebagai variabel moderasi. *Jurnal Bisnis, Teori dan Implementasi*, 4(1), 106-119.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon food festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: CV Alfabeta.
- Laksmi, N. A. P., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 66-72.
- Li, J., & Yuan, B. (2017). Both angel and devil: The surpressing effect of transformational leadership on proactive employee's career satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 59-70.
- Luthans, F. (2007). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mirkamali, S. M., Thani, F. N., & Alami, F. (2011). Examining the role of transformational leadership and job

- satisfaction in the organizational learning of an automotive manufacturing company. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 139-148.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 79-102.
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amoor, H. (2012). Relationship between transformational leadership and employee's job satisfaction among academic staff. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 885-890.
- Pradifta, N. B., & Sudibia, G. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada aerowisata Sanur Beach Hotel). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 2534-2537.
- Praditya, I. I. (6 Februari 2019). *Kementerian BUMN minta Pos Indonesia perbaiki komunikasi dengan pekerja*. Diperoleh dari:
[https://www.liputan6.com/bisnis/read/3888623/kementerian-bumn-minta-pos-indonesia-perbaiki-komunikasi-dengan-pekerja?related=dable&utm_expid=.9Z4i5ypGQeGiS7w9arwTvQ.1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.liputan6.com](https://www.liputan6.com/bisnis/read/3888623/kementerian-bumn-minta-pos-indonesia-perbaiki-komunikasi-dengan-pekerja?related=dable&utm_expid=.9Z4i5ypGQeGiS7w9arwTvQ.1&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.liputan6.com%2Fbisnis%2Fread%2F3888623%2Fkementerian-bumn-minta-pos-indonesia-perbaiki-komunikasi-dengan-pekerja)
- Prastiowati, I., & Romas, M. Z. (2015). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 160-165.
- Sanjaya, R. (2015). Kepemimpinan transformasional yang paling baik? (sebuah kajian pustaka). *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper*, 1-15.
- Sholeha, M., Kristanti, M., & Jokom, R. (2015). Kepuasan kerja karyawan Gogo Café di Hotel Oval Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 396-409.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology research and practice (6thed.)*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Suyanto., Endarwati, M. L., & Muhson, A. (2001). Gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah dasar dan kepuasan kerja guru. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 33(1), 41-54.

KONTROL DIRI DAN PEMBELIAN IMPULSIF PAKAIAN PADA REMAJA PENGGEMAR K-POP

¹Fitria Sari, ²Nita Sri Handayani

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat

²nitasri.handayani@gmail.com

Abstrak

Pada saat ini informasi sangatlah mudah untuk didapatkan. Remaja yang menggemari K-pop akan sangat tertarik dengan cara berpakaian yang dipakai oleh boy band ataupun girl band yang remaja sukai. Tercatat sebanyak 57% fans K-pop berada pada usia remaja, dan tercatat pula peningkatan pembelian impulsif pakaian yang dilakukan oleh remaja sebesar 61%. Oleh karena itu perilaku yang dimiliki oleh remaja harus diimbangi dengan kontrol diri pada remaja. Penelitian bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan kontrol diri dan pembelian impulsif pakaian pada remaja penggemar K-pop. Metode dalam penelitian yaitu, metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Kemudian sampel dan populasi dalam penelitian ini adalah remaja penggemar K-pop di Bekasi, berjumlah sebanyak 160 responden dengan kriteria usia 12-22 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, sumber dana pembelian pakaian berasal dari uang orang tua atau sendiri. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis diterima dengan nilai korelasi sebesar $r = -0.724$ ($p < .05$) yang berarti terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dan pembelian impulsif pakaian pada remaja penggemar K-pop dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrol diri remaja penggemar K-pop maka semakin rendah pembelian impulsif pakaian ala K-pop.

Kata kunci: kontrol diri, pembelian impulsif, remaja, K-pop

Abstract

At this time information is very easy to get. Teenagers who like K-pop will be very interested in the way of clothing worn by boy bands or girl bands that teens like. As many as 57% of K-pop fans are in their teens, and there has also been an increase in the impulsive purchase of clothing made by teenagers by 61%. Therefore, the behavior possessed by adolescents must be balanced with self-control in adolescents. The research aims to empirically examine the relationship of self-control and impulsive purchase of clothing in K-pop adolescent fans. The method in this research is quantitative method with purposive sampling technique. Then the sample and population in this study were K-pop adolescent fans in Bekasi, totaling 160 respondents with age criteria 12-22 years, male and female sex, the source of funds for clothing purchases came from parents' or one's own money. Based on the results of this study note that the hypothesis is accepted with a correlation value of $r = -0.724$ ($p < .05$) which means there is a negative relationship between self-control and impulsive purchase of clothing in K-pop adolescent fans in this study. These results indicate that the higher the self-control of adolescent K-pop fans, the lower the impulsive purchase of K-pop-style clothing.

Keywords: impulsive buying, self-control, teenagers, K-pop

PENDAHULUAN

Menurut Darmista (2015), kalangan anak muda terutama remaja di Indonesia yang hakikatnya sebagai konsumen potensial

budaya populer, menjadi sasaran negara Korea untuk membawa masuknya budaya Korean Pop atau yang biasa disebut K-pop. Salah satu sebab masuk dan menyebarnya

demam K-pop di Indonesia adalah sejak masuknya musik dan film Korea yang masuk ke Indonesia terutama kalangan remaja yang menggemari K-pop, K-pop tersendiri memberikan pengaruh yang besar dari segi kultural, bahasa, musik, maupun pakaian. Di Indonesia banyak sekali yang meniru pakaian Korea atau bisa dibilang sebagai plagiat, banyak sekali model pakaian khas Korea yang ditiru oleh remaja di Indonesia, mereka menilai desain dan warna pakaian ala Korea terlihat lebih menarik, segar, variatif, dan serasi. Banyak remaja di Indonesia melakukan pembelian impulsif pakaian demi meniru artis idolanya.

Penelitian yang dilakukan Dittmar, Beattie dan Friese (dalam Arifianti, 2010) bahwa pembelian impulsif yang dilakukan individu di kota-kota besar disinyalir sekitar 35%-41% pada hari kerja, kemudian pada hari Sabtu dan Minggu jumlahnya meningkat menjadi 61%. Penelitian ini juga mengungkapkan pula bahwa 50% konsumen akan melakukan pembelian impulsif ketika sedang berada di dalam toko. Bahwa dapat disimpulkan fenomena tersebut sesuai dengan teori yang dijelaskan.

Menurut Mowen dan Minor (2002) pembelian impulsif adalah tindakan pembelian yang dilakukan tanpa masalah yang sebelumnya, telah diketahui secara sadar atau niat membeli terbentuk sebelum memasuki toko. Rook (1987) menyebutkan perilaku pembelian impulsif memiliki beberapa karakteristik, seperti perilaku spontanitas,

kekuatan pembelian, kebahagiaan dan stimulasi, dan ketidak perdulian akan akibat pembelian yang spontan.

Oleh sebab itu perlu adanya kontrol diri agar tidak mengarah pada pembelian impulsif. Menurut Borba (2008), kontrol diri adalah kemampuan tubuh dan pikiran untuk melakukan apa yang semestinya dilakukan. Mampu mengambil pilihan yang tepat ketika menghadapi godaan, walaupun pada saat itu muncul pikiran dan ide buruk. Kontrol diri membuat seseorang memikirkan apa yang terjadi jika seseorang mengambil pilihan yang berbahaya, menjauhkan dari persoalan dan bertindak secara cepat.

Hurlock (1994) menjelaskan bahwa kontrol diri memberikan dua pengaruh bagi konsumen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal memiliki pengaruh kontrol diri seseorang dengan usia dan kematangan. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orang tua akan menentukan bagaimana kemampuan kontrol diri seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remaja yang memiliki kontrol diri yang tinggi dapat menurunkan perilaku pembelian impulsif pada remaja.

Ada beberapa penelitian mengenai pembelian impulsif dan kontrol diri. Menurut Larasati dan Budiani (2014), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara dua variabel dengan arah hubungan yang negatif, ini berarti semakin tinggi kontrol diri individu maka akan semakin rendah pem-

belian impulsifnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara kontrol diri dengan pembelian impulsif pakaian pada mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya yang melakukan pembelian secara daring. Berdasarkan hasil penelitian Astari dan Widagda (2014), dilihat dari jenis kelamin, frekuensi waktu dalam pembelian produk, seluruh responden yaitu 90 orang, dan beberapa orang diantaranya melakukan pembelian dalam kurun waktu 6 bulan atau kurang dari 6 bulan saat penelitian dilakukan. diperoleh beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu, pertama jenis kelamin dan kontrol diri berpengaruh simultan terhadap pembelian impulsif produk parfum, kedua jenis kelamin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pembelian impulsif produk parfum. Konsumen cenderung lebih tinggi kemungkinannya untuk melakukan pembelian impulsif dibandingkan laki-laki, dan kesimpulan ketiga yaitu kontrol diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pembelian impulsif produk parfum. Bila konsumen memiliki kontrol diri yang tinggi, maka pembelian impulsif akan menurun. Berdasarkan paparan teoretis sebelumnya maka dapat ditarik hipotesis penelitian. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah ada hubungan kontrol diri dan pembelian impulsif terhadap pakaian pada remaja penggemar K-pop.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah remaja penggemar K-pop di Bekasi sebanyak

160 orang dengan karakteristik usia 12-22 tahun, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, sumber dana pembelian pakaian ala K-pop berasal dari orang tua atau uang sendiri.

Pembelian impulsif pakaian adalah pembelian secara spontan terhadap jenis-jenis pakaian yang dibutuhkan oleh manusia yang didorong oleh aspek psikologis emosional yang dimiliki individu. Variabel ini akan diukur menggunakan skala pembelian impulsif yang di modifikasi dari Yudharini (2016), yang disusun berdasarkan aspek-aspek pembelian impulsif menurut Verplanken dan Herabadi (2001) yaitu, aspek afektif dan aspek kognitif. Skala ini berjumlah 22 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.885.

Kontrol diri adalah kemampuan individu dalam mengendalikan atau menahan tingkah laku dari tindakan yang disukai maupun yang tidak disukai dalam mencapai tujuan jangka panjang. Variabel ini akan diukur menggunakan skala kontrol diri yang dimodifikasi dari Ananda (2017), yang disusun berdasarkan aspek-aspek kontrol diri menurut Averill (dalam Sarafino,1994) yaitu, kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*), dan mengontrol keputusan (*desencional control*). Skala ini berjumlah 12 aitem dengan reliabilitas sebesar 0.837.

Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari *Pearson* yang bertujuan untuk menjawab sebuah permasalahan apakah ada

hubungan antara kontrol diri dan pembelian impulsif. Olah data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) statistics version 23 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrol diri dengan pembelian impulsif pakaian pada remaja penggemar K-pop. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dan pembelian impulsif dengan nilai koefisien korelasi pada penelitian menunjukkan angka $r = -0.724$ ($p < .05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sebagaimana semakin tinggi kontrol diri remaja maka akan semakin rendah pembelian impulsif terhadap pakaian ala K-pop. Beberapa studi sebelumnya telah mendukung peran kontrol diri terhadap terjadinya *impulsive buying* (Roberts & Manolis, 2012; Sultan, Joireman, & Sprott, 2012; Verplanken & Sato, 2011).

Berdasarkan variabel kontrol diri bahwa remaja penggemar K-pop memiliki kontrol diri yang tinggi. Individu dengan kontrol diri yang tinggi cenderung akan menghindari perbuatan yang kurang baik. Individu akan menyeleksi keperluan yang penting terlebih dahulu. Individu yang memiliki kontrol diri yang lebih baik akan bersikap lebih tenang, mampu menghadapi masalah dan lebih dapat berkonsentrasi (Widiana, Retnowati, & Hidayat, 2004)

sehingga individu yang mempunyai kontrol diri tinggi mampu menahan stimuli saat berbelanja seperti tidak tergiur akan diskon, membuat daftar rencana perbelanjaan dan mampu konsisten saat berbelanja pakaian ala K-pop.

Hasil penelitian sebelumnya menurut Roberts dan Manolis (2012) menyatakan bahwa terdapat hasil penelitian kontrol diri dengan pembelian impulsif pada orang dewasa, di mana hasil tersebut memiliki hubungan yang signifikan negatif antara kontrol diri dengan pembelian impulsif. Hal tersebut dikarenakan konsumen belum ada tujuan sebelumnya dan kurang konsisten dalam membeli suatu barang sehingga menyebabkan berbelanja yang tidak direncanakan dengan adanya pengaruh iklan dan pemajangan barang di dalam toko.

Hasil penelitian milik Aprilawati (2017) juga mendukung temuan ini bahwa terdapat hasil negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan pembelian impulsif produk *fashion online* pada mahasiswi. Nurvitria (2015) mengungkapkan bahwa perilaku pembelian secara impulsif memiliki tingkatan yang berbeda pada setiap individu. Akan tetapi semua tergantung dari individu tersebut, apakah dia dapat mengontrol diri-nya dalam pembelian impulsif atau tidak dapat mengontrolnya. Selanjutnya Rodin (dalam Utami & Sumaryono, 2008) mengatakan pula bahwa kecenderungan untuk melakukan pembelian impulsif ini sebenarnya bisa dikurangi, apabila individu memiliki sistem

pengendalian yang berasal dari dalam dirinya, dengan cara membuat daftar barang yang ingin dibeli terlebih dahulu sehingga hal tersebut dapat mengurangi pembelian impulsif.

Hasil penelitian variabel pembelian impulsif yang dimiliki oleh responden termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa remaja memiliki perilaku pembelian suatu produk pakaian secara spontan yang rendah. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisandy dan Hurriyati (2017) individu yang memiliki perilaku pembelian impulsif yang rendah dapat terlihat dari perilaku mereka yang membeli barang atau sesuatu sesuai dengan kebutuhan. Memikirkan barang apa yang akan dibeli sebelumnya, atau hanya membeli barang sesuai dengan daftar belanjaan yang sudah dibuat.

Sejalan dengan itu Mulyono (2012) mengatakan bahwa pembelian impulsif terjadi saat individu sudah berada didalam toko dan mendapatkan stimuli eksternal yaitu berupa produk yang dilihatnya, sehingga muncul keinginan yang mendesak dari dalam diri individu untuk segera membeli produk tersebut. Rook (1987) menambahkan bahwa pembelian impulsif pada individu lebih mengutamakan faktor emosional dari pada faktor rasional yang dimiliki oleh individu, sehingga menyebabkan terjadinya pembelian barang yang tidak terduga dan di dominasi oleh emosi. Kim (2003) berpendapat bahwa pembelian impulsif, dapat diartikan bahwa

individu tidak merasa perlu mencari informasi tentang produk alternatif lainnya dan mengevaluasi alternatif produk tersebut, dengan kata lain pembelian ini terjadi secara impulsif atau spontan, tidak direncanakan terlebih dahulu sebelumnya.

Oleh karna itu pada penelitian ini remaja yang memiliki pembelian impulsif rendah, mempunyai kontrol diri yang tinggi, sehingga remaja memiliki tingkat kontrol diri yang baik didalam berbelanja. Remaja yang memiliki kontrol diri yang tinggi dapat mengendalikan situasi dan emosi yang diterima dari lingkungan, dapat mengolah keputusan berdasarkan apa yang diyakininya dan mampu menilai keadaan berdasarkan segi positif secara subjektif (Anggreini & Mariyanti, 2014). Beberapa hal yang dapat meningkatkan kontrol diri yaitu adanya faktor internal seperti usia dan kematangan seseorang yang bertambah maka akan semakin baik kontrol dirinya dan faktor eksternal yaitu, meliputi lingkungan keluarga terutama orang tua (Hurlock, 1994).

Dapat dilihat bahwa hasil analisis deskripsi responden pada penelitian ini sebanyak 160 responden, dimana usia remaja tersebut terbagi menjadi tiga kelompok pembelian impulsif dengan rentang usia pada remaja 13-14 tahun (remaja awal) memperoleh sebanyak 7 responden termasuk dalam kategorik rendah dengan *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 42.86 sedangkan pada rentang usia pada 15-18 tahun (remaja madya) memperoleh 62 responden termasuk dalam

kategorik sangat rendah dengan *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 39.90 dan pada rentang usia 19-22 tahun (remaja akhir) termasuk dalam kategorik rendah sebanyak 91 responden mendapatkan *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 42.84. Hal ini sesuai dengan pendapat Kotler (2000) bahwa kebutuhan dan keinginan konsumen berubah seiring dengan perubahan usianya. Konsumen muda cenderung lebih impulsif dibandingkan dengan konsumen yang lebih tua. Karna rasa penasaran yang lebih besar, sehingga konsumen dengan usia yang muda lebih cenderung untuk mengadopsi gaya hidup baru, membeli produk baru, dan menikmati berbelanja di tempat baru yang diperkirakan dapat lebih mendorong mereka untuk melakukan pembelian impulsif.

Sedangkan pada analisis deskripsi kontrol diri berdasarkan rentang usia 13-14 tahun (remaja awal), sebanyak 7 responden termasuk dalam kategorik sedang dengan *mean* empirik kontrol diri sebesar 35,00 sementara pada rentang usia 15-18 tahun (remaja madya) memperoleh 62 responden termasuk dalam kategorik tinggi dengan *mean* empirik kontrol diri sebesar 37.71 dan pada rentang usia 19-22 tahun (remaja akhir) sebanyak 91 responden termasuk dalam kategori tinggi memperoleh *mean* empirik sebesar 36.82. Hal tersebut menunjukkan kontrol diri dengan usia yang lebih matang akan semakin tinggi kontrol diri individu tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Hurlock (1994) bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka akan

semakin tinggi kontrol dirinya, individu yang matang secara psikologis juga akan mampu mengontrol perilakunya karena telah mampu mempertimbangkan mana hal yang baik dan mana hal yang tidak baik bagi dirinya. Semakin bertambahnya usia individu, maka pengalaman yang telah dimiliki individu tersebut semakin bertambah juga.

Selanjutnya, pada data analisa deskripsi pembelian impulsif yaitu jenis kelamin terbagi menjadi dua kelompok yaitu, pada jenis kelamin laki-laki terdapat 44 responden termasuk dalam kategorik rendah dengan memiliki *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 33.95 sedangkan pada perempuan memperoleh 116 responden termasuk dalam kategorik sedang dengan *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 44.64. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih tinggi pembelian impulsif nya dibandingkan laki-laki. Sumarwan (2011) berpendapat bahwa jenis kelamin adalah atribut sosial mengenai laki-laki dan perempuan. Laki-laki digambarkan memiliki sifat maskulin seperti keras, kuat, rasional dan gagah. Sementara perempuan digambarkan memiliki sifat feminim seperti halus, lemah, perasa, sopan, dan penakut. Oleh karena itu, perempuan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk jalan-jalan di pusat perbelanjaan. Perempuan lebih mempunyai banyak kesempatan untuk terkena stimuli impulsif, sehingga sangat memungkinkan bagi wanita untuk lebih sering melakukan pembelian impulsif dibandingkan laki-laki.

Sementara hasil analisis deskripsi kontrol diri pada jenis kelamin yaitu terbagi dalam dua kelompok, kelompok pertama yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden termasuk dalam kategorik tinggi dengan memiliki nilai *mean* empirik kontrol diri sebesar 40.41 dan perempuan memperoleh sebanyak 116 responden termasuk dalam kategorik tinggi dengan nilai *mean* empirik kontrol diri sebesar 35.83. Maka disimpulkan bahwa baik laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kategorik tinggi, tetapi dalam hasil nilai *mean* pada laki-laki lebih tinggi kontrol dirinya dari pada perempuan.

Temuan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Diba (2014) mengatakan bahwa jenis kelamin laki-laki mampu mengontrol dirinya dengan baik dalam berbelanja, dibandingkan perempuan. Di dalam hal berbelanja laki-laki mampu berperan dalam mengambil keputusan ketika ingin membeli suatu barang, tidak mudah terpengaruh pada omongan orang lain, berpikir secara rasional tentang kegunaan dari barang yang ingin di belinya, serta menilai dan mimikirkan kondisi keuangannya sebelum melakukan pembelian.

Oleh karena itu, sumber dana yang dibutuhkan dalam membeli pakaian ala K-pop terdapat data analisis deskripsi pembelian pakaian di bagi menjadi dua kelompok pembelian impulsif yaitu, sumber dana yang berasal dari orang tua sebanyak 45 responden termasuk dalam kategorik rendah dengan nilai *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 35.53 sedangkan sumber dana pembelian

pakaian yang berasal dari uang sendiri sebanyak 115 responden termasuk dalam kategorik sedang dengan nilai *mean* empirik pembelian impulsif sebesar 44.11. Hasil yang diperoleh dari sumber dana uang yang berasal dari diri sendiri memungkinkan individu untuk membeli pakaian secara impulsif hasil tersebut di dukung oleh Adiputra (2015) yang menyatakan bahwa konsumen seringkali melakukan pembelian yang melebihi rencana pembelian sebelumnya. Konsumen yang memiliki kekuatan finansial dari uang diri sendiri, banyak mempunyai kebebasan dalam melakukan keputusan pembelian. Faktor situasional tersebut dapat mendorong emosi positif konsumen untuk melakukan pembelian. Uang yang dimiliki diri sendiri berperan penting dalam membentuk perkembangan *hedonisme* konsumen. Akibatnya, ketersediaan dana yang dimiliki diri sendiri mendorong konsumen untuk berbelanja secara impulsif oleh karna itu peran orang tua dalam kotrol diri sangat dibutuhkan.

Dengan kata lain data analisis deskripsi responden pada penelitian ini memperoleh sumber dana pembelian pakaian ala K-pop yang bagi menjadi dua kelompok kontrol diri yaitu, sumber dana yang berasal dari orang tua sebanyak 45 responden termasuk dalam kategorik tinggi dengan nilai *mean* empirik kontrol diri sebesar 39.51 sedangkan sumber dana pembelian pakaian yang berasal dari uang sendiri sebanyak 115 responden termasuk dalam kategorik tinggi dengan nilai *mean* empirik kontrol diri sebesar 36.14.

Bahwa dapat disimpulkan baik uang yang berasal dari orang tua dan uang sendiri sama-sama memiliki kategori yang tinggi, tetapi dalam perhitungan *mean* nilai sumber dana yang berasal dari orang tua lebih tinggi di bandingkan yang berasal dari uang sendiri. dikarenakan peran orang tua lebih penting dalam kontrol diri individu saat melakukan pembelian impulsif. Di dalam hal ini bimbingan dan arahan dari orang tua disertai dengan sistem pengendalian diri yang kuat mampu menghindari remaja dari perilaku-perilaku yang bertentangan dalam masyarakat (Kartono, 1986).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya dimana hubungan kontrol diri dan pembelian impulsif pakaian pada remaja penggemar K-pop memiliki hubungan yang signifikan negatif. Semakin tinggi kontrol diri remaja penggemar K-pop maka akan semakin rendah pembelian impulsif pakaian ala K-pop yang dilakukan oleh remaja. Sedangkan berdasarkan *mean* empirik menunjukkan bahwa kontrol diri pada subjek dalam kategori tinggi, dan pembelian impulsif dalam kategori rendah. Dapat dilihat hasil analisis data menunjukan bahwa rentang usia, jenis kelamin dan sumber dana pembelian impulsif pakaian dapat mempengaruhi pembelian pakaian dan kontrol diri pada remaja.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah (1)

bagi remaja penggemar K-pop disarankan untuk dapat mempertahankan kontrol diri yang tergolong tinggi secara terus menerus saat membeli suatu pakaian ala K-pop dengan cara mempertimbangkan kembali suatu produk pakaian, melihat kegunaan dan fungsi suatu barang serta membeli barang sesuai rencana atau sesuai dengan daftar perbelanjaan sebelumnya, dan (2) bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat dijadikan variabel independent bagi pembelian impulsif remaja penggemar K-pop dalam membeli suatu pakaian ala K-pop, seperti pada konformitas, konsep diri, regulasi diri atau bahkan menjadikan pembelian impulsif difokuskan kepada teknik-teknik pembelian impulsif yang dilakukan di dalam berbelanja lainnya baik *accessories* ala K-pop, alat *make up brand* korea, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, E. (2015). Perilaku pembelian tidak terencana (*impulse buying*) di pusat perbelanjaan modern di Surabaya. *Jurnal An-nisbah*, 1(2), 156-180 .
- Ananda, R. (2017). *Hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan perilaku pembelian impulsif terhadap batu mulia pada orang dewasa*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Anggreini, R., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan antara kontrol diri dan perilaku konsumtif mahasiswi universitas Esa Unggul. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 34-42.

- Aprilawati, A. P. (2017). *Hubungan antara kontrol diri dengan pembelian impulsif produk fashion online pada mahasiswi*. Tesis (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifianti, R. (2010). Pengaruh atribut supermarket terhadap impulse buying (Survei pada supermarket di kota Bandung). *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 9(17), 1-75.
- Arisandy, D. & Hurriyati, D. (2017). Hubungan antara kontrol diri dengan impulsive buying pada mahasiswi fakultas psikologi di perguruan tinggi wilayah Palembang yang melakukan belanja online. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 31-39.
- Astari, W. L. P. N., & Widagda. A. J. N. G. I. (2014). Pengaruh perbedaan jenis kelamin dan kontrol diri terhadap keputusan pembelian impulsif produk parfum. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 546-560.
- Borba, M. (2008). *Membangun kecerdasan moral: Tujuh kebijakan utama agar anak bermoral tinggi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Darmista A. (2015). Agresi budaya korea melalui K-pop di Indonesia. http://www.kompasiana.com/ajenkoya/agresi-budaya-korea-melalui-k-pop-di-indonesia_54f90928a33311b9188b4bcf (diakses 29 Maret 2017).
- Diba, D. S. (2014). Peranan kontrol diri terhadap pembelian impulsif pada remaja berdasarkan perbedaan jenis kelamin di Samarinda. *eJurnal psikologi*, 1(3), 313-323
- Hurlock, E. B. (1994). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (1986). *Psikologi anak*. Bandung: Alumni.
- Kim, J. (2003). *College student's apparel impulse buying behaviors in relation to visual merchandising*. Tesis (tidak diterbitkan). Athena: The University of Georgia.
- Kotler, P. (2000). *Prinsip-prinsip pemasaran manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
- Larasati, A.M., & Budiana, S. M. (2014). Hubungan antara kontrol diri dengan pembelian impulsif pakaian pada mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya yang melakukan pembelian secara online. *Journal Psikologi*, 2(3), 1-8.
- Mowen, C. J., & Minor M. (2002). *Perilaku konsumen*. Bandung: Erlangga.
- Mulyono, F. (2012). Faktor demografis dalam perilaku pembelian impulsif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 88-105.
- Nurvitria, A. L. (2015). Pengaruh gaya hidup hedonis terhadap perilaku pembelian impulsif pada mahasiswa jurusan PBB 2013 FIP UNY. *Journal Bimbingan dan Konseling*, 11(4), 1-10.

- Roberts, J. A., & Manolis C. (2012). Cooking up a recipe for self-control the three ingredients of self-control and its impact on impulse buying. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 20(2), 173-188.
- Rook, W. D. (1987). *The buying impulse. The Journal of Consumer Research*, 14(2), 189-199.
- Sarafino, E. P. (1994). *Health psychology: Biopsychosocial interaction 4th Edition*. New York: John Wiley and Sons.
- Sultan, A. J., Joireman, J., & Sprott, D. E. (2012). Building consumer self-control: The effect of self-control exercises on impulsive buying urges. *Marketing Letters*, 23(1), 61-72.
- Sumarwan, U., Jauzi, A., Mulyana, A., Karno, N. B., Mawardi, K. P., & Nugroho .W. (2011). *Riset pemasaran dan konsumen: Panduan riset kajian, kepuasan, perilaku pembelian, gaya hidup, loyalitas dan persepsi risiko*. Bogor: PT IPB Press.
- Verplanken, B., & Herabadi. A. (2001). Individual differences in impulse buying tendency: Felling and no thinking. *European Journal of Personality*, 15(S1), S71-S83.
- Verplanken, B., & Sato, A. (2011). The psychology of impulsive buying: An integrative self-regulation approach. *Journal of Consumer Behavior Policy*, 34(2), 197-210.
- Widiana, H. S., Retnowati S., & Hidayat, R. (2004). Kontrol diri dan kecenderungan kecanduan internet. *Journal Psychological Indonesia*, 1(1), 6-16.
- Yudharini, E. A. K. (2016). *Hubungan antara ethnosetrisme konsumen dan kecenderungan pembelian impulsif terhadap produk fashion impor pada remaja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

PERAN HARGA DIRI TERHADAP PROKRASTINASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BERORGANISASI

¹Ratna Ningtias Nuramaliana, ²Intaglia Harsanti
^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²harsanti_intaglia@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh harga diri terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner harga diri dan prokrastinasi akademik. Sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana dapat diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan harga diri terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Harga diri memberikan pengaruh sebesar 4% terhadap prokrastinasi akademik dimana sisanya 96% merupakan faktor lain yang mempengaruhi di luar penelitian.

Kata kunci: harga diri, mahasiswa yang berorganisasi, prokrastinasi akademik

Abstract

This study aims to determine whether the effect of self-esteem on academic procrastination in students who take part in organizations. This research uses quantitative methods. Data collection was carried out using self-esteem questionnaires and academic procrastination. Samples of this study were students who actively participated in the organization. The sampling technique used in this study was purposive sampling with a sample size of 100 respondents. Based on the analysis that has been done with a simple regression analysis, it can be seen that the hypothesis is accepted, which means that there is a significant effect of self-esteem on academic procrastination in students who join the organization. Self-esteem gives an influence of 4% on academic procrastination where the remaining 96% is another factor that influences outside of research.

Keywords: academic procrastination, college student, self-esteem

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu yang semakin pesat berdampak pada persaingan dalam dunia kerja yang semakin erat. Perguruan tinggi sebagai institusi Pendidikan memiliki peran yang besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing seorang mahasiswa. Pada jenjang perguruan tinggi, mahasiswa dipersiapkan untuk menguasai keahlian yang

spesifik yang memungkinkan pada akhirnya mahasiswa akan terjun ke dalam dunia pekerjaan setelah selesai masa studinya. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan keaktifan organisasi, yang dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian mahasiswa dan menjadi salah satu faktor utama agar diterima di lapangan kerja (Caesari & Listiara, 2013). Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor

155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan dijelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Organisasi kemahasiswaan di internal kampus memiliki kedudukan resmi di lingkungan perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta. Biasanya organisasi ini mendapat pendanaan kegiatan dari pengelola kampus bahkan juga kementerian atau lembaga. Bentuknya bermacam-macam. Seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Dewan Pembina Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Lembaga Pers Mahasiswa (LPM), Mahasiswa Pencinta Alam (Mapala), dan sebagainya. Organisasi adalah wadah mahasiswa yang belajar, berkarya, dan berinovasi. (Biljums, 2017)

Setiap mahasiswa yang aktif dalam organisasi dituntut untuk mampu mengatur dan mengendalikan waktu yang dimiliki untuk menghadapi tugas-tugas kuliah ataupun kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang diikuti. Kedisiplinan dalam manajemen waktu tersebut terkadang diabaikan oleh kebanyakan anggota, sehingga tidak jarang mereka mengalami kesulitan dalam memenuhi jadwal yang telah disusun. Banyaknya tuntutan dari tugas akademik dan keterbatasan waktu yang dimiliki, membuat mereka cenderung memilih strategi untuk mengerjakan tugas yang mendekati *deadline* terlebih dahulu, sehingga

berakhir pada penghindaran tugas. Sokolowska (2009) menyebutkan bahwa salah satu bentuk penghindaran yang dilakukan dengan menunda pengerjaan tugas. Kesulitan yang dialami mahasiswa tersebut akan berimbas pula dalam penyelesaian tugas-tugas kuliah atau yang dikenal dengan istilah prokrastinasi akademik (Caesari & Listiara, 2013).

Prokrastinasi merupakan istilah dalam bidang ilmu psikologi ketika seseorang melakukan penundaan terhadap sesuatu yang seharusnya dilakukannya pada saat tertentu. Lebih lanjut, Burka dan Yuen (2008) menjelaskan orang yang melakukan prokrastinasi disebut prokrastinator. Perilaku prokrastinasi bisa terjadi didalam semua bidang kehidupan, salah satunya adalah pada bidang akademik. Solomon dan Rothblum (1984) menyebutkan prokrastinasi akademik merupakan perilaku yang hampir selalu atau selalu menunda pekerjaan tugas akademik. Senada dengan Yong (2010) menyatakan bahwa prokrastinasi akademik merupakan kecerendungan irrasional untuk menunda memulai atau menyelesaikan tugas akademik. Masalah prokrastinasi dan perilaku menghindari tugas adalah masalah yang umum dihadapi (Ferri, Johnson, & McCown, 1995). Prokrastinasi akademik merupakan fenomena umum dikalangan mahasiswa sarjana (Chen, Shi, & Wang, 2016). Prokrastinasi banyak dilakukan oleh orang-orang dalam setiap jenjang pendidikan, bahkan didunia pekerjaan.

Prokrastinasi akademik adalah prokrastinasi yang berkaitan dengan unsur-

unsur akademik. Solomon & Rothblum (1984) mengidentifikasi enam area tugas akademik yang dilakukan mahasiswa di Perguruan Tinggi, pertama tugas mengarang meliputi penundaan melaksanakan kewajiban menulis makalah, laporan, atau tugas mengarang lainnya, kedua belajar menghadapi ujian. Mencakup penundaan belajar untuk menghadapi ujian tengah semester, ujian akhir semester atau kuis. Ketiga membaca, menunda membaca buku atau referensi yang diwajibkan. Keempat kinerja tugas administratif. Penundaan mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas administratif seperti menyalin catatan kuliah, mendaftarkan diri dalam presensi kehadiran, daftar peserta praktikum, dan lainnya. Kelima, menghadiri pertemuan. Penundaan atau keterlambatan menghadiri kuliah, praktikum dan pertemuan-pertemuan lain. Dan yang keenam kinerja akademik secara keseluruhan. Menunda kewajiban mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas akademik lainnya secara keseluruhan.

Prokrastinasi dapat menjadi masalah kronis bagi mahasiswa. Banyak mahasiswa menunda-nunda pekerjaan karena mereka suka menikmati waktu luang, jangka *deadline* tugas yang panjang, dan kegiatan ekstrakurikuler yang pada akhirnya mengarah pada ketidakmampuan akademik mereka. Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan tidak hanya mempengaruhi nilai mahasiswa tetapi juga prestasi akademik, sehingga menciptakan masalah akademik dan karir. Prokrastinasi mencegah mahasiswa mencapai

tujuan dan sasaran mahasiswa menanamkan rasa ketidaknyamanan, karena hal-hal mulai terakumulasi. Prokrastinasi membuat mahasiswa terjebak dalam masalah dan tugas yang mencegah mereka maju dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mahasiswa merasa sulit untuk fokus melakukan tugas-tugas lain sampai mereka menyelesaikan, yang selanjutnya mempengaruhi kualitas kerja di bidang lainnya (Saleem & Rafique, 2012)

Fee dan Tangney (2000) mendiskusikan bahwa prokrastinasi bukan hanya dikarenakan oleh manajemen waktu namun proses yang kompleks pada afektif, kognitif, dan konsep *behavioural*. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa prokrastinasi kronik terjadi sebanyak 20% populasi orang dewasa, dan berkaitan dengan kesehatan mental dan fungsi sosial (Mancina & Ferrari, 2009). Penelitian Harriot & Ferari (dalam Steel, 2007) menunjukkan bahwa 15-20% orang dewasa melakukan prokrastinasi. Namun populasi yang sering diteliti mengenai prokrastinasi adalah mahasiswa. Populasi orang yang melakukan prokrastinasi di dunia kerja lebih sedikit dibandingkan dengan populasi mahasiswa karena orang-orang dalam dunia kerja sudah mengembangkan regulasi dirinya dalam mengerjakan tugas. Penelitian lainnya oleh Rozental dan Calbring (2014), hampir setengah populasi dari mahasiswa melakukan prokrastinasi. Prokrastinasi adalah perilaku endemik dalam dunia akademik, dan mungkin berhubungan dengan

masalah-masalah yang dihadapi oleh mahasiswa (Lee, 2005).

Solomon dan Rothblum (1984) menyebutkan bahwa mahasiswa melakukan prokrastinasi secara bervariasi terhadap tugas akademik. Dari 342 orang mahasiswa Amerika yang menjadi subjek penelitiannya, 46% mahasiswa melakukan prokrastinasi terhadap tugas menulis, 27,6% mahasiswa melakukan prokrastinasi terhadap belajar untuk persiapan ujian, 30,1% mahasiswa melakukan prokrastinasi terhadap tugas membaca, 10,6% mahasiswa melakukan prokrastinasi terhadap tugas administratif, 23% mahasiswa melakukan prokrastinasi dalam menghadiri perkuliahan dan 10,2% mahasiswa melakukan prokrastinasi terhadap aktivasi perkuliahan secara umum. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Schraw, Wadkiss, dan Olfans (2007) menyebutkan bahwa prokrastinasi diantara mahasiswa sarjana di perguruan tinggi sangat umum dan beberapa studi bahkan menemukan bahwa lebih dari 70% mahasiswa mengakui bahwa mereka terbiasa melakukan prokrastinasi atau menunda-nunda suatu pekerjaan.

Banyak mahasiswa melaporkan bahwa mereka menunda persiapan untuk tes dan pemeriksaan sampai menit terakhir dan mengumpulkan tugas setelah tenggat waktu. Penelitian ini menyelidiki fenomena tersebut keterlambatan dalam mengirimkan tugas serta siswa persepsi kecenderungan mereka untuk menunda-nunda (Beswick, 1988). Ellis dan Knaus (1977) melihat bahwa prokrastinasi merupakan keyakinan irasional yang dimiliki

oleh orang-orang yang menyamakan harga diri mereka dengan kinerja mereka pada tugas, dan pengamatan menurut Burka & Yuen (2008) prokrastinasi atau penundaan digunakan sebagai alat pelindung oleh orang-orang dengan harga diri yang rendah.

Branden (2001) menyebutkan bahwa harga diri sendiri merupakan penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap diri sendiri berdasarkan pengalaman sebelumnya. Sedangkan menurut Coopersmith (dalam Elis & Tod, 2009) harga diri adalah evaluasi dimana individu membuat dan membangun penerimaan terhadap dirinya sendiri yang diekspresikan dalam sikap menyetujui dan diindikasikan dengan kepercayaan individu sebagai pribadi yang mampu, sukses, dan berharga. Menurut Leary (1995) Harga diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi.

Ferri dan Emmons (1995) menemukan bahwa seorang prokrastinator dengan harga diri yang rendah rendah dan melakukan penundaan penyelesaian tugas karena mereka percaya bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk mencapai tugas hingga sukses. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Beck, Koons, dan Miligram (2000) diketahui bahwa prokrastinasi berhubungan signifikan dengan harga diri. Fabio (2006) juga berpendapat bahwa ada hubungan pada prokrastinasi descisional dengan harga diri individu khususnya prokrastinasi rentan terjadi pada individu dengan harga diri yang rendah.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Tamini, Minakhany, dan Zare (2013) dengan subjek mahasiswa di Universitas Sistan and Baluchestan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara prokrastinasi akademik dengan harga diri. Dimana harga diri merupakan prediktor yang kuat untuk melakukan prokrastinasi akademik. Senada dengan penelitiannya yang dilakukan oleh Tetan (2013) yang dilakukan pada mahasiswa angkatan 2010 Fakultas Psikologi di Universitas Surabaya diketahui bahwa ketika subjek memiliki harga diri yang rendah akan menyebabkan subjek untuk melakukan prokrastinasi akademik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa harga diri mempengaruhi prokrastinasi akademik pada mahasiswa. Individu yang memiliki harga diri yang rendah akan lebih rentan dalam melakukan penundaan atau prokrastinasi pada tugas akademik. Mahasiswa banyak yang melakukan prokrastinasi akademik. Dengan ini penulis tertarik untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara harga diri terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang berorganisasi?

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang mengikuti organisasi kampus. Pada awalnya telah disebarakan kuesioner dan data masuk sejumlah 120 orang. Setelah dilakukan pengecekan secara lebih lanjut hanya 100 orang yang dapat

ditindaklanjuti sebagai partisipan dalam penelitian ini.

Prokrastinasi akademik merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh mahasiswa dalam melakukan penundaan untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas akademik. Variabel prokrastinasi akademik dapat diukur dengan skala prokrastinasi akademik yang diadaptasi dari Mandari (2015) disusun berdasarkan ciri-ciri prokrastinasi akademik oleh Ferrari, Jhonson, dan McCown (1995), yang terdiri dari penundaan untuk memulai dan menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, serta melakukan aktivitas yang lebih menyenangkan. Skala ini memiliki aitem dengan daya diskriminasi baik sebanyak 16 butir dengan reliabilitas sebesar 0.790.

Harga diri merupakan penilaian keseluruhan seorang terhadap diri sendiri yang terdiri sikap, evaluasi, komponen diri yang berupa penilaian afektif dari perasaan berharga dan penerimaan diri. Untuk mengukur variabel harga diri digunakan adaptasi alat ukur *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) oleh Rosenberg (1965) yang mengukur *self esteem* berdasarkan perasaan positif dan negatif pada diri. Alat ukur ini sudah teruji validitas dan reliabilitasnya oleh karena itu peneliti memilih untuk mengukur harga diri menggunakan alat ukur *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES). Aitem baik yang telah melewati uji daya diskriminasi sejumlah 7 butir dengan reliabilitas sebesar 0.749.

Teknik analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, yaitu dengan menganalisis pengaruh *self esteem* sebagai variabel bebas dan prokrastinasi akademik sebagai variabel terikat. Proses analisis data akan dilakukan dengan bantuan *program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh harga diri terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh harga diri terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Data tersebut berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai 0.040 pada kolom *R Square* yang berarti harga diri mempengaruhi prokrastinasi akademik sebesar 4% dimana sisanya 96% merupakan faktor lainnya di luar dari penelitian. Temuan ini menjelaskan bahwa ketika individu memiliki harga diri yang negatif maka akan muncul kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan (Batool, Khursheed, & Jahangir, 2017; Duru & Balkis, 2017).

Berdasarkan hasil deskripsi kedua variabel dalam penelitian ini, rerata empirik untuk harga diri sebesar 24.35 dan rerata hipotetik harga diri sebesar 21 dengan standar

deviasi sebesar 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa harga diri pada mahasiswa yang berorganisasi berada dalam kategori sedang. Untuk rerata empirik prokrastinasi akademik sebesar 51.10 dan rerata hipotetik prokrastinasi akademik sebesar 48 dengan standar deviasi 10.66, hal ini menunjukkan bahwa prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang berorganisasi dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Shanawaz (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara harga diri terhadap prokrastinasi akademik, dimana ketika harga diri rendah maka prokrastinasi akademik tinggi, sebaliknya apabila harga diri tinggi maka prokrastinasi akademik mahasiswa akan menurun. Selain itu didukung juga oleh penelitian dari Rafique (2012) yang menjelaskan bahwa mahasiswa dengan harga diri yang tinggi maka prokrastinasi akademiknya rendah.

Pada penelitian ini deskripsi sampel berdasarkan jenis kelamin dilihat dari rerata empirik harga diri pada responden perempuan sebesar 50.30 dan rerata empirik harga diri laki-laki sebesar 52.48. dimana dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan harga diri pada laki-laki dan perempuan. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Copersmith (dalam Burn, 1998) menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi harga diri individu pada pria harga diri dipengaruhi oleh prestasi, adapun pada wanita harga diri lebih dipengaruhi oleh hubungan sosial yang dijalani.

Berdasarkan perhitungan skor rerata empirik diketahui bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama berada dalam kategori sedang untuk prokrastinasi akademik. Namun untuk skor rerata empirik perempuan sebesar 50.30 lebih tinggi dibandingkan skor rerata empirik laki-laki sebesar 52.46. Hal ini menurut Ferrari dan Beck (1998) dikarenakan prokrastinasi akademik dapat dijumpai pada semua ras dan tidak terkait pada jenis kelamin manapun. Hal ini juga didukung oleh penelitian Akinsola, Tella, dan Tella (2007) yang menemukan jenis kelamin tidak mempengaruhi prokrastinasi akademik.

Selanjutnya deskripsi berdasarkan usia terbagi menjadi tiga kelompok dilihat dari rerata empirik harga diri pada responden dengan usia 18 sampai dengan 19 tahun sebesar 22.63 kemudian responden dengan usia 20 sampai dengan 21 tahun sebesar 25.39 dan responden dengan usia 22 sampai dengan 23 tahun sebesar 26.67. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rerata empirik harga diri usia 22 sampai 23 tahun lebih tinggi dari usia 18 sampai dengan 19 tahun dan usia 20 sampai 21 tahun. Dapat disimpulkan bahwa harga diri dapat dipengaruhi oleh usia. Hal ini sesuai dengan penelitian Robins dan Orth (2014) yang menyatakan bahwa harga diri seseorang mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan usianya. Harga diri seseorang pada anak-anak tinggi, menurun saat remaja meningkat secara bertahap sepanjang masa dewasa dan menurun di usia tua.

Pada deskripsi sampel berdasarkan tingkatan mahasiswa dilihat dari rerata empirik harga diri mahasiswa tingkat empat sebesar 26.3. Kemudian untuk mahasiswa tingkat dua dengan skor rerata empirik harga diri 22.16 pada mahasiswa tingkat satu skor rerata harga diri 22.67 dan skor rerata harga diri mahasiswa tingkat tiga sebesar 25.09. Untuk mahasiswa tingkat satu dan tingkat dua termasuk dalam kategori sedang, sedangkan untuk mahasiswa tingkat tiga dan tingkat empat termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya deskripsi sampel berdasarkan lama mengikuti organisasi dilihat dari rerata empirik harga diri pada waktu 3 sampai 12 bulan rerata empirik sebesar 23.40 kemudian lama 13 sampai dengan 22 bulan sebesar 23.70 sedangkan untuk lama 23 sampai dengan 32 bulan sebesar 24.40 dan untuk waktu 33 sampai 42 skor rerata empirik harga diri sebesar 24.65. Untuk semua kategori rerata empirik harga diri lama mengikuti organisasi termasuk dalam kategori sedang. Pada deskripsi sampel berdasarkan usia dilihat dari rerata empirik prokrastinasi akademik responden dengan usia 18 sampai 19 tahun adalah 51.09 berada pada kategori sedang. Usia 20 sampai 21 tahun sebesar 50.11 dan usia 22 sampai 23 tahun dengan nilai rerata sebesar 53.11. Nilai rerata empirik prokrastinasi akademik berdasarkan usia responden termasuk ke dalam kategori sedang.

Selanjutnya nilai rerata empirik prokrastinasi berdasarkan tingkatan mahasiswa. Untuk mahasiswa tingkat empat skor

rerata prokrastinasi akademik sebesar 51.26. Kemudian untuk mahasiswa tingkat dua dengan nilai sebesar 52.48. Untuk mahasiswa tingkat satu nilai rerata empirik sebesar 48. Sementara itu untuk mahasiswa tingkat tiga nilai rerata empirik prokrastinasi akademiknya adalah 50.82. Berdasarkan lama mengikuti organisasi nilai rerata prokrastinasi untuk waktu tabel diatas nilai rerata harga diri tertinggi pada waktu 23-32 bulan dengan nilai untuk nilai rerata prokrastinasi akademik tertinggi dapat dilihat pada waktu 13-22 bulan dengan nilai 52,25 , untuk waktu 23-32 bulan dengan nilai 52.12, nilai rerata prokrastinasi untuk waktu 3-12 bulan sebesar 51.25, dan untuk waktu 33-42 bulan dengan nilai 47.93. Semua kategori sampel rerata harga diri dan prokrastinasi akademik termasuk dalam kategori sedang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh self esteem dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Harga diri mempengaruhi prokrastinasi akademik sebesar 4% dimana sisanya 96% merupakan faktor lain yang mempengaruhi diluar dari penelitian. Hal ini memperkuat hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi harga diri maka semakin rendah prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi. Sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin tinggi prokrastinasi akademik pada mahasiswa yang mengikuti organisasi.

Terdapat beberapa saran terkait temuan hasil penelitian ini. Pertama, untuk mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki harga diri yang berada pada kategori sedang. Oleh karena itu diharapkan mahasiswa dapat meningkatkan harga diri dengan melakukan evaluasi dan penerimaan terhadap diri dengan lebih percaya diri saat bergabung didalam sebuah organisasi, optimis, serta bertanggung jawab membagi waktu antara tugas perkuliahan dan kegiatan organisasi sehingga dapat mencegah meningkatnya prokrastinasi pada tugas-tugas akademik. Kedua, untuk penelitian selanjutnya yang berminat mengangkat tema yang sama diharapkan dapat memper-timbangkan variabel-variabel lain seperti efikasi diri, manajemen waktu, dan regulasi diri yang lebih memungkinkan memiliki pengaruh dengan prokrastinasi akademik selain harga diri. Kemudian diharapkan mampu mempertimbangkan mengambil sampel penelitian karakteristik sampel yang lebih spesifik. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah menggunakan data tambahan seperti observasi dan wawancara agar hasil yang didapat lebih mendalam dan sempurna, karena tidak semua hal dapat diungkap dengan angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinsola, M. K., Tella, A., & Tella, A. (2007). Correlates of academic procrastination and mathematics achievement of university undergraduate students. *Eurasia Journal*

- of Mathematics, Science, & Technology Education*, 3 (4), 363-370.
- Batool, S. S., Khursheed, S., & Jahangir, H. (2017). Academic procrastination as a product of low self-esteem: A mediational role of academic self-efficacy. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 195-211.
- Beck, B.L., Konns, S. R., & Miligrim, D.L. (2000). Correlates. & consequences of behavioural procrastination: The effects of academic procrastination, self consciousness, self-eteem & self-handicaping, *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15(5), 3-13.
- Beswick, G. (1988). Psychological antecedents of student procrastination. *Australian Psychologist*, 23(2), 207-217.
- Biljums. (2017). *Pentingnya kamu mengikuti organisasi saat kuliah*.
<https://today.line.me/id/pc/article/Pentingnya+Berorganisasi+Saat+Kam+Kuliah-ropJ7X> diakses tanggal 22 Juni 2018.
- Branden, N. (2001). *Kiat jitu meningkatkan harga diri*. Jakarta : PT. Pustaka Delaprapstasa.
- Burka, J., & Yuen, L. (2008). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. Cambridge: Da Capo Press.
- Burn,R.B. (1998). *Konsep diri: Teori, pengukuran, perkembangan, dan perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Caesari, Y. K., & Listiara, A. (2013). "Kuliah versus organisasi" studi kasus mengenai strategi belajar pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi mahasiswa pecinta alam Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 12(2), 164-175.
- Chen, B. B., Shi, Z., & Wang, Y. (2016). Do peers matter? Resistance to peer influence as mediator between self-esteem and procrastination undergraduates. *Frontiers in Psychology*, 7, 1529.
- Duru, E., & Balkis, M. (2017). Procrastination, selfesteem, academic performance, and well-being: A moderated mediation model. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 97-111.
- Elis, A. & Knaus, W. J. (1977). *Overcoming procrastination*. New York: America Library.
- Fabio, A. D. (2006). Decisional procrastination correlates: personality traits, self esteem or perception of cognitive failure. *International Journal Education*, 6, 109-122.
- Fee, R. L., & Tangney, J. P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt? *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15, 167-184.
- Elis, S., & Tod, J. (2009). *Behavior for learning*. New York : Routledge.
- Ferrari, J. R., & Beck, B. L. (1998). Affective response before and after fraudulent excuses by academic procrastinator. *Education*, 118(4), 529-537.

- Ferrari, J. R., Jhonson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment*. New York: Springer Science+Business Media.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: the sociometer hypothesis. *J. Pers. Soc. Psychol.* 68, 518-530
- Lee, E. (2005). The relationship of motivation and flow experienceto academic procrastination in university students. *The Journal of Genetic Psychology*, 166(1), 5-14.
- Mancina, K., & Ferrari, J. R. (2009). In the eye of the beholder: Regret and life satisfaction for the chronic procrastinator. Biennial procrastination research conference ababstract. Toronto: University Toronto.
- Mandari, A. (2015). *Kontribusi kecenderungan tipe kepribadian interovert terhadap perilaku prokrastinasi akademik pada mahasiswa*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Universitas Gunadarma.
- Rafique, R., & Saleem, M. (2012). Procrastination and self-esteem among university students. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(2) 50-53.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescence self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rozental, A., & Calbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of common self-regulatory failure. *Journal of Clinical Psychology*, 5, 1488 -1502.
- Salem, M., & Rafique, R. (2012). Procrastination and self-esteem among university students. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(2), 50-53.
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1) 12-25.
- Sokolowska, J. (2009). *Behavioral, cognitivem affective, and motivational dimensions of academic procrastination among community college students: A methodology approach*. Disertation. New York: Fordham University.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133 (1), 65-94.
- Tamini, B. K., Minakhany, G., & Zare, F. (2013). Academic procrastination and its relationship with self-esteem and life

- satisfaction. *International Journal of Psychology*, 7(1), 87-104.
- Tetan, M. J. (2013). Hubungan antara self esteem dan prokrastinasi akademik pada mahasiswa angkatan 2010 Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. *Calyptra*, 2(1), 1-17.
- Yong, F. L. (2010). A study on the assertiveness and academic procrastination of English and communication students at a private university. *American Journal of Scientific Research*, 9, 62-72.

WORK FAMILY-CONFLICT DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA IBU BEKERJA

¹Pratiwi Isti Anggarwati, ²Winny Puspasari Thamrin
^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²winny.puspasari@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan work family conflict dan psychological well being pada ibu bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang ibu yang bekerja pada perusahaan swasta di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psychological well-being yang diadaptasi modifikasi dari Juita (2017) dan skala work family conflict yang diadaptasi dari Thamrin (2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi product pearson. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif work family conflict dan psychological well-being pada ibu bekerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat work family conflict individu maka semakin rendah tingkat psychological well-being, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata kunci: ibu bekerja, psychological well-being, work-family conflict

Abstract

This study aims to examine the relationship of work family conflict and psychological well being in working mothers. Respondents in this study were 96 mothers who worked at private companies in the city of Tangerang. This research uses a quantitative approach or method. The measuring instrument used in this study uses a psychological well-being scale adapted to a modification from Juita (2017) and a work family conflict scale adapted from Thamrin (2018). The sampling technique used in this study used purposive sampling. Hypothesis testing uses Pearson product correlation test. Pearson correlation test results show that there is a negative relationship between work family conflict and psychological well-being in working mothers. This means that the higher the level of individual work family conflict, the lower the level of psychological well-being, so the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: psychological well-being, work-family conflict, working mother

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, dunia industri dituntut untuk mengutamakan kesetaraan gender antara kedudukan pekerja pria dan pekerja wanita. Pandangan lama yang menyebutkan peran wanita hanya sebatas mengerjakan berbagai kegiatan domestik, mencakup peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga telah terganti oleh pandangan baru (Indriyani,

2009). Kini wanita Indonesia dapat menyetarakan diri dengan kaum pria dalam berbagai bidang, baik dalam bidang politik, bidang ekonomi maupun bidang sosial. Peran wanita dinilai semakin profesional dalam berkarya dan berkontribusi dalam lingkungan kerja (Asyari, 2007).

Di dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan memiliki kecenderungan untuk lebih memilih mempekerjakan wanita

dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita adalah pekerja yang tekun, teliti, hati-hati, tidak senang protes, dan menerima apa adanya, bahkan prestasi wanita jauh lebih baik dibanding pria untuk jenis pekerjaan tertentu (Goldsmith, 1990). Adanya kecenderungan perusahaan masa kini yang lebih memilih mempekerjakan wanita dari pada pria menimbulkan peningkatan terhadap jumlah pekerja wanita di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017, menurut Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan pada bulan Februari 2017, jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan sebesar 2.33% yaitu dari sebelumnya 52.71% menjadi 55.04%.

Kesetaraan gender bagi wanita dan ditambah dengan peningkatan tenaga kerja wanita memberikan dampak pada banyaknya jumlah wanita yang memilih bekerja di luar rumah, tidak terkecuali bagi wanita yang sudah menikah, banyak diantara mereka yang memilih untuk menjadi wanita karier. Wanita karier adalah wanita yang menekuni sesuatu atau beberapa pekerjaan yang dilandasi oleh keahlian tertentu yang dimilikinya untuk mencapai suatu kemajuan dalam hidup.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan seorang wanita memilih untuk menjadi wanita karier. Menurut Javiland (2000), wanita termotivasi untuk bekerja karena tiga alasan, yaitu kebutuhan ekonomi, adanya peran dalam keluarga yang memunculkan perasaan bosan sehingga

mereka termotivasi untuk mencari alternatif kegiatan lain terutama saat anak mulai memasuki usia sekolah, dan memenuhi kebutuhan psikologis, seperti status dan kontak sosial, realisasi potensi serta hasrat untuk berguna bagi masyarakat.

Beberapa faktor penyebab ibu bekerja yang dijelaskan oleh Javiland (2000) sejalan dengan konsepsi *well-being* menurut pendekatan *eudaimonic* atau yang lebih dikenal dengan *psychological well-being*. Waterman (1993) mengemukakan bahwa konsepsi *well-being* dalam pandangan *eudaimonic* menekankan pada bagaimana cara individu hidup dalam *daimon* atau diri sejatinya (*true self*). *Daimon* mengacu pada potensi yang dimiliki tiap individu, berupa realisasi diri yang diwujudkan dengan pemenuhan hidup. Pandangan *eudaimonic* mengenai *well-being* berfokus pada realisasi diri, ekspresi pribadi, dan sejauh mana seseorang mampu mengaktualisasikan potensi dirinya.

Lebih lanjut, Ryff (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* diartikan sebagai suatu usaha pencapaian kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang. *Well being* tidak terbatas hanya pada pencapaian kepuasan tetapi sebagai usaha untuk mencapai kesempurnaan yang merepresentasikan potensi yang dimiliki oleh individu. Menurut Ryff (1989), ketika individu memiliki *psychological well-being* yang baik, individu dapat berfungsi dengan baik. *Psychological well-being* meng-gambarkan keadaan mental yang sehat

sehingga dapat mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan. Untuk itu *psychological well-being* penting untuk dicapai bagi ibu bekerja. Sebab bagi ibu bekerja, dengan bekerja mampu meningkatkan harga diri dan mampu merepresentasi potensi yang mereka miliki (Betz, Cleveland, Rogers & Deboer dalam Matlin, 2012).

Memilih untuk bekerja bagi wanita dapat menimbulkan beberapa dampak, baik bagi pekerjaan maupun bagi keluarga. Terlebih bagi wanita yang sudah menikah. Ibu yang memutuskan bekerja mungkin akan merasakan hilangnya kebebasan, peningkatan tanggung jawab, dan perubahan dalam hubungan suami-istri. Terlebih perasaan khawatir yang akan dirasakan oleh ibu yang meninggalkan anaknya untuk waktu yang cukup lama disaat ibu harus bekerja. Selain itu, berbagai tekanan yang ditimbulkan dari ketidakmampuan ibu untuk mengasuh anak dan tekanan di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan, emosi yang tidak stabil, dan perasaan bersalah (Hansen & Cramer, 1984). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galinsky, Bond, dan Friedman (1996) menyebutkan bahwa 58% karyawan yang telah berumah tangga dan memiliki anak merasa cemas dengan tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan keluarga. Menurut Robbins (2003) berbagai konflik yang dapat terjadi pada ibu bekerja disebabkan karena ibu yang bekerja memiliki dua peran utama, yaitu sebagai ibu dan juga sebagai karyawan. Sejalan dengan hal

tersebut, Marettih (2013) menyebutkan bahwa perempuan yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi *work-family conflict* meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict*, namun perempuan lebih mendapat sorotan karena masyarakat masih menganggap tugas perempuan adalah mengerjakan pekerjaan domestik.

Work-family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict*, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Grandey, Bryanne, dan Ann (2005) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi

seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam pada diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya. Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa konflik dapat muncul ketika waktu yang digunakan individu untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya, tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan peran lainnya, dan tuntutan perilaku di suatu peran bertentangan dengan harapan berperilaku di peran yang lainnya. Adanya peran ganda ini membuat para ibu sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu dengan anak-anak. Sehingga beberapa ibu memilih bekerja paruh waktu sehingga pekerjaan memiliki waktu yang fleksibel, agar ibu tetap dapat mengakomodasi tanggung jawab dalam keluarga (Hansen & Cramer, 1984). Di sisi lain, tidak semua ibu bekerja dapat memilih pekerjaan yang memiliki waktu yang fleksibel. Seperti karyawan pada suatu instansi, baik pemerintah ataupun swasta. Terlebih pada karyawan swasta yang memiliki jam kerja terikat, tuntutan target kerja perusahaan yang tinggi, serta aturan perusahaan yang ketat, ditambah jam kerja tambahan yang tinggi (lembur) dan tidak adanya bantuan asisten rumah tangga untuk membantu ibu dalam menjalankan kegiatan domestik seorang ibu bekerja, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

terhadap fenomena tersebut pada karyawan di sebuah perusahaan swasta.

Penelitian terkait *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada karyawan dilakukan oleh Ayo, Henry, dan Adebukola (2009) pada 300 orang staff sekolah (guru dan non-guru) di Nigeria. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada karyawan staff sekolah. Penelitian lain juga dilakukan oleh Lumbangaol dan Ratnaningsih (2018) menggunakan 63 sampel wartawati radio menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan psikologis.

Dengan jam kerja yang terikat, tuntutan target kerja perusahaan yang tinggi serta beberapa aturan perusahaan yang ketat, jumlah jam tambahan (lembur) yang cukup tinggi dan tidak adanya bantuan asisten rumah tangga untuk membantu ibu dalam menjalankan kegiatan domestik, ibu yang bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan swasta lebih berpotensi untuk mengalami konflik kerja keluarga (*work-family conflict*). Dengan demikian *psychological well-being* dirasa penting untuk dimiliki bagi setiap wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk berkarier. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dan *work-family conflict* pada wanita bekerja.

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian ini adalah ibu bekerja sejumlah 96 orang yang tinggal di Tangerang. Beberapa kriteria partisipan yang dipegang adalah (1) memiliki anak di bawah usia 18 tahun, (2) tinggal serumah dengan anak, dan (3) tidak memiliki asisten rumah tangga.

Psychological well-being adalah bentuk pencapaian yang berasal dari potensi diri yang direalisasikan dalam bentuk penerimaan terhadap diri dan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan adanya ketertarikan aktif pada aktivitas sehari-hari dan perasaan hidup lebih baik yang dirasakan oleh individu. Untuk mengetahui *psychological well-being* digunakan skala *psychological well-being* yang disusun berdasarkan 6 dimensi *psychological well-being* milik Ryff (1989) yang diadaptasi modifikasi dari Juita (2017). Adapun dimensi-dimensi *psychological well-being* yang diukur adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Pada skala ini, aitem dengan daya diskriminasi yang baik tersisa 17 butir dengan reliabilitas sebesar 0.790.

Work-family conflict adalah ketidakseimbangan antara tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga yang menyebabkan adanya konflik dalam diri individu, sehingga individu akan lebih aktif berpartisipasi pada salah satu peran dan akan sulit untuk memenuhi peran yang lain. Untuk mengetahui *work-family conflict* digunakan skala *work-*

family conflict yang disusun berdasarkan 3 bentuk *work-family conflict* milik Greenhaus dan Beutell (1985) yang telah dimodifikasi oleh Thamrin (2018). Adapun bentuk-bentuk *work-family conflict* yang diukur adalah *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Skala ini memiliki aitem dengan daya diskriminasi baik sejumlah 17 butir dengan reliabilitas sebesar 0.856.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode product moment Pearson. Hal ini berguna untuk mengungkap korelasi *psychological well-being* dan *work-family conflict* ditunjukkan oleh nilai korelasi dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar -0.434 ($p < .01$) yang menunjukkan ada hubungan negatif *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka semakin rendah tingkat *psychological well-being* individu. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik waktu (*time-based conflict*) menjadi penentu paling tinggi bagi *psychological well-being* pada ibu bekerja. Hal ini disebabkan karena beberapa hal diantaranya, ibu bekerja

memiliki waktu kerja yang tidak fleksibel (sesuai dengan peraturan perusahaan), selain itu terdapat waktu kerja tambahan (lembur) yang terlalu lama sehingga ibu yang bekerja sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga termasuk menyelesaikan berbagai kegiatan domestik rumah tangga, serta ibu yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak dibawah usia 18 tahun, sehingga pengawasan orang tua (terutama ibu) dirasa masih sangat dibutuhkan.

Jika menjalani profesi sebagai karyawan dibutuhkan kerja keras, maka bagi ibu bekerja dibutuhkan kerja keras dua kali lipat. Ibu bekerja harus membagi atensi pada pekerjaan dan keluarga. Pemenuhan tuntutan peran yang dialami oleh ibu bekerja dapat mengarahkan ibu bekerja kepada situasi yang menekan (*work-family conflict*), terlebih bagi ibu bekerja yang memiliki anak dibawah usia 18 tahun dan tidak memiliki asisten rumah tangga. Konflik peran akan menghadapkan ibu bekerja pada sebuah pilihan yang sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau karier berjalan dengan baik dan sukses, maka keberadaan individu tersebut dalam keluarga akan lebih sedikit dan secara langsung peran di dalam keluarga tidak dapat berfungsi secara maksimal. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak mungkin bagi individu untuk fokus memenuhi semua harapan pekerjaan dan peran keluarga mereka, karena setiap peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Perasaan tertekan yang dirasakan oleh ibu

bekerja dalam memenuhi berbagai tuntutan peran menandakan bahwa ibu bekerja memiliki ketidakmampuan dalam mengendalikan lingkungan yang begitu kompleks. Penguasaan lingkungan merupakan dimensi dari *psychological well-being*, sehingga individu yang tidak dapat mengendalikan lingkungan dengan baik terindikasi memiliki *psychological well-being* yang rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu dengan *work-family conflict* yang tinggi pada penelitian ini disebabkan karena ketidakmampuan individu dalam mengatur berbagai peran serta tuntutan dalam lingkungan yang disebabkan oleh waktu kerja yang tidak fleksibel, jam kerja (lembur) yang tinggi, tidak adanya bantuan asisten rumah tangga serta usia anak yang kurang dari 18 tahun, sehingga kesulitan dalam mengatur peran serta tuntutan yang dialami individu tersebut dapat menurunkan tingkat *psychological well-being* pada individu. Huppert (2009) menjelaskan bahwa individu dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki pemikiran yang fleksibel, kreatif, dan kesehatan fisik yang prima. Sehingga individu dengan *psychological well-being* yang tinggi mampu mengelola diri serta lingkungannya pada hal-hal yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idriani dan Sugiasih (2016) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dan *psychological well-*

being pada karyawan PT. SC Enterprises Semarang. *Work-family conflict* karyawan tersebut berada pada kategori tinggi dan *psychological well-being* yang ada termasuk dalam kategori rendah. Hal ini bisa dilihat bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu hambatan bagi wanita yang telah menikah, memiliki anak, dan bekerja, dalam mengaktualisasikan kemampuannya, sehingga wanita rentan mengalami kesejahteraan psikologis yang rendah. *Work-family conflict* membuat wanita dilema antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja, wanita merasa sangat lelah karena dituntut untuk menjalankan perannya secara seimbang sebagai wanita karir dan juga ibu rumah tangga. Dari masalah anak hingga tidak bisa mengurus pekerjaan rumah secara total, kurangnya waktu bersama suami, dan kemungkinan terjadi perselingkuhan yang dilakukan suami karena suami merasa dinomorduakan dengan pekerjaan. Kondisi demikian terjadi pada wanita mengalami *work-family conflict* dan wanita memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah.

Untuk mengaktualisasikan diri, baik secara publik maupun domestik, ibu bekerja berusaha untuk selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Thompson & Bunderson, 2011). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marretih (2013). Bahwa sedapat mungkin, ibu bekerja akan mengatur waktu dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan diluar dan pekerjaan rumah tangga. Namun pada penelitian

tersebut menunjukkan hasil bahwa, saat ibu bekerja berusaha untuk menyeimbangkan waktu, seringkali membuat ibu bekerja menghadapi dilema dan atau konflik dalam melakukan peran sebagai ibu dan sebagai perempuan bekerja. Di satu sisi ada keinginan ibu bekerja untuk mengembangkan diri, meniti karier, dan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Di sisi lain, ibu bekerja juga mempunyai peran sebagai ibu dan istri yang memiliki tanggung jawab untuk merawat anak, memasak, dan merapikan rumah.

Berdasarkan hasil deskriptif dua variabel dengan melihat *mean* empirik pada *psychological well-being* sebesar 64.63, hal ini menunjukkan *psychological well-being* berada pada kategori tinggi. Pada *mean* empirik *work-family conflict* sebesar 42.82 dan menunjukkan *work-family conflict* pada kategori sedang. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa responden memiliki *psychological well-being* yang tinggi serta memiliki *work-family conflict* yang sedang. Hasil ini memperlihatkan bahwa dengan tingginya *psychological well-being* yang dimiliki akan menurunkan tingkat *work-family conflict* pada ibu bekerja. Sebagai wanita, ibu bekerja tetap menjalankan peran tradisional yang melekat pada diri mereka. Hal ini dapat terlihat bahwa ibu bekerja memiliki keyakinan yang dapat memberikan makna dan arah bagi kehidupannya. Ibu bekerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki anak dibawah usia 18

tahun. Selain karena dorongan akan kebutuhan aktualisasi diri, ibu yang memilih bekerja pada penelitian ini juga di dorong dengan keinginan yang kuat akan banyaknya kebutuhan yang diperlukan oleh anak, seperti keinginan ibu agar dapat memberikan pendidikan yang tinggi bagi anak, bahkan beberapa ibu dalam penelitian ini mengaku bahwa suami mereka tidak bekerja karena sulitnya mencari pekerjaan bagi laki-laki. Dengan berbagai permasalahan tersebut memunculkan suatu tujuan bahwa hidup harus tetap berjalan dan ketika ibu bekerja, hasil dari kerja kerasnya akan sangat bermakna bagi keberlangsungan hidup keluarga individu tersebut.

Tujuan hidup yang dimiliki ibu bekerja dalam menjalankan peran gandanya dengan seimbang menunjukkan ibu bekerja memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti dan Sawitri (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada KOWAD di KODIM IV/Diponegoro. Hal ini menggambarkan bahwa anggota ibu bekerja mampu menyeimbangkan peran di ranah keluarga dalam dimensi waktu, ketegangan dan perilaku secara baik, sehingga berdampak pada rendahnya konflik peran pekerjaan-keluarga. *Psychological well-being* pada ibu bekerja tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa anggota ibu bekerja cenderung memaknai hidup secara positif atas dua peran

yang dijalankan, yaitu sebagai anggota karyawan dan juga sebagai ibu rumah tangga.

Pada penelitian ini, deskripsi subjek berdasarkan usia yang terdiri dari usia 18-29 tahun berjumlah 24 orang, dan usia 30-64 tahun berjumlah 72 orang. Pada hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa ibu bekerja pada usia 18-29 tahun memiliki *mean* empirik *psychological well-being* pada kategori tinggi dengan nilai 64.04, dan pada usia 30-64 tahun memiliki *mean* empirik *psychological well-being* pada kategori tinggi dengan nilai 64.83. Pada *mean* empirik *work-family conflict* usia 18-29 tahun memiliki *mean* empirik *work-family conflict* pada kategori sedang dengan nilai 43.08, pada usia 30-64 tahun memiliki *mean* empirik *work-family conflict* pada kategori sedang dengan nilai 42.74.

Dilihat dari hasil tersebut ternyata semakin bertambahnya usia tidak menjamin akan semakin tinggi pula *psychological well-being* ibu bekerja pada hasil tersebut menunjukkan bahwa baik pada usia 18-29 tahun maupun 30-64 tahun ibu bekerja memiliki *psychological well-being* dengan kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Tanujaya (2014) yang menyatakan bahwa usia tidak berhubungan dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Ryff dan Singer (1996) bahwa penguasaan lingkungan dan otonomi diri cenderung meningkat seiring bertambahnya usia, khususnya saat beranjak dari masa dewasa awal menuju dewasa madya. Namun pada

psychological well-being baik pada usia 18-29 tahun dan 30-64 tahun berada pada kategori tinggi, sedangkan pada *work-family conflict* baik pada usia 18-29 tahun dan 30-64 tahun berada pada kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* yang tinggi mampu menurunkan tingkat *work-family conflict* pada ibu bekerja.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa baik jabatan operator atau *leader* memiliki hasil kategori *psychological well-being* yang tinggi dan *work-family conflict* yang rendah. Berdasarkan *mean* empirik *work-family conflict*, total skor untuk jabatan *leader* memiliki skor sebesar 42.33. Sedangkan hasil *mean* empirik *work-family conflict* untuk jabatan operator memiliki skor sebesar 42.89. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa posisi yang dijalankan ibu bekerja pada perusahaan tidak mempengaruhi *work-family conflict*.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan gaji yang menunjukkan bahwa *mean* empirik *psychological well-being* dari subjek dengan gaji 3-6 juta per bulan memiliki kategori tinggi dengan nilai sebesar 66. Sementara itu, *mean* empirik *psychological well-being* dari subjek dengan gaji 1-3 juta perbulan memiliki kategori sedang dengan nilai sebesar 61.63. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besaran gaji yang diterima mempengaruhi tingkat *psychological well-being*. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014), bahwa terdapat korelasi positif antara gaji dengan

kesejahteraan psikologis pada karyawan. Artinya semakin meningkat gaji yang diterima oleh karyawan *cleaner*, akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa *mean* empirik *psychological well-being* tidak terdapat perbedaan pada kategori subjek berdasarkan lulusan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), maupun Sekolah Menengah Atas (SMA) termasuk pada kategori tinggi. Namun pada subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* yang paling tinggi yaitu 65.93. Sementara pada subjek dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* sebesar 62.75, dan subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* sebesar 63.12. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir mempengaruhi *psychological well-being* pada ibu bekerja. Adanya variasi *psychological well-being* ditinjau dari tingkat pendidikan sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Lianawati (2008) yang menyebutkan bahwa pendidikan yang tinggi menuntut individu untuk menampilkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Misalnya otonomi dan penguasaan lingkungan, dua aspek yang harus tampil pada seorang mahasiswa namun belum banyak dituntut dan

dipelajari oleh murid SD. Selanjutnya subjek dengan pendidikan tinggi lebih dapat memahami isi kuesioner dan subjek dengan pendidikan tinggi lebih mungkin mendapatkan pekerjaan yang lebih memungkinkan individu untuk lebih otonom, menguasai lingkungan, menjalin hubungan positif dengan orang lain, dan sebagainya.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) termasuk dalam kategori sedang namun memiliki skor paling tinggi sebesar 45.75. Sementara itu, *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) termasuk dalam kategori sedang dengan skor sebesar 44.77, dan *mean* empirik *work-family conflict* dari subjek dengan lulusan Sekolah Menengah Akhir (SMA) termasuk dalam kategori sedang dengan skor sebesar 41.02. Berdasarkan hasil skor *mean* empirik menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat menentukan tinggi rendahnya *work-family conflict*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ammons dan Kelly (2008) yang menyatakan bahwa subjek dengan pendidikan yang rendah cenderung mengalami konflik dari keluarga kemudian mengganggu pekerjaan sedangkan subjek yang memiliki pendidikan tinggi cenderung mengalami konflik dari pekerjaan yang mengganggu keluarga. Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa subjek yang memiliki anak ≥ 3 orang

anak memiliki nilai skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 61.39 dan masuk pada kategori sedang. Sementara subjek yang memiliki 1 anak memiliki skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 64.21 dan masuk pada kategori tinggi. Sedangkan subjek yang memiliki 2 anak memiliki skor *mean* empirik *psychological well-being* dengan nilai 65.72 dan masuk pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah anak dapat menurunkan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2013) menyebutkan bahwa sebuah keluarga yang memiliki jumlah anak lebih dari 3 merupakan kelompok dengan skor kesejahteraan psikologis yang terendah. Bahkan pada kelompok keluarga yang tidak atau belum memiliki anak justru memiliki skor kesejahteraan yang paling tinggi. Hal ini disebabkan karena keluarga yang tidak memiliki anak memberikan lebih banyak waktu luang bagi pasutri untuk lebih otonom dan mampu menangani aktivitas-aktivitas tanpa terganggu oleh urusan pengasuhan anak.

Pada hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa *mean* empirik *work-family conflict* tidak terdapat perbedaan pada kategori subjek yang memiliki anak 1 orang dengan nilai skor *mean* empirik 41.50, lalu 2 orang dengan nilai skor *mean* empirik 41.13, bahkan ≥ 3 orang anak dengan nilai skor *mean* empirik 49.50.

Hasil deskripsi subjek berdasarkan jumlah anak pada hasil keseluruhan menunjukkan kategori sedang. Namun pada subjek yang memiliki anak ≥ 3 orang memiliki skor paling tinggi sebesar 49.50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah anak menentukan tinggi rendahnya *work-family conflict* pada ibu bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2013) bahwa jumlah anak serta usia anak mempengaruhi tingkat konflik peran pada perempuan yang memilih untuk bekerja. Semakin banyak jumlah anak tentu menambah beban tugas seorang ibu sehingga kemungkinan mengalami konflik peran akan semakin tinggi. Selain itu, usia anak juga mempengaruhi semakin anak berusia balita, maka akan semakin membutuhkan perhatian dan perawatan yang fisik lebih banyak jika dibandingkan dengan anak-anak dengan usia yang lebih besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini membuktikan secara empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan *work-family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Berdasarkan analisis rerata empirik, *work-family conflict* pada ibu bekerja di kota Tangerang masuk dalam kategori sedang, sementara *psychological well-being* pada ibu bekerja di kota Tangerang termasuk dalam kategori tinggi.

Bagi ibu bekerja, diharapkan untuk tetap mempertahankan *psychological well-*

being yang baik seperti belajar untuk lebih mengenal diri, menggunakan kelebihan yang dimiliki dengan lebih efektif, guna meminimalisir *work-family conflict* yang rentan dialami oleh ibu yang memilih bekerja. Bagi instansi, diharapkan mampu mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya *work-family conflict* pada ibu bekerja seperti faktor jabatan yang lebih tinggi, gaji yang lebih rendah, tingkat pendidikan yang lebih rendah, serta jumlah anak yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ammons, S. K., & Kelly, E. L. (2008). Social class and the experience of work family conflict during the transition to adulthood. *New Dirrection for Child and Adolescent Development*, 119, 71-84.
- Asyari, Y. (2017, november 30). *Jawapos.com*. Retrieved 06 29, 2018, from <https://www.jawapos.com/ekonomi/3011/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>
- Ayo, H. T., Henry, A. S., Adebukola, K. T. (2009). Psychological variables as predictors of work-family conflict among secondary school teachers in irele local goverment area ondo state nigeria. *Pakistan Journal of Sosial Sciences*, 6(1), 11-18
- Galinsky, E., Bond, J. T., Friedman, D. E. (1996). The role of employee in addressing the needs of employed

- parents. *Journal of Social Issue*, 52(3), 111-136
- Goldsmith, T. R. (1990). *Secretary must know*. London: Penguin Book.
- Grandey, A. A., Bryanne, L. C., & Ann, C. C. (2005). A longitudinal a multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Arganizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutekk, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Hansen, J. C., & Cramer, S. H. (1984). *Perspective on work and the family: The family therapy collection*. Maryland: Aspen system corporation.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequence. *Journal of Health and Well-being*, 1, 137-164.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT SC Enterprises semarang. *Proveksi*, 11(1), 46-54.
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Javiland, M. (2000). Married women, work, and values. *Monthly Labour Review*, 26-31.
- Juita, Y. R. (2017). *Hubungan antara hardiness dengan psychological well-being pada mahasiswa*. Skripsi (tidak terbitkan).
- Lianawati, E. (2008). Kesejahteraan psikologis istri ditinjau dari sikap peran gender pada pasutri muslim. *Jurnal Pskologi*, 2(1), 29-41.
- Lumbangaol, E. E., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pda wartawati radio. *Jurnal Empati*, 7(1), 221-226.
- Marretih, E. (2013). Work family conflict pada ibu bekerja (studi fenomenologi dalam perspektif gender dan mental). *Jurnal Sosial Budaya*, 10(1), 27-37.
- Matlin, M. W. (2012). *The psychology of women (ed 7)*. Canada: Cengage Learning.
- Pangastuti, B., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan antara konflik peran pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan psikologis pada anggota kowad di Kodim IV Diponegoro. *Jurnal empati*, 4(2), 203-208.
- Rahayuningsih, I. (2013). Konflik peran ganda pada tenaga kerja perempuan. *Jurnal Psikosains*, 5(2), 73-85.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well being meaning measurement and implication for psychotherapy reserch. *Psychosomatic*, 65, 14-23.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP) di pt sinergi integra services. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79.
- Thamrin, W. P. (2018). *Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan job crafting terhadap keterikatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan yang bekerja di bidang teknologi informasi*. Disertasi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work non work conflict and the phenomenology of time. *Work and Occupation*, 28(1), 17-39.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.

REGULASI DIRI DAN *IMPULSIVE BUYING* TERHADAP PRODUK *FASHION* PADA REMAJA PEREMPUAN YANG BERBELANJA *ONLINE*

¹Nada Fitria Siregar, ²Quroyzhin Kartika Rini
^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
²quroyzhin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara regulasi diri dan *impulsive buying* terhadap produk *fashion* pada remaja perempuan yang berbelanja online. Responden penelitian ini adalah 100 orang remaja perempuan dengan rentang usia 18-21 tahun. Untuk mengukur *impulsive buying* dan regulasi diri, peneliti menggunakan skala *Impulsive Buying* dan *SSQR* (*Short Self-Regulation Questionnaire*). Hasil analisis dengan menggunakan *Pearson's Product Moment Correlation* menunjukkan korelasi $r = -0.721$ ($p < .01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dan *impulsive buying* terhadap produk *fashion* pada remaja perempuan yang berbelanja online yang mengartikan bahwa semakin tinggi regulasi diri pada remaja maka semakin rendah remaja melakukan pembelian impulsif. Hal ini menyatakan bahwa regulasi diri memiliki peranan yang penting bagi remaja dalam menentukan perilakunya, salah satunya adalah dalam hal pembelian.

Kata kunci: belanja daring, remaja perempuan, *impulsive buying*, regulasi diri, produk *fashion*

Abstract

This study aims to examine the relationship between self-regulation and *impulsive buying* of fashion products in adolescent girls who shop online. The respondents of this study were 100 teenage girls with age range 18-21 years. To measure *impulsive buying* and self regulation, researchers used the *Impulsive Buying* scale and *SSQR* (*Short Self-Regulation Questionnaire*). The results of the analysis using *Pearson's Product Moment Correlation* showed a correlation of $r = -0.721$ ($p < .01$). This shows that there is a significant negative relationship between self-regulation and *impulsive buying* of fashion products in adolescent girls who shop online which means that the higher the self-regulation in adolescents, the lower adolescents make *impulsive purchases*. This states that self-regulation has an important role for adolescents in determining their behavior, one of which is in terms of purchase.

Keywords: girl, *impulsif buying*, fashion product, online shopping, self-regulation

PENDAHULUAN

Kebutuhan hidup manusia terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Ketika penduduk kian bertambah banyak dan padat, maka kebutuhan konsumsi di dalam masyarakat akan semakin naik. Sebagai konsekuensinya, berbagai macam bentuk, variasi serta sistem berbelanja telah banyak diperbaharui setiap harinya. Berbagai macam

inovasi telah banyak dilakukan guna menarik minat konsumen dan pembeli. Salah satu bentuk inovasi dan kemajuan sistem berbelanja yang sekarang ini mulai banyak dijumpai dalam transaksi jual beli adalah sistem daring. Aminuddin (2013) menjelaskan bahwa belanja daring adalah salah satu cara instan yang biasa dilakukan serta memungkinkan pembeli dan konsumen untuk

memperoleh barang yang diinginkan tanpa harus pergi ke pasar atau pusat perbelanjaan lain yang membuang banyak tenaga serta waktu. Sementara itu, bagi penyedia jasa, sistem belanja daring akan menyediakan berbagai macam fitur barang-barang yang layak dan pantas untuk dijual.

Tren belanja daring di Indonesia telah marak berkembang semenjak beberapa tahun belakangan, hingga kini peminatnya terus meningkat. Arisandy dan Hurriyati (2017) menjelaskan bahwa fenomena berbelanja daring telah dianggap lebih menghemat banyak waktu. Harga yang ditawarkan juga menjadi lebih murah. Pembelian produk belanja daring, menjadi cukup berbeda dengan pembelian apabila datang langsung ke lokasi toko yang bersangkutan. Di belanja daring, barang dapat dikirim ke berbagai daerah atau negara, adapun toko langsung biasanya hanya terdapat di daerah-daerah tertentu, jarang terjadinya proses tawar menawar antara penjual dan pembeli. Hal ini terjadi disebabkan penjual dan pembeli tidak bertemu tatap muka atau secara langsung, sehingga produk yang diinginkan oleh pembeli akan dikirimkan ke alamat pembeli sesuai yang diberikan setelah ada kesepakatan. Ongkos kirim kemudian akan dipertimbangkan dan berbeda biayanya, di mana hal ini disesuaikan dengan daerah atau kota yang ingin dituju.

Shwu-Ing (2003) menjelaskan bahwa manfaat lain yang dirasakan dalam melakukan membeli *daring* yaitu manfaat fisiologis, psikologis, dan sosiologis. Di dalam konteks

belanja *daring*, manfaat konsumen yang dirasakan adalah jumlah dari keuntungan belanja *daring* atau kepuasan yang memenuhi tuntutan mereka. Tetapi yang terjadi pada khalayak bahwa individu yang berposisi sebagai konsumen daring seringkali tidak logis dalam berbelanja, sehingga individu atau pembeli tersebut menjadi rentan melakukan pembelian tanpa berbagai pertimbangan dan perencanaan. Hal ini juga terjadi karena banyaknya keunggulan yang ditawarkan dari pihak toko daring itu sendiri. Sebagai konsekuensinya, banyak individu yang kemudian lebih memilih berbelanja daring dari pada di pusat perbelanjaan dalam dunia nyata

Lestari (2018) memaparkan bahwa ada temuan yang cukup menarik dari fenomena berbelanja daring di negara seperti Indonesia. Merujuk pada hasil rekapitulasi *e-commerce* dari Shopee sepanjang tahun 2017, diketahui bahwa ada kecenderungan di mana remaja makin sering terlibat belanja daring. Jumlahnya meningkat 5 kali lipat, terutama pada kelompok remaja di bawah umur 25 tahun dan di atas 15 tahun. Barang-barang daring yang sering mereka beli mayoritas adalah barang-barang *fashion*. Hal ini memperlihatkan bahwa aktivitas digital di kalangan remaja makin berkembang seiring dengan produktivitas dan kemampuan ekonomi yang menyokong mereka. Adapun pakaian dan aksesoris *fashion* masih menjadi produk yang paling banyak dibeli.

Dapat dikatakan bahwa *fashion* di Indonesia kini semakin berkembang meng-

ikuti arus modernisasi. Perkembangan ini menjadikan masyarakat sebagai masyarakat yang selektif di dalam menentukan gaya hidupnya, karena adanya *fashion* akan menunjang penampilan seseorang agar lebih menarik. Produk *fashion* meliputi pakaian, sepatu, tas, aksesoris, dan lain sebagainya. *Fashion* dan kelompok wanita menjadi dua bagian yang sulit terpisahkan antara satu dengan yang lain (Savitrie, 2008). Hal ini diperkuat oleh Keminfo (2013) bahwa pengguna internet terbanyak jenis kelamin adalah wanita berdasarkan usia berada pada usia 15-24 tahun yaitu 47% dan produk *fashion* adalah jenis barang yang sering dibeli secara *daring* oleh pelaku belanja *daring*.

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dipaparkan oleh Mahdalela (1998) bahwa semakin banyak dan meningkatnya jumlah individu yang berbelanja *daring* pada pengguna internet kemudian memicu berbagai permasalahan perilaku belanja *daring* yang tidak normal. Perilaku belanja *daring* yang kurang wajar itu adalah membelanjakan uang untuk membeli sesuatu yang tidak sesuai dengan kebutuhan sesungguhnya. Hal ini sebetulnya menjadi semacam sudut pandang baru bahwa semestinya konsumen dapat membelanjakan uangnya untuk secara lebih bijak dan hanya membeli barang berdasarkan kebutuhannya. Sementara itu pada faktanya, banyak individu atau konsumen berbelanja *daring* membeli barang tanpa didasari kebutuhan yang sifatnya urgen, namun atas dasar keinginan dan dorongan sesaat semata.

Hal ini ditegaskan oleh Fitri (dalam Wathani, 2009) bahwa banyak masyarakat melakukan pembelian bukan dikarenakan kebutuhan utama yang memang betul-betul urgen, melainkan juga karena ingin memenuhi tuntutan hasrat sementara. Aktivitas belanja yang seperti ini biasa disebut sebagai pembelian impulsif. Pembelian impulsif artinya konsumen berbelanja banyak produk tanpa melakukan perencanaan yang matang serta tidak disertai oleh berbagai pertimbangan yang cukup matang.

Verplanken dan Herabadi (2001) menyatakan bahwa *impulsive buying* adalah pembelian tidak rasional dan diasosiasikan dengan pembelian yang cepat dan tidak direncanakan, diikuti oleh adanya konflik pikiran dan dorongan emosional. Dampak negatif atau konsekuensi dari *impulsive buying* diantaranya adalah pembengkakan pengeluaran, rasa penyelesaian yang dikaitkan dengan masalah keuangan, hasrat belanja telah memanjakan rencana (non-keuangan) dan rasa kecewa dengan membeli produk berlebihan (Tinarbuko, 2006). Utami dan Sumaryono (2008) menyatakan bahwa kecenderungan konsumen untuk melakukan berbagai pembelian impulsif sebenarnya dapat direduksi. Hal ini dapat terjadi apabila konsumen memiliki kontrol diri yang baik, di mana salah satunya dengan cara membuat daftar yang berisikan berbagai barang kebutuhan yang memang ingin dibeli terlebih dahulu, sehingga hal tersebut membantu konsumen mengendalikan diri dan mengurangi gaya pembelian impulsif. LaRose

(2001) kemudian juga menegaskan hal ini dengan mengatakan bahwa pada dasarnya pembelian impulsif merupakan karakteristik kurangnya regulasi diri dalam diri konsumen.

Adanya regulasi diri menjadi faktor penting dalam perkembangan remaja. Regulasi diri sendiri termasuk dalam faktor kepribadian dalam hal motivasi. Regulasi diri menjadikan individu memotivasi diri, dapat berpikir untuk menetapkan tujuan personal dan dengan kemampuannya dapat merencanakan strategi, mengevaluasi dan memanipulasi lingkungan sehingga terjadi perubahan lingkungan akibat kegiatan tersebut (Bandura dalam Pervin dkk., 2010). Istriyanti dan Simarmata (2014) menyatakan bahwa regulasi diri merupakan faktor internal yang ada pada diri individu. Taylor (2009) menjelaskan bahwa melalui regulasi diri individu akan terbantu dan dengan mudah dapat menemukan gambaran masa depannya, sehingga menjadi penting untuk dapat mengembangkan keterampilan terkait regulasi diri pada setiap aktivitas yang melibatkan pemahaman diri individu serta keterkaitannya dengan berbagai aspek dan keadaan di luar dirinya.

Selain itu, remaja mampu menyelesaikan masalahnya terutama jika dihadapkan dengan pengambilan keputusan dalam hal pembelian (Feist & Feist, 2010). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Wardani (2010) ada hubungan negatif yang signifikan antara kecenderungan pembelian impulsif dan regulasi diri pada remaja dan juga menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi

diri maka semakin rendah pembelian impulsif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelian impulsif merupakan karakteristik penting dari kurangnya regulasi diri individu. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lulutiana (2017) berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dengan pembelian impulsif pada remaja akhir yaitu 18-23 tahun. Penelitian ini sendiri menunjukkan bahwa regulasi diri berhubungan dengan kecenderungan pembelian impulsif pada remaja. Adapun berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradipto dkk. (2015) hasil uji coba hipotesis menunjukkan temuan yang sama.

Dari penjabaran latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, serta fenomena yang terkait dengan pembelanjaan *daring*, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan regulasi diri dan *impulsive buying* terhadap produk *fashion* pada remaja perempuan yang berbelanja *daring*.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini remaja akhir perempuan sebanyak 100 responden yang berusia mulai dari 18 tahun sampai 21 tahun, membeli produk *fashion* secara *daring* minimal 3 kali dalam satu bulan, mempunyai aplikasi serta akun belanja di media *daring* seperti *Shopee*, *Tokopedia*, *Bukalapak* ataupun *Instagram*.

Impulsive buying dalam penelitian ini adalah suatu kondisi dimana pembelian yang

dilakukan ketika individu atau konsumen dengan secara tiba-tiba serta spontan dalam melakukan pembelian dan tanpa adanya suatu perencanaan sebelumnya tentang apa yang akan dibelinya serta perasaan yang sangat kuat dan berkeras hati untuk membeli sesuatu dengan segera. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Impulsive Buying* dari Verplanken dan Herabadi (2001) meliputi dua aspek, yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Skala ini memiliki 18 aitem dengan daya diskriminasi yang baik dengan reliabilitas sebesar 0.887.

Regulasi diri dalam penelitian ini adalah proses dalam diri seseorang untuk mengatur pencapaian, menentukan target untuk dirinya, mengevaluasi, mempertahankan komitmen, dan mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku pada individu untuk mencapai suatu tujuan disaat tidak adanya kontrol yang berasal dari luar atau lingkungan. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala SSRQ (*Short Self-Regulation Questionnaire*) berdasarkan komponen-komponen regulasi diri dari Neal dan Carey (2005) meliputi *receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing, dan assessing*. Jumlah aitem dengan daya diskriminasi baik dalam skala ini adalah 30 butir dengan reliabilitas sebesar 0.934.

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara regulasi diri dan *impulsive buying* terhadap produk *fashion* pada remaja perempuan yang berbelanja daring maka akan

digunakan teknik korelasi *Pearson product moment*, yaitu hubungan antara dua gejala yaitu regulasi diri dan *impulsive buying*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 24 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara regulasi diri dan *impulsive buying* pada remaja akhir perempuan yang berbelanja daring produk *fashion*. Hasil analisa statistika dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar $r = -0.721$ ($p < .01$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yang artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dan *impulsive buying*. Hubungan korelasi negatif mengartikan bahwa semakin tinggi regulasi diri pada remaja maka semakin rendah remaja melakukan pembelian impulsif. Sebaliknya, semakin rendah regulasi diri pada remaja, maka semakin tinggi remaja melakukan pembelian impulsif. Woolfolk (dalam Husna, 2014) menyatakan bahwa regulasi diri memiliki peranan yang penting bagi remaja dalam menentukan perilakunya. Remaja yang memiliki regulasi diri rendah tidak mampu mengontrol perilakunya dan tidak memperhatikan resiko yang akan terjadi ketika melakukan pembelian, sedangkan remaja yang memiliki regulasi diri yang

tinggi cenderung akan terhindar dari perilaku pembelian impulsif karena remaja tersebut mampu mengendalikan perilakunya dan bertanggung jawab atas segala tindakannya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sumarwan (2011) yang menyatakan bahwa regulasi diri merupakan salah satu faktor pembelian impulsif. Regulasi diri memiliki kontrol yang tidak hanya mempengaruhi perilaku sosial remaja tetapi juga mempengaruhi perilaku membeli remaja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikeluarkan oleh LaRose (2011) bahwa pembelian impulsif merupakan karakteristik dari kurangnya regulasi diri dan hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2010) mengenai perilaku pembelian impulsif dan regulasi diri, penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang bersifat negatif antara regulasi diri dengan pembelian impulsif pada remaja.

Utami dan Sumaryono (2008) menyatakan bahwa kecenderungan individu untuk melakukan pembelian impulsif pada dasarnya bisa saja dikurangi, apabila seseorang memiliki regulasi diri yang baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah membuat daftar barang yang ingin dibeli terlebih dahulu. Adapun alasan responden memilih media daring dalam melakukan pembelian pada penelitian ini dikarenakan praktis dan variatif, sehingga hal tersebut membuat responden menjadi semakin impulsif dalam pembelian barang *fashion*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Shwu-ing

(2003) bahwa dalam konteks belanja daring, manfaat konsumen yang dirasakan adalah jumlah dari keuntungan belanja daring atau kepuasan yang memenuhi tuntutan mereka. Tetapi yang terjadi pada khalayak bahwa orang yang menjadi konsumen toko daring kerap sekali tidak rasional dalam berbelanja, sehingga konsumen tersebut rentan melakukan pembelian tanpa rencana. Hal ini juga sesuai dengan gagasan Lulutiana (2017) yang mengemukakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi pembelian impulsif adalah adanya regulasi diri karena erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat berpikir dan menetapkan tujuan serta mengendalikan perilakunya sendiri terhadap perubahan lingkungan sekitarnya dan diri sendiri. Wardani (2010) menjelaskan bahwa hal ini mendukung individu untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, serta kemudian mampu memotivasi dirinya sendiri. Sebagai akibatnya, berbagai faktor yang dianggap berpengaruh untuk melakukan pembelian impulsif seperti berbagai kondisi ekonomi atau hal-hal lainnya menjadi penghalang bagi individu untuk terlibat dalam pembelian impulsif.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi regulasi diri termasuk ke dalam kategori sedang. Responden pada penelitian ini melakukan regulasi diri dengan cukup baik, yang berarti responden pada penelitian ini cukup dapat menahan nafsu untuk membeli barang-barang *fashion* yang tidak dibutuhkan dan cukup mampu mengontrol

tindakan dari *impulsive buying* secara daring. Hal ini sesuai juga dengan gagasan Alwisol (2009) menyatakan bahwa regulasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki manusia berupa kemampuan untuk berpikir dan dengan kemampuan itu individu dapat memanipulasi lingkungan, sehingga terjadi perubahan lingkungan akibat kegiatan tersebut. Remaja mampu menyelesaikan masalahnya terutama jika dihadapkan dengan pengambilan keputusan dalam hal pembelian.

Di sisi lain, berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi *impulsive buying* termasuk ke dalam kategori sedang, yang berarti responden pada penelitian ini cukup tinggi dalam melakukan *impulsive buying* pada produk *fashion* secara daring. Dapat dilihat berdasarkan pembelian dalam sebulan yang dilakukan oleh responden pada penelitian ini yaitu yang tertinggi melakukan pembelian produk *fashion* secara daring lebih dari tiga kali yaitu sebanyak 58%. Semakin banyak jumlah individu yang terlibat dalam berbelanja daring maka akan muncul berbagai permasalahan seperti pola belanja yang berlebihan di luar kapasitas dan kebutuhan (Mahdalela, 1998).

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 remaja perempuan yang berusia 18-21 tahun didapatkan hasil bahwa sampel *impulsive buying* yang berusia 18 tahun memiliki kategori tinggi, sedangkan pada sampel yang berusia 19-21 tahun memiliki kategori sedang. Begitu pula, pada sampel regulasi diri yang berusia 18-63 tahun

memiliki kategori sedang. Berdasarkan analisis data deskripsi responden berdasarkan pekerjaan menunjukkan bahwa pada variabel *impulsive buying* semuanya memiliki kategori sedang. Sedangkan pada variabel regulasi diri pada pelajar/mahasiswa dan wirausaha memiliki kategori tinggi dan untuk pegawai/karyawan memiliki kategori sedang. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Alwisol (2009) menjelaskan bahwa regulasi diri memiliki peran yang penting bagi kehidupan mahasiswa, karena regulasi diri memiliki sifat reaktif dalam mencapai sebuah tujuan dan keberadaan dari regulasi diri seseorang tidak lepas dari adanya pengaruh faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri individu.

Hasil analisis data deskripsi sampel mengenai pendapatan dalam sebulan, menunjukkan bahwa pada *impulsive buying*, kategori responden pada penghasilan Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 adalah tinggi dan lainnya memiliki kategori sedang. Sedangkan pada regulasi diri juga memiliki kategori sedang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Marindi dan Nurwidawati (2015) bahwa sebagian besar remaja belum memiliki penghasilan yang tetap, dimana dukungan finansial biasanya berasal dari uang saku yang diberikan oleh orang tua. Namun pada kenyataannya, remaja merupakan konsumen yang paling tinggi dalam berbelanja secara daring. Di dalam hal ini uang saku menjadi stimulus yang menyebabkan seseorang membelanjakan uangnya tanpa memikirkan resiko dan hanya memikirkan kepuasan

sesaat. Berdasarkan hasil analisis data deskripsi sampel mengenai jumlah akun media daring yang dimiliki, pada *impulsive buying*, kategori responden yang memiliki 1 akun adalah tinggi dan lainnya sedang. Sedangkan pada regulasi diri semua berada pada kategori sedang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Damayanti dan Harti (2014) partisipasi seseorang di dunia maya terutama jejaring sosial, menyebabkan seseorang tersebut dapat memanfaatkan berbagai fasilitas atau *platform* yang disediakan maka semakin lama waktu daring seseorang maka akan banyak hal yang dapat ditemukan dan mungkin terjadi, termasuk disini yaitu kemungkinan untuk berbelanja secara daring.

Hasil analisis data deskripsi sampel mengenai media daring yang sering dikunjungi atau dipilih untuk melakukan belanja daring, dalam hal ini pada *impulsive buying* semuanya berada pada kategori sedang. Sementara itu, pada regulasi diri pada Tokopedia dan E-bay berada di kategori tinggi dan lainnya berada di kategori sedang. Melihat dari data ini, sudah jelas dan dapat dipastikan bahwa potensi pasar *e-commerce* di Indonesia sangatlah besar.

Berdasarkan hasil analisis data deskripsi sampel mengenai produk yang paling sering dibeli saat berbelanja daring, dalam hal ini pada *impulsive buying* pada produk pakaian, tas, sepatu, dan aksesoris berada pada kategori sedang. Sedangkan pada regulasi diri pada produk pakaian dan aksesoris berada pada kategori sedang,

sedangkan pada sepatu dan tas memiliki kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Erlyanawati (2016) bahwa toko daring, biasanya para konsumen tertarik untuk membeli berbagai produk seperti baju, sepatu, tas, kosmetik, hingga bermacam-macam aksesoris-aksesoris. Semua barang-barang tersebut memang dapat diperoleh dengan cukup mudah, cepat, dengan harga yang kompetitif serta terjangkau. Bahkan banyak toko daring yang memberikan membebaskan ongkos kirimnya.

Berdasarkan hasil analisis data deskripsi sampel mengenai metode pembayaran yang digunakan saat berbelanja *daring*, pada *impulsive buying* semuanya berada di kategori sedang. Sedangkan pada regulasi diri, untuk kategori tinggi diduduki oleh pembayaran COD dan untuk Transfer masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Ayuwuragil (2017) survei yang melibatkan 1.260 responden itu mengungkap bahwa internet banking kini makin dilirik sebagai alat pembayaran belanja daring. Meski metode pembayaran paling banyak masih menggunakan transfer ATM, pembayaran menggunakan internet banking mulai banyak digemari. Kemudian, COD lebih dipilih karena konsumen jadi merasa lebih aman, selain itu juga bisa secara langsung menilai barang yang ingin dibelinya.

Hasil analisis data deskripsi sampel berdasarkan alasan berbelanja daring. Pada *impulsive buying*, dengan alasan dapat memilih produk yang sesuai masuk ke dalam

kategori tinggi dan lainnya berada pada kategori sedang. Sedangkan pada regulasi diri mengikuti tren berada di kategori tinggi dan lainnya berada di kategori sedang. Hal ini sesuai dengan gagasan Aminuddin (2013) menjelaskan bahwa belanja daring merupakan salah satu cara cepat dan instan yang memang memungkinkan pembeli untuk mendapatkan berbagai barang yang dikehendaki tanpa harus pergi ke mall atau pusat pertokoan lainnya. Wanita tertarik mengkonsumsi produk *fashion* untuk mengikut trend. Sama halnya dengan yang dipaparkan oleh Kusuma dan Septarini (2013) selain itu wanita memiliki persepsi bahwa mereka akan lebih mudah diterima dan masuk ke dalam lingkungan pergaulan jika mereka mampu mengikuti gaya hidup yang dijalani teman-temannya dalam memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan pertanyaan terbuka, jawaban responden terbanyak mengenai alasan memilih media daring tersebut adalah praktis dan variatif. Hal ini sesuai dengan pernyataan Chita, David dan Pali (2015) menjelaskan toko daring merupakan bentuk komunikasi baru yang tidak memerlukan komunikasi tatap muka secara langsung melainkan dapat dilakukan secara terpisah dari dan keseluruh dunia. Barang dapat dikirim ke berbagai daerah atau negara, jarang terjadinya proses tawar menawar antara penjual dan pembeli (Arisandy & Hurriyati, 2017). Selain itu, sistem belanja daring cukup banyak menyediakan berbagai fitur produk dan barang-barang yang memang

layak untuk dijual. Artinya, dengan kata lain, sistem belanja daring sangat praktis serta variatif dan menguntungkan konsumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dan *impulsive buying* terhadap produk *fashion* pada remaja perempuan yang berbelanja *daring*. Maka dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah pembelian impulsif dan sebaliknya semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi pembelian impulsif. Adapun kategorisasi *impulsive buying* dan regulasi diri pada penelitian ini adalah sedang.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa regulasi diri dan *impulsive buying* sama-sama memiliki kategorisasi sedang. Sehingga subjek diharapkan dapat meningkatkan regulasi diri dan menurunkan perilaku pembelian yang impulsif. Hal ini dikarenakan dengan memiliki kesadaran penuh dalam regulasi diri serta dapat mengendalikan dan mengontrol diri, maka remaja tidak akan melakukan *impulsive buying* secara berlebihan, remaja akan lebih mempertimbangkan terlebih dahulu barang yang akan dibeli secara *daring*. Contohnya dengan cara membeli hal-hal yang dibutuhkan

saja atau membuat list barang yang ingin dibeli ketika berbelanja *daring*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Aminudin. (2013). *Mencermati fenomena belanja online*. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2013. Retrieved from Okezone News website:
<https://news.okezone.com/read/2013/03/20/95/778568/mencermati-fenomena-belanja-online>.
- Arisandy, D., & Hurriyati, D. (2017). Hubungan antara kontrol diri dengan impulsive buying pada mahasiswa fakultas psikologi di perguruan tinggi wilayah Palembang yang melakukan belanja online. *Journal Prosiding SNaPP: Kesehatan (Kedokteran, Kebidanan, Keperawatan, Farmasi, Psikologi)*, 3(1), 31-39.
- Ayuwuragil, K. (2017). Internet banking mulai dilirik untuk pembayaran e-commerce. Diunduh pada tanggal 12 Desember 2017. Retrieved from CNN website:
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20171212175750-78-261899/internet-banking-mulai-dilirik-untuk-pembayaran-e-commerce>
- Chita, R. C. M., David, L., Pali, C. (2015). Hubungan antara self-control dengan perilaku konsumtif online shopping produk fashion pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi angkatan 2011. *Jurnal E-Biomedik*, 3(1), 297-302
- Damayanti, N. A. & Harti. (2014). Pengaruh tingkat keaktifan penggunaan jejaring sosial terhadap perilaku konsumtif siswa SMAN 9 Surabaya dalam berbelanja online. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga*, 3(2), 1-13.
- Erlyanawati, E. (2016). *Hubungan antara kontrol diri dengan perilaku konsumtif online shopping pada mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika
- Husna, N. A, Hidayati, F. N. R & Ariati, J. (2014). Regulasi diri mahasiswa berprestasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 50-63.
- Istriyanti, N. L. A., & Simarmata, N. (2014). Hubungan antara regulasi diri dan perencanaan karir pada remaja putri bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(2), 301-310.
- Kominfo. (2013). Potret belanja online di Indonesia (kasus Jabodetabek, Bandung dan Jogja). Jakarta: Pusat Data dan Sarana Informatika.
- LaRose, R. (2001). On the negative effects of

- e-commerce: A socioognitive exploration of unregulated on-line buying. *Journal of Computer Mediated Communiation* 6(3).
- Lestari, M. (2018). Pembeli online dari anak SMA meningkat 5 kali lipat. Diunduh pada tanggal 6 Februari 2018. Retrieved from Detik.com website:
<https://inet.detik.com/business/d-3853086/pembeli-online-dari-anak-sma-meningkat-5-kali-lipat>.
- Lulutiana, P. (2017). *Hubungan antara regulasi diri dengan kecenderungan pembelian impulsif pada remaja akhir terhadap produk barang*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Mahdalela, M. (1998). Peran intensitas interaksi dengan teman di lingkungan pergaulan sekolah terhadap sikap konsumtif. *Psikologika*, 5, 39-48
- Marindi, P., & Nurwidawati, D. (2015). Hubungan antara kepuasan konsumen dalam belanja online dengan perilaku konsumtif pada mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Character*, 3(2), 1-5
- Neal, D., & Carey, K. (2005). A follow up psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19(4), 414-42.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi kepribadian: Teori dan penelitian edisi 9*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pradipto, Y. D., Winata, C., Murti, K., Azizah, A. (2015). Think again before you buy: The relationship between self-regulation and impulsive buying behaviors among Jakarta young adults. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 222, 177-185.
- Savitrie, D. (2008). *Pola perilaku pembelian produk fashion pada konsumen wanita (sebuah studi kualitatif pada mahasiswa FE UI dan pengunjung butik N.y.l.a)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Shwu-Ing, W. (2003). The relationship between consumer characteristics and attitude toward online shopping. *Management Intelligence & Planing*, 21 (1) 37-44.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku konsumen*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Taylor, S. E. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Kencana.
- Tinarbuko, S. (2006). *Pola hidup konsumtif masyarakat Yogya*. Jakarta: Erlangga.
- Utami, A. F., & Sumaryono. (2008). Pembelian impulsive ditinjau dari kontrol diri dan jenis kelamin pada remaja. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 1 (3), 46-57.
- Verplanken, B., & Herabadi, A. (2001). Individual differences in impulse buying tendency: Feeling and no thinking. *European Journal of Personality*, 15 (1), 71-83.

Wardani, M. A. (2010). *Hubungan antara regulasi diri dan kecenderungan pembelian impulsif pada remaja tengah*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Wathani, F. (2009). *Perbedaan kecenderungan pembelian impulsif produk pakaian ditinjau dari peran gender*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.